

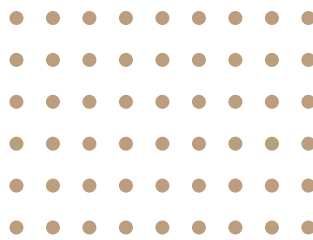
공익기획소송 안내서

번역 및 해제

‘슬기로운 공변생활 1기’ 공익변호사 일동

감수

김진 외국변호사(사단법인 두루)





10E Equinet 2007-2017 European Network of Equality Bodies



Co-funded by the Rights, Equality
and Citizenship Programme of the
European Union

ISBN 978-92-95112-07-0 © Equinet 2017

출처가 표기된 경우 본 문서의 전제가 가능합니다.

본 문서는 이퀴넷 공익기획소송 그룹의 기여를 통해 발행된 것입니다. 이 문서의 내용은 모두 저자들에게 귀속되며, 이퀴넷이나 유럽 연합은 본 정보의 사용에 관하여 책임을 지지 않습니다. 이 정보는 반드시 유럽연합 또는 개별 평등기구의 입장이나 의견과 일치하는 것은 아닙니다.

본 “공익기획소송 안내서”는 이퀴넷(Equinet), 즉 유럽 평등기구 네트워크(European Network of Equality Bodies)에 의해 제작되었습니다.

이퀴넷은 유럽 34개국의 46개 차별에 대응하기 위한 권한을 가지고 있는 국가평등기구(National equality bodies)¹ 들로 이루어져 있습니다. 이들이 다루는 영역은 나이, 장애, 성별, 인종 또는 민족, 종교 또는 신념, 성적 지향을 포함합니다. 이퀴넷은 국가평등기구들이 네트워크를 조직하고 전 유럽을 아우르는 플랫폼을 구성하여 그들의 모든 역량을 발휘할 수 있도록 돕고 있습니다.

이퀴넷 멤버 Commissioner for the Protection from Discrimination, **Albania** | Austrian Disability Ombudsman, **Austria** | Ombud for Equal Treatment, **Austria** | Unia (Interfederal Centre for Equal Opportunities), **Belgium** | Institute for Equality between Women and Men, **Belgium** | Institution of Human Rights Ombudsman, **Bosnia and Herzegovina** | Commission for Protection against Discrimination, **Bulgaria** | Office of the Ombudsman, **Croatia** | Ombudsperson for Gender Equality, **Croatia** | Ombudswoman for Persons with Disabilities, **Croatia** | Office of the Commissioner for Administration and Human Rights (Ombudsman), **Cyprus** | Public Defender of Rights – Ombudsman, **Czech Republic** | Board of Equal Treatment, **Denmark** | Danish Institute for Human Rights, **Denmark** | Gender Equality and Equal Treatment Commissioner, **Estonia** | Ombudsman for Equality, **Finland** | Non-Discrimination Ombudsman, **Finland** | Commission for Protection against Discrimination, **Former Yugoslav Republic of Macedonia (FYROM)** | Defender of Rights, **France** | Federal Anti-Discrimination Agency, **Germany** | Greek Ombudsman, **Greece** | Equal Treatment Authority, **Hungary** | Office of the Commissioner for Fundamental Rights, **Hungary** | Irish Human Rights and Equality Commission, **Ireland** | National Office Against Racial Discrimination, **Italy** | National Equality Councillor, **Italy** | Office of the Ombudsman, **Latvia** | Office of the Equal Opportunities Ombudsperson, **Lithuania** | Centre for Equal Treatment, **Luxembourg** | National Commission for the Promotion of Equality, **Malta** | Commission for the Rights of Persons with Disability, **Malta** | The Protector of Human Rights and Freedoms

1 본 번역본에서는 국가에서 설립한 기관이라는 점을 강조하기 위해 'National equality body'를 '국가평등기구'로, 'equality body'를 '평등기구'로 번역하였습니다.



(Ombudsman), **Montenegro** | Netherlands Institute for Human Rights, **Netherlands** | Equality and Anti-Discrimination Ombud, **Norway** | Commissioner for Human Rights, **Poland** | Commission for Citizenship and Gender Equality, **Portugal** | Commission for Equality in Labour and Employment, **Portugal** | High Commission for Migration, **Portugal** | National Council for Combating Discrimination, **Romania** | Commissioner for Protection of Equality, **Serbia** | National Centre for Human Rights, **Slovakia** | Advocate of the Principle of Equality, **Slovenia** | Council for the Elimination of Ethnic or Racial Discrimination, **Spain** | Equality Ombudsman, **Sweden** | Equality and Human Rights Commission, **UK – Great Britain** | Equality Commission for Northern Ireland, **UK – Northern Ireland**

이퀴넷 사무국

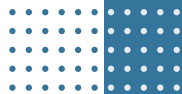
Equinet Secretariat | Rue Royale 138 | 1000 Brussels | Belgium
info@equineteurope.org | www.equineteurope.org

공익기획소송 안내서

목차

들어가며	_____	10
제1장	공익기획소송이란 무엇인가	_____ 12
제2장	사건 선택의 원칙	_____ 22
제3장	공익기획소송 수행방법	_____ 30
제4장	공익기획소송의 위험	_____ 40
제5장	사례 발굴	_____ 46
제6장	언론 대응과 후속 활동	_____ 49

일러두기



본 안내서는 이퀴넷의 '공익기획소송 그룹'에서 제작하였습니다.

공익기획소송 그룹 구성원

Ombud for Equal Treatment, **Austria**: Office of the Ombudswoman, **Croatia**: Public Defender of Rights, **Czech Republic**: Gender Equality and Equal Treatment Commissioner, **Estonia**: Non-Discrimination Ombudsman, **Finland**: Federal Anti-Discrimination Agency (FADA), **Germany**: Greek Ombudsman, **Greece**: Commissioner for Human Rights, **Poland**: Commissioner for Protection of Equality, **Serbia**: Equality Ombudsman, **Sweden**: Equality and Human Rights Commission, **UK – Great Britain**: Equality Commission for Northern Ireland, **UK – Northern Ireland**.

◎ 저자

아래 그룹원들이 각 국가의 경험을 수집하여 관련된 장의 원고를 작성하였습니다 :

제1장 Francine Morris (Equality and Human Rights Commission, UK – Great Britain)

제2장 Martin Mörk (Equality Ombudsman, Sweden)

제3장 Robin Harms (Non-Discrimination Ombudsman, Finland)

제4장 Francine Morris (Equality and Human Rights Commission, UK – Great Britain)

제5장 Zuzanna Rudzińska-Bluszcz (Commissioner for Human Rights, Poland)

제6장 Dijana Kesonja (Office of the Ombudswoman, Croatia) and **Francine Morris** (Equality and Human Rights Commission, UK – Great Britain)

◎ 편집 및 출판

Francine Morris (Equality and Human Rights Commission, UK – Great Britain)

Julia DeMarinis Giddings (Equality Ombudsman, Sweden)

Tamás Kádár (Equinet, European Network of Equality Bodies)

◎ 디자인

Vertige ASBL

◎ 번역자 서문

본 안내서는 신입 공익변호사들을 대상으로 하여 사단법인 두루·서울대학교 법학전문대학원 공익법률센터가 주최하는 연수 프로그램인 '슬기로운 공변생활' 1기 수료 변호사들이 함께 번역하였습니다.

'공익기획소송'은 아직 우리에게 낯선 개념입니다. 사회변화를 촉진하는 '임팩트'를 위한 소송이라는 의미에서 '임팩트 소송'이라고 부르는 경우도 있습니다. 이러한 소송 방식에 관해서, 변호사들이 사건 전반을 주도하고 기획하는 일에 대한 우려와 걱정의 시선도 있습니다. 하지만 해외에서는 공익기획소송이 가장 대표적인 공익법 운동의 한 방식으로 자리잡았으며, 우리나라에서도 이는 이미 사회변화를 촉진하기 위한 중요한 도구가 되고 있습니다. 그럼에도 불구하고 공익기획소송을 다루고 있는 한글 문헌은 찾아보기 어렵습니다. 이에 갈증을 느낀 신입 공익변호사들이 직접 본 문서를 번역하였습니다.

특히 본 안내서는 일반적인 법률가들이 아닌, 각 국가의 공공기관인 평등기구들이 수행하는 공익기획소송에 대한 것입니다. 아직 변호사들이 수행하는 공익기획소송의 개념도 낯선 한국에서, 공공기관이 공익소송을 기획하고 이끌어간다는 것 자체가 생소할 수 있습니다. 그럼에도 불구하고 공공기관으로서 공익 법률사건에 임하는 자세, 윤리, 그 구체적 방법과 주의할 점에 대한 안내는 이 분야에 관심 있는 누구에게나 큰 시사점이 있습니다.

본 안내서의 저자인 '이퀴넷'은 평등기구의 연합체로서, 그 구성원은 모두 각 국가의 공공기관입니다. 장애인차별금지, 인종차별금지 등 분야별 차별금지기구들과 차별금지위원회, 차별금지 옴부즈만 등 일반적 차별금지기구들이 모두 포함되어 있습니다. 본 안내서는 시민사회단체나 공익변호사들이 아니라 국가기관인 평등기구들을 대상으로 하고 있습니다. 유럽에서는 차별금지법 위반을 이유로 평등기구가 직접 소를 제기할 수 있는 경우가 많이 있습니다. 많은 평등기구들은 직접 사회변화를 이끌어내기 위해 공익기획소송을 활용하고 있고, 본 안내서는 그러한 작업을 위한 것입니다.

한국에는 이러한 권한을 가진 평등기구가 존재하지 않을 뿐만 아니라 보편적 차별금지법조차 입법되지 못하고 있습니다. 그럼에도 불구하고 언젠가는 우리도 차별금지법, 혹은 이와 유사한 법제를 갖게 되리라고 믿습니다. 현재의 분야별 차별금지법 활용은 물론 차별금지법 제정 과정, 그리고 제정 이후 그 공익적 활용을 위하여 이 안내서가 도움이 될 수 있기를 바랍니다.

별도의 표시가 없는 부분은 이퀴넷에서 작성한 내용을 그대로 번역한 것이며, 각주로 표시한 부분은 모두 번역자인 공익변호사들이 작성한 것입니다.

◎ 번역자들의 안내서 소개

'이퀴넷'은 평등기구의 연합체로서, 그 구성원은 모두 각 국가의 공공기관입니다. 장애인차별금지, 인종차별금지 등 분야별 차별금지기구들과 차별금지위원회, 차별금지 옴부즈만 등 일반적 차별금지기구들이

모두 포함되어 있습니다. 본 안내서는 시민사회단체나 공익변호사들이 아니라 국가기관인 평등기구들을 대상으로 하고 있습니다. 유럽에서는 차별금지법 위반을 이유로 평등기구가 직접 소를 제기할 수 있는 경우가 많이 있기 때문입니다. 그러나 이러한 방식의 평등기구가 존재하지 않을 뿐만 아니라 평등기구가 공익기획소송을 제기할 수 있는 제도에 대해서는 아직 논의조차 이루어진 적이 없는 우리나라에서도 공익변호사들에 의해 공익기획소송이 이루어지고 있습니다. 본 안내서가 한국에서의 공익소송 일반에, 나아가 평등기구의 논의에 이바지할 수 있기를 기대합니다.

이 안내서는 주로 ‘차별금지법’을 활용한 공익기획소송에 대하여 다루고 있습니다. 2021년 1월 현재, 한국에는 일반적 차별금지법이 제정되지 않았습니다. 하지만 장애인차별, 노동 분야의 차별 등 분야별 차별금지 법제가 존재합니다. 언젠가는 우리도 차별금지법, 혹은 이와 유사한 법제를 갖게 되리라고 믿습니다. 현재의 분야별 차별금지법 활용은 물론 차별금지법이 제정 이후 그 공익적 활용을 고민하게 될 변호사들을 위하여 이 안내서가 도움이 될 수 있기를 바랍니다.

◎ 번역자

슬기로운 공변생활 1기 공익변호사 모임

나동환 변호사 / 사단법인 장애인차별금지추진연대

성유진 변호사 / 서울시복지재단 서울사회복지공익법센터

오정미 변호사 / 법무법인 이공(前 서울대 법학전문대학원 공익법률센터)

이근옥 변호사 / 사단법인 선

이선민 변호사 / 사단법인 두루

이수연 변호사 / 법조공익모임 나우

이제호 변호사 / 사단법인 이주민센터 친구

이한재 변호사 / 사단법인 두루

정다혜 변호사 / 사단법인 장애인법연구회

◎ 번역감수

김진 외국변호사 / 사단법인 두루



들어가며 (INTRODUCTION)



본 “공익기획소송 안내서”는 이퀴넷(Equinet), 즉 유럽 평등기구 네트워크(European Network of Equality Bodies)에 의해 제작되었습니다. 이퀴넷은 유럽 34개국의 46개 국가평등기구(National equality bodies)²들로 이루어져 있으며, 이 국가평등기구들은 나이, 장애, 성별, 인종 또는 민족, 종교 또는 신념, 성적 지향을 포함한 다양한 영역에 걸쳐 평등을 장려하고 차별에 대응하는 권한을 가지고 있습니다.

국가평등기구는 「EU 평등 처우 지침」³에 기반하여 설립된 독립적인 기관으로, 각 국가에서 차별 피해자에 대하여 지원을 제공하고 차별에 관한 조사를 수행하며, 자국에서 발생하는 차별과 관련된 문제에 대하여 보고서를 발행하고 권고를 내리는 권한을 가지고 있습니다. 모든 EU 회원국과 후보 국가 등에 국가평등기구가 설립되어 있지만, 각각의 권한과 보유하고 있는 자원은 단체별로 다양합니다. 단체의 특성에 따라 법률 자문과 지원을 중점에 두는 단체가 있는가 하면, 공정한 국가기관으로서 차별사건에 관한 조사와 차별여부에 대한 판단을 할 수 있는 권한을 가지고 있는 단체들도 있습니다.

2015에서 2016년에는 이퀴넷의 회원 단체가 주도하여 구성된 주제별 그룹은 차별 사건에 대한 공익기획소송에 관심이 있는 각 평등기구의 법률 전문가들을 소집했습니다. 이어 2017년 12월에는 폴란드 인권위원회(the Polish Commissioner for Human Rights)가 바르샤바에서 주최한 공익기획소송에 관한 에퀴넷의 교육이 진행되었습니다.

공익기획소송을 이미 활용하고 있는 단체가 있는 반면, 관련 법률에 관한 중요한 해석과 법률의 적용을 이끌어내고 특정 사건을 넘어서는 긍정적인 변화를 가져올 수 있는 사건을 수행하기 위해 최근 공익기획소송의 활용을 고려하기 시작한 단체들도 있습니다. 위 그룹을 조직하고, 교육을 진행하면서 공익기획소송에 관심을 가진 전문가 집단들이 공익기획소송의 장점, 단점 및 과제를 논의하고, 공익기획소송의 기준을 공유 및 토론하며, 성공적인 판례를 분석하는 기회가 되었습니다.

그룹 내에서, 그리고 교육 과정에서 이루어진 논의와 그 결과물은 본 이퀴넷 공익기획소송 안내서의 기초 자료가 되었습니다. 본 안내서가 공익기획소송을 고려하고 있는 국가평등기구와 협력 단체들에게 유용한 자료가 되기를 희망합니다.

2 본 번역본에서는 국가에서 설립한 기관이라는 점을 강조하기 위해 ‘National equality body’를 ‘국가평등기구’로, ‘equality body’를 ‘평등기구’로 번역하였습니다.

3 「EU equal treatment directives」



제1장

공익기회소송이란?



공익기획소송은 특정한 성과를 얻기 위해 적절한 사례 ('테스트 사례')를 선별하여 법원에 소를 제기하는 방법입니다. 공익기획소송의 취지는 소송 과정을 통해서 이후의 유사한 사례를 위한 선례를 남기고, 법과 정책 개발에 폭넓게 긍정적인 영향을 주기 위한 것입니다.

공익기획소송은 법률적 목적 및 법률 외적인 목적 모두를 가질 수 있습니다. 법률적 목적(intra-legal)이란 예를 들면 어떤 처우가 직접적 또는 간접적 차별에 해당하는지 문제가 되고 있는 법의 해석, 적용 및 내용의 확인에 관한 것입니다. 법률 외적인 목적(extra-legal)은 법 자체에 초점을 맞추기보다는, 이해관계자가 차별을 예방하기 위한 조치를 취하도록 압력을 가하거나 인식을 개선하는 역할을 하는 것입니다. 특정 문제, 분야 또는 집단을 조명하기 위해 미디어의 관심을 끄는 행위는 법률 외적인 목적의 한 예입니다.

공익기획소송의 목적은 일반적으로 아래 나열된 결과 중 하나 이상을 달성하는 것입니다.

- 법률 및 특정 법률 조항의 의미를 명확히 하거나 확립하는 것
- 법률 개정하는 것
- 평등 및 차별금지법의 적용에 대해 사법부의 명확한 판단을 얻는 것
- 차별금지법이 특정 상황을 다루거나 다루지 않는다는 것을 확인하는 것
- 법적, 사회적 변화를 위한 캠페인의 일환으로 많은 사람들에게 부정적인 영향을 미치는 정책 또는 관행과 같은 심각한 문제를 강조하는 것
- 차별금지법을 지키도록 하는 것
- '나쁜' 판례를 뒤집는 것
- 다른 사람이 자신의 권리를 보다 자신 있게 주장할 수 있도록 판례를 확립하는 것

상황의 변화에 적절히 대응하기 위해서는 소송 과정 전반에 걸쳐 각 사건별로 구체적인 목적을 염두해 두어야 합니다. 예를 들어, 진행 중인 사건의 주요 이슈가 다른 사건의 진행에 따라 해결될 수 있고, 사건 또는 미디어의 관심에 영향을 미치는 새로운 법적, 정치적 국면이 있을 수 있습니다.

본 안내서에 기술된 원칙들은 국가평등기구와 국가인권기구(NHRI, National Human Rights Institutions)가 최대한으로 제 역할을 발휘할 수 있도록 하기 위해서 국가평등기구 및 국가인권기구가 수행하는 다른 기능에도 적용될 수 있습니다. 이러한 원칙들은 법적 권한이나 의무의 행사 여부 결정, 로비 활동, 언론 브리핑, 정보나 교육의 제공을 위해 활용될 수도 있습니다.

공익기획소송의 장점

공익기획소송이 성공한다면 해당 사건 뿐 아니라 사회 전반에 긍정적인 영향을 미칠 수 있습니다. 성공적인 공익기획소송은 결과적으로 법 개정 및 정부 정책의 개선으로 이어질 수 있으며, 대중의 인식을 높이고 특정 문제에 대한 지원을 촉진할 수 있습니다.

다음은 성공적인 공익기획소송을 통해 사회의 변화를 도모한 판례입니다.

공익기획소송 사례 - 판례

1. 법률의 요점을 명확히 하거나 법적 기준을 확립하기 위한 공익기획소송

EBR Attridge Law LLP v Coleman

(영국 고용재판소⁴, UK, CJEU C-303 / 06)

Coleman은 장애인 당사자는 아니었으나 장애가 있는 어린 아들의 보호자로 아들의 장애를 이유로 불법적인 차별을 한 자신의 고용주를 상대로 소를 제기했습니다. 고용주는 본인이 아닌 아들의 장애에 의해 '연계된' 해당 차별은 영국 차별금지법에 의해 금지되는 차별행위가 아니므로 재판소는 관할권이 없다고 주장했습니다. 영국 고용재판소는 이 문제를 유럽사법재판소⁵ [CJEU, (C-303/06)]에 회부했는데, 유럽사법재판소는 「고용과 직업의 평등조치를 위한 일반 체제 설립에 대한 이사회 지침」⁶은 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 있으며, 차별의 피해자가 반드시 장애인 당사자여야 하는 것은 아니라고 판단하였습니다.

그 결과 Coleman의 사건은 영국 고용재판소에 의해 심리되었습니다. 이 사건은 「고용과 직업의 평등조치를 위한 일반 체제 설립에 대한 이사회 지침」이 관련된 연계된 차별 역시 금지하고 있다는 것을 분명히 하였고 유사한 사건에 영향을 미칠 것이라는 점에서 공익적 영향력이 있습니다.

4 Employment Tribunal, UK

5 Court of Justice of the European Union [참조 : 변지영, "EU 사법재판소(CJEU)와 유럽인권재판소(ECtHR)에 관한 연구", 사법정책연구원 (2016).]

6 Council Directive 2000/78/EC. [참고 : 세계법제정보센터, "고용과 직업의 평등조치를 위한 일반 체제 설립에 대한 이사회 지침", https://world.moleg.go.kr/web/wli/lgsInfoReadPage.do?CTS_SEQ=15284&AST_SEQ=404 (2020. 12. 10. 확인).]

스웨덴 평등 음부즈만 vs 주 실업 위원회⁷

(스웨덴 항소 법원⁸, T 777-16)

스웨덴의 한 실직노동자는 주로 복권을 판매하는 회사의 영업직에 지원하라는 주 실업국⁹의 안내를 받았습니다. 해당 노동자는 면접 전 예비 고용주에게 여호와의 증인이라는 신앙적 이유로 면접을 볼 수 없다는 사실을 알렸고, 이는 본인의 과실이라는 이유로 실업 급여를 받지 못하게 되었습니다. 평등 음부즈만은 종교를 근거로 한 간접 차별에 대해 주(실업위원회)를 상대로 소송을 제기했습니다. 하급 법원과 항소 법원은 모두 해당 노동자에 대한 차별이 불법적인 차별임을 확인했습니다. 항소 법원은 당사자의 특정 행위로 인한 급여 등 혜택의 취소를 다룰 때 일반적인 사유보다 더 중요한 '종교적 사유'와 관련해서는 위법행위 및 과실에 대한 일반적인 기준을 적용하는 것은 불균형하다고 판단했습니다.

이 판결은 종교가 있는 실직 노동자가 스웨덴의 차별금지법에 따라 실업급여의 부정적 영향 없이 특정 직업을 (합리적인 이유로) 거부할 수 있다는 원칙을 확립했다는 점에서 의미가 있습니다. 이러한 원칙은 노동자의 종교를 고려할 때 특정 직업의 수행을 합리적으로 요구할 수 없는 다른 경우에 적용될 수 있습니다.

2. 법의 개정으로 이어진 공익기획소송

법정에서 패소하더라도 공익적 영향력이 있는 목표를 달성할 수 있습니다. 공익기획소송에 따른 판결은 법의 개정이 필요함을 입증하는 데 중요한 역할을 할 수 있습니다.

London Borough of Lewisham

(런던의 Lewisham 자치구 v Malcolm (영국 대법원¹⁰, [2008] UKHL 43)

Malcolm은 지방자치단체(local authority landlord)가 임대하는 사회 주택의 세입자였습니다. 임차 조건 중 하나는 부동산 전대가 허용되지 않는다는 것이었습니다. Malcolm은 정신 건강 장애로 인해 병에 걸렸고, 이후 부동산을 전대했습니다. 지방자치단체는 법원에 퇴거 명령을 요청했습니다. Malcolm은 비장애인 세입자에 비해 불리한 대우를 받았고, 이는 불법적인 차별에 해당한다고 주장했습니다. 대법원은 당시 시행중인 장애인차별금지법이 지방자치단체가 Malcolm에게 한 대우를 별도로 금지하고 있지 않으므로, Malcolm이 해당 차별이 불법적인 차별임을 확인하기 위해서는 법 개정이 필요하다고 판단했습니다.

7 State Unemployment Board

8 Svea Court of Appeal

9 State Unemployment Agency

10 UK Supreme Court

그 결과, 2년 후 「2010년 평등법」¹¹이 「1995년 장애인차별금지법」¹²을 대체했을 때, 개인의 장애를 이유로 한 객관적으로 정당화될 수 없는 (상대적으로 덜 불리한 대우 뿐 아니라) 모든 불리한 대우를 금지하는 조항이 새로운 법에 포함되었습니다. 이 규정의 적용에는 비교가 필요하지 않기 때문에, 법 개정 이후 장애인은 장애를 이유로 한 차별행위에 더 쉽게 대응할 수 있게 되었습니다.¹³

형사 사건에 대한 공익기회소송

(핀란드 헬싱키 항소 법원¹⁴ R 16/738)

2016년 한 청년은 평화주의적 신념 때문에 군복무 및 대체복무를 거부한 후 지방 법원으로부터 6개월 징역형을 선고받았습니다. 당시 핀란드의 국내법은 여호와의 증인 신도에 대해 면제 조항을 두고 있었으나, 이 조항은 그에게 적용되지 않았습니다. 핀란드의 반차별 옴부즈만(the Finnish Non-Discrimination Ombudsman)은 2017년 5월 헬싱키 항소 법원 형사소송에서 양심적 병역 거부자를 변호하며, 여호와의 증인인 군과 대체복무에서 면제되는 현행 법안은 차별적이며 핀란드 헌법 및 국제 인권법에 저촉된다고 주장했습니다.

(참고 : 여호와의 증인에 대한 법적 면제는 핀란드가 대부분 여호와의 증인 신도인 양심적 병역 거부자를 징역형으로 처벌하는 것에 대한 유엔 인권위원회의 비판에 따라 제정되었습니다. 그러나 이는 핀란드 헌법, 차별금지법 및 국제 인권 의무와 충돌합니다.)

핀란드 헌법위원회의 반복적인 비판, 핀란드에 대한 유엔 자유권위원회의 정례 인권 검토(UN Human Rights Committee periodic report), 두 차례에 걸친 핀란드의 헌법 개정에도 불구하고 차별적인 법은 여전히 남아 있습니다.

반차별 옴부즈만은 현행 법률과 관행이 「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약」¹⁵ 제8조 및 제26조,

11 「Equality Act 2010」, 「2010 차별금지법」이라고도 불립니다. [참조 : 세계법제정보센터, "2020 평등법(Equality Act 2010)", [https://world.moleg.go.kr/web/wli/lgsllInfoReadPage.do?CTS_SEQ=3988&AST_SEQ=305&](https://world.moleg.go.kr/web/wli/lgsllInfoReadPage.do?CTS_SEQ=3988&AST_SEQ=305&(2020. 12. 10. 확인).)

12 「Disability Discrimination Act 1995」

13 이 사건의 판결이 '장애와 관련된 이유로의' 차별로부터 보호를 규정하고 있는 기존 법률을 효과적으로 약화시켰다는 점에 유의하여야 합니다. 영국에서는 장애인에 대한 보호가 약화되지 않게 하기 위해 법이 변경되었습니다. 그러나 북 아일랜드에서는 법률이 이와 같이 변경되지 않았습니다. 북 아일랜드 공통법(common law)은 영국의 판례를 따르기 때문에, 이 사건의 판결로 인해서 북 아일랜드의 장애인에 대한 보호가 약화된 채로 지속되고 있습니다.

14 Helsinki Court of Appeal

15 「International Covenant on Civil and Political Rights」

「유럽인권협약」¹⁶ 제9조 및 제14조를 위반한다는 점에 대해 유엔 인권위원회와 유럽인권재판소¹⁷의 여러 결정과 판결을 인용했습니다.

3. 법의 적용에 대한 사법적 명확성을 얻기 위한 공익기획소송

Pauley v First Group Plc (First Group 유한책임회사)

(영국 대법원¹⁸, [2017] UKSC 4)

휠체어 사용자인 Doug Pauley는 First Group 버스를 타려고 했습니다. 그러나 휠체어 공간은 유모차에 잠자는 아이를 데리고 있는 어머니가 차지했습니다. 여성은 유모차를 움직이거나 접으라는 운전자의 요청을 거부했고 그 결과 운전자는 Pauley에게 버스에 탑승할 수 없다고 말했습니다. Pauley는 버스 운전자 자신을 위해 합리적 조정의무¹⁹를 다 하지 않았다고 주장하면서 장애인 차별에 대한 문제를 제기했습니다. 대법원은 최종적으로 버스 회사에게 유리한 결정을 하였지만 다음과 같이 설명하며, 중요한 선례를 남겼습니다. 휠체어를 사용하지 않는 사용자가 휠체어 공간을 비우는 것을 거부하는 경우, 버스 기사는 이를 단순히 받아들여서는 안 되며, 운행을 정지하거나 공간을 비울 것을 요구하는 등의 조치를 추가로 취해야 한다는 것입니다. 법원은 또한 버스 기사와 고객이 더 명확히 받아들일 수 있도록 위해 법을 개정할 것을 제안했습니다.

이 사건은 약 1백만 명의 영국 휠체어 사용자에게 잠재적 영향을 미치기 때문에 공익적 영향력이 큼니다. 또한 이 판결은 운송 사업자에게 여성이나 휠체어 사용자에 대한 서비스 제공에 있어서의 차별금지 원칙을 명확히 하고, 그 지침을 제공합니다.

16 「The European Convention on Human Rights」 [참조 : 박진완, “국제법의 헌법화와 유럽의 인권보장체제”, 법제처 (2016).]

17 the European Court of Human Rights [참조 : 변지영, “EU사법재판소(CJEU)와 유럽인권재판소(ECHR)에 관한 연구”, 사법정책연구원 (2016).]

18 UK Supreme Court

19 합리적 조정의무란 「2010년 차별금지법」 제20~22조에서 장애인에게 고용에의 접근과 고용관계의 지속을 보장하는 적극적 조치를 취할 것을 요구할 권리를 규정하면서, 사용자에게 부과하고 있는 의무입니다. 사용자가 합리적 조정의무를 이행하기 위해서는 단순히 장애인노동자들에 대한 불리한 대우를 금지하는 데서 머무르는 것이 아니라, 장애인들이 고용에 접근하고 업무수행을 할 수 있는 노동환경을 위해 장애를 고려하여 비장애인들에게 부여되지 않는 추가적인 조치들을 취하여 장애인들에 대한 평등한 기회와 참여를 보장해야 합니다. 「2010년 차별금지법」은 만약 사용자가 장애인들과의 관계에서 자신들에게 부과된 합리적 조정의무를 이행하지 않는다면 그것이 장애인에 대한 차별에 해당한다고 명시하고 있습니다. [참조 : 홍성수, “영국의 차별금지법제 연구” (2011), 22-23.]

4. 차별금지법이 특정 사항에 적용됨을 확인한 공익 기획 소송

스웨덴 평등 음부즈만 vs IF Skadeförsékring AB

(스웨덴 항소 법원²⁰, T 1912-13)

보험관련 조항과 차별금지법의 입장의 차이는 이미 잘 알려져 있습니다. 차별금지법은 일반적으로 개인이 속하는 집단에 대한 통계적 조건에 근거하여 해당 개인을 불평등하게 대우하는 것을 금지하고 있습니다. 반면에, 보험회사들은 철저하게 개인이 속하는 집단에 대한 통계적 조건에 근거해 업무를 진행합니다. 스웨덴의 보험사들은 통계적 위험 평가에 기초하여 보험가입(승인) 등을 결정하는 것이 스웨덴 보험법에 의하여 허용된다고 보았으며, 이러한 결정들이 차별금지법에서 금지하는 차별에 해당한다는 주장이 제기된 적은 없었습니다. 이에 따라 스웨덴의 한 대형 보험사는 중증 질환이나 장애가 있는 아동들에 대해 개별 위험도 평가도 실시하지 않고 일률적으로 보험 가입 대상에서 제외하는 규정을 두었습니다. 이와 관련하여 스웨덴 평등 음부즈만은 보험 가입이 거부된 청각 장애 아동들을 대리하여 소송을 제기했습니다. 비록 1심에서는 스웨덴 평등 음부즈만이 패소하였으나, 이후 항소심에서는 보험사가 장애가 없는 아동에게는 개별위험평가권을 보장하면서도 장애가 있는 아동에게는 이를 보장하지 않은 것이 장애가 있는 아동들을 직접적으로 차별한 것이라는 점이 인정되었습니다.

해당 판결은 보험업 운영목적의 위험평가가 보험약관에 규정되어 있는지 여부와 관계없이 차별행위가 발생한 경우 차별금지법의 적용 대상이라는 점을 확인하였습니다. 이후 스웨덴 정부가 이 판결을 직권으로 인용하면서 보험약관의 위험평가가 차별금지법의 적용을 받는다는 점이 다시 한번 확인되었습니다.

스웨덴 평등 음부즈만 v Keolis Sverige AB

(스웨덴 노동법원²¹, A 73/15, A 75/15, A 76/15)

스웨덴 법에 따르면, 고용주는 정당한 사유가 없더라도 정규직 근로자가 67세가 되는 시점에 해고할 수 있습니다. 이는 소위 67세 해고 조항(the 67-year rule)²²이라고 불리는 법률조항에 의하여 허용되는 것인데, 해당 법률조항은 유럽사법재판소에 의해서도 나이를 이유로 한 차별금지의 합법적인 예외로 인정되어

20 Svea Court of Appeal

21 Swedish Labour Court

22 스웨덴의 「고용보장법」(The employment Protection Act, 스웨덴어로는 Lagen om anställningsskydd)의 32a에 따르면, 근로자는 67세가 되는 날이 속해 있는 달의 마지막까지 고용을 보장받을 권리가 있습니다. 같은 법의 33에 따르면, 고용주가 67세가 된 근로자를 해고하기 위해서는 30일 이전에 고지를 하여야 한다고 규정하고 있습니다. 이 32a와 33 법률조항의 내용을 합쳐서 소위 '67세 규정'(the 67-year rule)이라고 부릅니다.

왔습니다. 이 67세 해고 조항에 비추어 볼 때, 스웨덴의 고용주들은 고용 연령 상한선을 67세 이상으로 둔다면 어떤 경우에도 모두 합법적일 것이라 생각했습니다. 이에 따라 스웨덴의 한 대형버스회사는 기간제(1년) 버스 운전기사를 채용하면서 70세 연령제한을 두었습니다. 70세 이상의 운전기사들은 엄격한 연간 건강검진을 통해서 운전하기에 적합한 신체능력이 있음을 증명할 수 있었지만, 이들은 모두 일괄적으로 일정기간 동안 고용이 보장되는 기간제 고용 대상에서 제외되었습니다. 이와 관련하여, 스웨덴 평등 옴부즈만은 운전기사 3명과 함께 스웨덴 노동법원에 소송을 제기하였습니다. 노동법원은 67세 해고 조항에서 규정한 연령 차별에 대한 예외는 기간제 고용에는 적용되지 않는다는 점, 따라서 버스회사가 규정한 연령 제한은 차별에 해당한다는 점, 그리고 이는 직업상의 특수한 필요에 의해서도 정당화될 수 없다는 점을 확인하는 판결을 했습니다.

이 판결은 스웨덴에서 67세 이상의 사람들이 일정기간 동안 고용이 보장되는 기간제 고용의 대상이 될 수 있도록 하는데 상당한 영향을 끼쳤습니다.

5. 중대한 이슈를 부각시키기 위한 공익 기획 소송

Howe v Wetherspoons

(영국 주 법원²³ 2015)

런던에서 열린 롬인(Roma)과 아일랜드 유랑민(Irish travelers)의 연례회의에 참석한 후에, 고위 경찰관을 포함한 대규모의 롬인(Roma)과 아일랜드 유랑민 그룹이 Wetherspoons이라는 이름의 술집에 입장하고자 하였으나 입장을 거부당하였습니다. 해당 술집의 보안요원들이 이들이 롬인(Roma)과 아일랜드 유랑민이므로 술집에서 여러 문제를 일으킬 것이라고 짐작하고 입장을 거부한 것이었습니다. 이에 입장을 거부당한 그룹이 해당 술집에 대하여 인종에 근거한 직접적인 차별을 이유로 소송을 제기하였습니다. 이 소송에서 입장을 거부당했던 롬인(Roma)과 아일랜드 유랑민이 승소하였고 해당 술집에는 이들에게 24,000파운드를 지급하라는 명령이 내려졌습니다.

이 소송에서 법적으로 새롭게 다루어진 쟁점은 없었습니다. 다만 해당 소송을 통해서 롬인(Roma)과 아일랜드 유랑민이 얼마나 노골적이고 빈번하게 인종 차별을 당하여 왔는지를 사회적으로 부각시킬 수 있었고, 이에 대한 영국 내에서의 커다란 관심을 이끌어 낼 수 있었습니다. 결과적으로 이 소송은 인종 차별은 불법이며, 인종차별을 하는 것은 해당 사업(매장)에 부정적인 이미지를 각인시킴과 더불어 피해자에 대한 배상의무로도 귀결될 수 있다는 사회적인 메시지를 강력하게 던져주었습니다.

익명의 사건

(폴란드)

이 사건에서 법원은 가정폭력 가해자인 남편의 동의에 의해 가정폭력 피해자인 아내가 정신병원에 입원 당한 상황에 대해 판단해야 했습니다. 법원은 판단 이전에 '전문가의 의견'을 받았으나 폴란드 인권위원회(the Polish Commissioner for Human Rights)는 이 의견을 비전문적이고 편향된 것으로 판단했습니다. 이에 폴란드 인권위원회는 법원에 전달되는 전문가 의견들이 형편없는 수준이라는 점에 대하여 사회적인 관심을 불러일으키기 위해서 이 소송절차에 참여하였습니다.

이 사건을 폴란드 인권위원회가 처음 알 수 있었던 것은 피해자가 거주하던 지역에서 활동하는 시민단체에 의한 제보를 통해서였습니다. 이러한 지역 시민단체의 활동이 없었다면 폴란드 인권위원회가 적절한 시기에 이렇게 중요하고 전략적인 사건을 다룰 수 없었을 것입니다. 인권위원회가 소송에 참여하자 남편은 해당 소송을 취하했고 사건은 종결되었습니다.

L.I.와 Ž.B. v 회사 B. Ltd 와 B.J. (회사 이사)

(크로아티아)

L.I.와 Ž.B.는 학교 교육과정에서 따라 외부에서 일정 시간 동안 실무수습을 이수해야 하는 고등학생이었습니다. 이들이 다니는 고등학교는 B 회사와 좋은 협력관계를 가지고 있었기 때문에 학생들이 해당 회사에서 실무수습을 하도록 조율이 되어 있었습니다. 그런데 학생들이 실무수습 협약을 맺기 위해 회사에 직접 방문하자 상황이 바뀌었습니다. 학생들의 방문을 통해서 이들이 롬인(Roma)이라는 것을 알아차린 회사의 실무수습 담당자는 자신이 담당자가 아닌 척을 하면서 담당자가 자리를 비웠으니 내일 회사로 전화를 하라면서 이들을 돌려보냈습니다. 바로 다음날, 학생들이 회사에 전화를 했으나 담당자는 이미 다른 두 명의 학생과 실무수습을 진행을 하기로 결정되어 전화를 건 학생들은 해당 회사에서 실무수습을 할 수 없다고 전달했습니다. 학생들은 이를 차별이라고 주장하며 소송을 제기했고 크로아티아 옴부즈만은 교육 및 노동이라는 분야에서 특히 심각한 크로아티아 내의 인종차별에 대하여 문제를 제기하기 위해서 이 소송에 함께 참여했습니다.

6. 차별금지법이 잘 지켜지도록 하기 위한 공익 기획 소송

스웨덴 평등 옴부즈만 v 웨스턴 유니온 금융 서비스 GmbH

(스톡홀름 지방법원²⁴ T 9176-08)

9·11테러 이후에는 소위 ‘유엔 테러 리스트(UN Terror Lists)’에 있는 것으로 의심되는 사람들에게 송금이나 이체를 금지하는 법적 조치들이 취해졌습니다. 이에 따라 스웨덴의 한 금융기관은 테러 리스트에 올라온 이름과 일치하는 모든 사람들의 거래를 차단했습니다. 스웨덴 평등 옴부즈만(the Swedish Equality Ombudsman)은 이러한 조치가 주로 아랍계나 이슬람계 이름을 가진 사람들에게만 영향을 미치기 때문에 이를 인종이나 집단에 근거한 간접적인 차별이고 보았습니다. 이에 스웨덴 평등 옴부즈만은 해당 조치로 거래가 차단된 사람들을 대표해서 해당 금융기관을 상대로 소송을 제기했습니다. 이 소송에서의 주된 주장은 해당 기관이 개인의 이름 외에 생년월일 등의 다른 정보를 수집하거나 살펴보지 않은 채 일괄적으로 거래를 차단했다는 것이었습니다. 법원은 옴부즈만의 손을 들어주면서 해당 금융기관의 일괄적인 거래금지 조치는 간접차별에 해당한다고 판결하였습니다.

이 소송은 테러방지 대책에 있어서도 차별금지법을 존중해야 한다는 점을 강조하였다는 측면에서 중요한 의미를 가집니다. 인종 또는 종교에 근거하여서 특정 집단에게만 규제를 가하는 차별적인 조치들이 허용되지 않도록 제한을 하였다는 점에서 특히 중요합니다.

제2장

사건 선택의 원칙²⁵



25 제2장은 평등기구뿐만 아니라 우리나라 인권단체들이 공익기회소송을 수행함에 있어서 적용할 수 있는 원칙을 설명하고 있습니다.

공익기획소송 원칙

공익기획소송에 대한 원칙을 수립하는 것은 평등기구가 공익기획소송을 성공적으로 수행할 수 있도록 도와줍니다. 평등기구는 공익기획소송 원칙을 통해서 어떤 사건을 소송으로 다룰 지에 대한 선정기준과 소송의 전략적 목표를 명확히 하여야 합니다. 이를 통해 인권침해 피해자, 이해 관계자 및 기타 당사자들에게 공익기획소송에 대한 원칙에 따라 정해진 목표나 선정기준에 부합하는 공익성이 분명한 사건들만이 공익기획소송의 대상이 됨을 설명할 수 있습니다. 공익기획소송으로 다룰 사건이 선정되는 과정이 투명하지 않거나 또는 주관적이라는 비판을 사전에 차단하기 위해서는 공익기획소송 원칙이 무엇인지 그리고 해당 원칙이 수립된 이유가 무엇인지를 공개하고 안내해야 합니다. 이러한 과정에서 사건 선정 시에 다양한 측면이 고려된다는 점을 강조할 필요도 있습니다.

공익기획소송 원칙은 사건의 선정 기준을 설명합니다. 이러한 원칙은 평등기구가 현재 관심을 갖고 노력하고 있는 구체적인 사건 유형을 수시로 수정하는 목록을 함께 제시하며 구체화할 수 있습니다. 또한, 인권단체가 상황에 따라 재량을 가지고 사건을 선정하기 위해서는 사건 선정의 기준을 구체적으로 제시하기보다는 일반적인 용어로 적시하는 것이 좋습니다. 공익기획소송의 기준의 예는 다음과 같습니다.

전략적 기준

- 이 사건은 법률을 명확히 하거나 해석을 강화할 수 있는 기회를 제공한다.
- 이 사건은 법률이 충실히 이행되고 준수될 수 있는 기회를 제공한다.
- 이 사건은 특정 문제를 규명할 수 있는 기회를 제공한다.
- 이 사건은 그 성격이나 규모에 있어서 심각하게 법률을 위반한 것이다.
- 이 사건은 광범위한 법률의 위반과 관련이 있다.

실무적 기준

- 이 사건은 국가가 수립한 법률이나 정책 및 관련 관행이 유럽연합의 법령, 유럽인권조약, 기타 국제법상의 의무를 준수하는지를 따져볼 수 있다.
- 이 사건은 소송을 제기하는 것이 문제를 해결하는 적절한 수단이고, 소송을 제기할 가장 적합한 주체가 평등기구이다. (예를 들어, 다른 곳에서 후원을 받을 수 있는지, 다른 기관이나 단체가 대응하는 것이 적절하지는 않은지를 살펴야 한다.)
- 이 사건 소송을 제기하는 데 필요한 자원이 확보되어 있으며, 소송을 통해서 기대하는 결과에 비추어 볼 때 해당 소송에 필요한 자원이 과도하지 않은 합리적인 수준이다.
- 이 사건에서 다른 단체 등과 연대하여 활동하는 것이 적절하다.

이상적으로는 평등기구가 우선순위를 설정하고, 차별행위의 심각성과 빈도를 평가하고, 차별 대상 집단에 대한 영향을 파악하는 일 모두는 객관적인 연구결과 및 증거에 기반하고 있어야 합니다. 따라서 그러한 증거의 존재 여부 역시 사건 또는 사건의 유형을 선택하는 기준이 되기도 합니다. (그러한 정보를 어떻게 얻을 수 있는지는 제5장 참조) 물론 차별 존재 여부를 판단할 때 관련된 연구나 증거의 존재 유무로부터 결론을 내리는 일은 매우 조심해야 합니다. 어떤 형태의 차별은 조사를 통해 정확히 찾아내기 어렵고, 어떤 집단은 다양한 요인들로 인해 차별을 스스로 인식하지 못하며, 어떤 집단에 대한 연구는 단순히 연구비 지원을 받기 더 쉽다는 이유로 더 많은 연구가 이루어졌을 수도 있습니다.



예시 보험 분야에서의 인종차별 관련 사건은 문제점을 보여주는 명확한 증거가 있는 경우가 많기 때문에 수임을 정당화할 수 있습니다.

사례 선택

‘전략적 목표’는 사례를 선택하는 과정에서 길잡이가 될 수 있습니다. 어떤 문제가 더 중요하다거나 더 전략적으로 유리하다고 하는 판단은 언제나 주관적일 수밖에 없습니다. 일정한 정도의 주관성이 불가피하다하더라도, 조직 내에서 의사결정 구조와 절차가 확립된다면 판단 시에 측정의 질을 높일 수 있습니다. 이러한 구조의 형태는 단체 별로 다양하지만, 일반적으로 시니어 변호사들 및 경영자들로 이루어진 항시적인 의사결정 기관을 만들고 이를 관련된 전문가들이 보조하는 형태로 이루어집니다.

만약 목표가 어떤 법률적 쟁점을 분명히 하고자 하는 것이라면, 사실관계에 대한 논쟁의 여지가 없는 사례를 선택하는 편이 좋습니다. 그렇지 않다면 법원은 사실관계의 문제에 집중하여 법적 쟁점을 구체적으로 다루지 않을 할 위험이 있습니다.



예시 어떤 서비스 제공의 거부가 위법한지를 다루는 사건이라면, 청구인에 대한 서비스 제공 거부 행위 자체가 존재한다는 사실에는 논란의 여지가 없는 것이 도움이 됩니다.

만약 특정한 문제에 대한 인식 개선을 촉구하고 미디어 보도를 이끌어내는 것이 목적이라면, 주목이 필요한 문제를 분명하게 드러내는 사례여야 합니다.

만약 현 상태에 대한 법적, 정치적, 사회적 개선이 목적이라면, 법원이 (혹은 미디어가) 차별 가해자를 비난하고 피해자에게 유리한 판단을 하기 쉽도록 도덕적 정당성이 높은 사례여야 합니다.

공익기획소송의 어려움과 패소했을 경우의 부정적 영향을 생각한다면, 평등기구는 다음의 네 가지를 충분히 고려하고, 이 질문에 모두 답할 수 있는 경우가 아니라면 소송을 시작하지 않아야 합니다.

1. 어떤 일이 일어났는가?
2. 문제가 된 조치가 취해진 이유는 무엇인가?
3. 일어난 일이 법적 관점에서 문제되는 이유는 무엇인가?
4. 관련된 정책적 고려사항은 무엇인가?

이에 더하여, 소송을 진행하는 인권단체는 소송 비용을 감당할 수 있는 충분한 자원을 보유하고 있어야 합니다.

1. 어떤 일이 일어났는가?

사실관계는 반드시 정확하게 파악해야 합니다. 단순히 피해자의 이야기에 의지하는 것으로는 부족합니다. 사실관계 확인 시에는 항상 상대방의 이야기 역시 분명히 확인해야 하며, 사건을 시작하기 전에 이 단계를 모두 진행하는 것이 좋습니다. (하지만 시간이 제한되어 있는 사건이라면 사실관계를 완전히 탐색하기 이전에 소송부터 제기해 두어야 하는 경우도 있습니다.)

피해자의 경험은 이전의 다른 부정적인 경험으로 인해 각색된 상태일 위험이 있으며, 따라서 피해자는 실제 일어났던 일을 부정확하거나 과장되게 인식하고 있을 수도 있습니다. 차별행위자로 지목된 사람의 행동이 정당하고 차별적이지 않은 동기에서 비롯된 행위인 경우임에도 불구하고 피해자가 이를 인식하지 못하는 경우도 있습니다. 원칙적으로 사실관계를 파악한 이후에는 확정된 한 가지 버전의 사실만 존재해야 하고, 그러한 사실관계는 법원의 조사과정을 통과할 수 있을 정도의 증거로 뒷받침되어야 합니다. 사실관계를 여러 개의 이론으로 제시하면서 진행하는 경우, 피해자는 물론 평등기구의 신뢰도에도 해를 끼치며, 소송에도 실패하고 패소 비용 등이 발생하게 될 가능성이 높습니다.



예시 어떤 사람이 자신이 인종을 이유로 카페에서 서비스 제공을 거부당하고 괴롭힘을 당했다고 주장합니다. 사실관계 확인 과정에서 그가 음식을 시켰고 문제제기한 행위가 발생한 이후에도 카페에 머물렀음이 밝혀졌습니다. 레스토랑 직원은 오히려 그 손님이 직원들에게 공격적이었으며 직원들은 그를 괴롭힌 적이 없다고 주장합니다. 실제로 어떤 일이 있었는지를 증명하기에는 증거가 부족하여 이 사건은 다른 전략적 활동으로 이어지지 않았습니다.

반면, 인종을 이유로 레스토랑에서 서비스 제공을 거부당한 어느 그룹은 핸드폰으로 현장을 녹화했습니다. 이 녹화를 통해 인종차별사실을 직접적으로 증명할 수 있었습니다. 평등기구는 이 사건을 정확하게 뒷받침할 수 있는 증거가 있다는 점과 이 사건을 통해서 특정 집단에 대한 공공연한 차별을 알릴 수 있다는 점에서 이 사건의 전략적 활용을 고려하고 있습니다.

2. 차별을 증명하기 : 차별 행위의 이유가 무엇이었는가?

26

특정 집단에 대한 부적절한 대우가 있었다는 사실이 반드시 차별행위가 발생했다는 의미는 아닙니다. (성희롱 사건을 제외한) 직접차별 등의 차별 관련 사건에서 승소하기 위해서는 문제된 행위를 한 이유 중 최소 하나 이상이 '차별'이라는 점을 증명할 수 있어야 합니다.



예시 어떤 여성이 면접 요청을 받지 못했고, 면접 요청을 받은 사람이 전부 남성이라는 사실만으로는 차별을 주장하기에 불충분합니다. 그 여성이 면접을 진행했던 남성들만큼 자격이 있었고 면접 요청을 받지 못할 명백한 이유도 없었다는 점을 보여야 합니다. 만약 고용주가 면접 요청을 받은 남성들이 모두 해당 여성보다 더 자격이 있었음을 증명한다면 사건은 더 이상 진행될 수 없습니다. 고용주가 이러한 점을 증명하지 못한다면 이 행위가 차별에 해당하지 않는다는 입증 책임은 고용주에게로 넘어갑니다.

이와 유사하게 차별 관련 사건에서 인종적 소수자인 X라는 사람이 고용주에게 '멍청이' 라는 말을 들은 경우, X는 그가 비난을 받은 이유가 그의 인종과 관련되어 있다고 생각하는 것이 타당하다는 증거를 제시해야만 고용주에게로 입증책임을 전환할 수 있습니다.

간접차별 사건에서는 피고가 차별이 문제되는 규정이 중립적이라는 것을 증명하는 여러 가지 이유를 제시할 위험이 있습니다. 소송을 시작하기 전에 규정의 목적이 무엇인지, 그리고 그 목적을 달성하기 위한 덜 차별적인 수단은 왜 부족한지를 차별 혐의자에게 설명하도록 하여 이를 “고정”하는 방법을 추천합니다. 특히 문서화를 할 경우, 나중에 소송에서 상대방이 다른 이유를 제시하기 어렵게 만들 수 있습니다.

3. 법적 관점에서, 이 일은 왜 문제인가?

공익기획소송은 소송을 통해 법적으로 해당 사례에 대하여 원하는 형태의 결과를 법원으로부터 도출할 수 있어야 합니다. 적용되는 법은 특정한 방식으로 해석될 수 있어야 하며, 다른 법원이나 심급(상급 법원일수록 좋음)에서 유사한 방식으로 판단된 예가 있으면 더욱 바람직합니다. 원하는 결과는 법원이 쉽게 도달할 수 있는 것이어야 합니다. 어떠한 경우든 결과를 정당화할 수 있으려면 법원에 명확하고 안전하며 설득력 있는 법적 주장이 제공되어야 합니다. 인권 보호의 필요성에 대한 수사적 주장이나 국제 협약에 대한 모호한 언급은 법원이 의미 있는 판결을 내리기 위해 필요한 명확성이나 권위를 부여하는 데에 거의 도움을 주지 못합니다.

일반적으로, 법률적 관점에 대한 사건이라면 전략적 결과에 도달하기 위해서는 충분한 법적 논증이 필요합니다. 법적으로 취약한 사건의 경우, 아무리 사실관계가 불공정하고 피해자에게 부정적 영향을 크게

미쳤더라도 해당 사건을 선택하는 것을 지양해 합니다.

하지만 드물게는 평등기구가 패소할 가능성이 높은데도 불구하고, 대중의 태도를 바꾸거나 법 개정 운동을 위해서 전략적인 소송을 진행하는 경우도 있습니다. (제1장의 London Borough of Lewisham v Malcolm 사건 및 Pauley v First Group Plc. 사건 참조)

4. 정책적으로는 무엇을 고려해야 하는가?

전략적으로 좋은 사건인지 결정할 때 사건의 주요 이슈에 영향을 미치는 사회적, 정치적, 경제적 요인을 반드시 파악해야 합니다. 차별 사건은 종종 가치 충돌 문제를 일으키며, 법에서 이미 차별받지 않을 권리의 균형점을 확립해 두었더라도 현실적으로는 간단하지 않은 경우가 있습니다. 예를 들어, 법원은 집단별 통계를 활용하여 특정 개인에게 더 비싼 보험료를 책정하는 보험회사, 임산부를 고용할 여력이 없는 중소기업 고용주, 부양가족이 있는 직원들은 제외하는 정리해고가 일견 정당하다고 생각할 수도 있습니다.

또한 법원은 사건에 공감하지 못할 수도 있습니다. 성공적인 공익기회소송을 위해서는 정책적인 문제와 개별 사례 자체를 신중하게 분석해야 합니다. 문제되는 구조적 차별 이슈를 해결하는 정책적 결과를 이끌어내기 위해 사건의 사실관계와 상황이 유리한 것이어야 합니다.

예를 들어, 고용주는 특정 유형의 직업에서 종교적 복장을 수용하기 위한 비용/위험/불편함을 늘 감수해야 할까요? 사건을 다룰 것인지 그리고 어떻게 다룰 것인지를 결정하기 위해서는 이 질문에 대답하는 과정이 필요합니다. 전형적으로 성공적인 소송은 법원에게 특정한 결과를 매력적인 것으로 '판매'해야 합니다. 그러기 위해서는 사건의 정책적인 면이 강력해야 합니다. 어떠한 경우에도 원하는 결과의 도출에 반하는 개별적인 상황이 발생해서는 안 됩니다.

위에서 나열한 네 가지 질문을 기반으로 논거를 분석하는 것 외에, 상대방의 논거를 분석하여 상대방의 논거의 강약을 판단하는 것 역시 중요합니다. 이러한 분석은 쟁점을 파악하고 반대 주장을 미리 예측할 수 있게 합니다. 이에 따라 냉정하게 위험성을 평가할 수 있고, 상대방의 주장을 무력화하기 위한 준비를 할 수 있으며, 반대로 사건을 계속 진행하지 않는 것이 바람직하다고 판단하게 될 수도 있습니다.

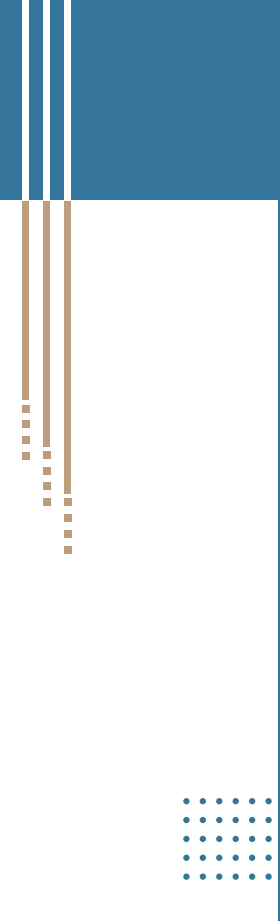
5. 비용에 대한 고려

소송 비용이 매우 클 수 있으며, 특히 사건이 상급심으로 갈수록 더욱 그렇습니다. 공익기획소송을 진행할지 여부를 결정할 때, 평등기구는 이 사건에서 패소할 경우 (자신의 소송비용을 포함하여) 상대방의 소송비용을 충당할 수 있을 만한 충분한 지원을 받을 수 있거나 내부 자원이 있는지 확인해야 합니다. 나아가, 소송이 성공하는 경우에도 소송을 통해 기대되는 결과가 예상되는 비용을 정당화할만한 수준인지를 확인해야 합니다. 자원이 충분하지 않은 경우, 비용을 절감하기 위해 사실관계에 다툼이 거의 없는 사건에 집중하거나, 가해자의 잘못 인정 또는 정책 행동의 시정으로 이어지지 않는 잘못된 합의를 피해야 합니다.

복잡한 차별 사건은 앞에서 설명한 모든 측면뿐만 아니라 법, 정치, 도덕의 문제가 혼재되어 있는 경향이 있습니다. 이러한 경우에는 법적 절차를 시작하기 이전에 더욱 신중한 분석과 의사결정 과정이 필요합니다.

사건 선택을 위한 체크리스트

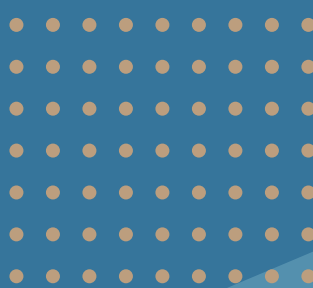
- 사건이 단체의 공익기획소송 정책에 부합하는가?
- 사건의 사실관계는 명확하고 강력한가?
- 차별의 증거가 충분한가?
- 원하는 결과를 뒷받침할 운전하고 강력한 법적 주장(또는 판례)이 있는가?
- 사회적-정치적-경제적 상황이 우호적인가, 아니면 특별히 민감한 상황이거나 위험성이 있는가?
- 소송이 성공하면 어떤 영향이 있는가?
- 소송이 성공하지 못할 경우, 당사자 등 소송 관련 집단에는 어떤 영향이 있는가?
- 예상 비용이 기대되는 법적, 정책적 결과에 비추어볼 때 정당화될 수 있는 정도인가?
- 패소하거나 중재/조정에서 실패하는 경우, 추구하던 전략적 목표를 위한 움직임이 퇴보하거나 악영향을 미치게 되는가?
- 전략적 목표를 추진하는 방향으로 여론에 영향을 미치기 위해 어떤 방식으로 사건을 알릴 수 있는가?
- 이 문제를 해결하기 위해 소송보다 더 좋은 방법이 있는가?



제3장

공익기획소송

수행방법



본 장에서는 법적 목표 달성 및 인식 제고와 같은 정책적 목표를 달성하기 위해 소송 수행 중 사용할 수 있는 다양한 방법들을 설명합니다.

국가평등기구의 권한, 의무 및 활용 가능한 법적 수단은 각 국가의 법령에 의해 결정됩니다. 따라서 국가기관인 평등기구는 관련 규정에 의해서 재량권 및 이용 가능한 수단이 제한될 수 있으며, 사건 선택 및 전략적 접근에 제한이 있을 수 있습니다. 유럽 평등기구의 고유한 권한과 의무에 관한 정보는 에퀴넷 웹사이트의 유럽 평등기구 디렉토리에서 찾을 수 있습니다.²⁶

보통 다음과 같은 법적인 권한이 국가평등기구에 부여됩니다. 특정 수단을 선택하기 전에 이용 가능한 방법의 모든 장단점을 평가해야 하며 각 개별 사건에 대한 철저한 분석이 수행되어야 합니다.

- 대체적 분쟁 해결 (ADR, Alternative Dispute Resolution)
- 범죄에 해당하는 차별행위의 기소
- 준사법기관을 통한 소송
- 법적 절차에 개입할 수 있는 재량권
- 피해자에게 법적 지원을 제공할 재량권
- 법적 절차에서 피해자를 대변할 외부 변호사 또는 로펌에 대한 재정 지원
- 평등기구의 자체적인 주도적 절차(initiative procedures), 금지 명령 및 사법적 검토

대체적 분쟁 해결 (ADR, Alternative Dispute Resolution)

전략적으로 사용될 경우, 대체적 분쟁해결(ADR)은 소송과 동일한 목표를 달성할 수 있습니다. 차별 당사자가 국가, 지방자치단체 또는 대기업인 경우 특히 그렇습니다. 만약 최종 결과가 법원의 결정이 아닌 "화해(amicable settlement)"에 이른 경우, 화해에 따른 합의서에 차별행위자에게 평등의 장려 및 차별을 방지하기 위한 선제적 조치를 취하도록 하는 의무를 부과하는 내용이 포함된다면 구조적 차별을 종식시킬 가능성이 더욱 높아질 수 있습니다.

26 <https://equineteurope.org/what-are-equality-bodies/european-directory-of-equality-bodies/> (2021. 11. 16. 확인)



예시 핀란드 반차별 옴부즈만(the Finnish Non-Discrimination Ombudsman)에 의해 조정된 화해(amicable settlement)에 따라 지방자치단체는 긴급 쉼터 제공에 대한 정책을 변경하기로 동의했습니다: 이전에는 쉼터 이용자들은 그들의 신앙에 관계없이 기독교 재단이 운영하는 시설로 보내져 아침 예배에 참석해야 했습니다.

평등기구가 특정 사건에서 분쟁 해결을 권고할지 여부를 결정함에 있어 고려해야 할 핵심 요소는 차별 행위자가 차별 행위를 한 사실을 인정할지 여부입니다. 차별 당사자가 차별행위 사실을 인정하지 않을 경우, 합의 절차는 “금전을 대가로 피해자의 침묵을 요구하는 것 (buying the victim’s silence)”처럼 비취질 위험이 있습니다. 특히 차별 당사자가 합의서에 비밀유지 조항을 포함하도록 요구하는 사건인 경우에는 더욱 그렇습니다. 일부 평등기구는 만약 합의 내용에 차별적 행위를 했다는 사실 인정이 포함되지 않거나 비밀유지 조항이 포함되는 경우에는 조정을 장려하지 않거나 조정 과정에 참여하지 않도록 하는 명확한 내부 정책을 두고 있습니다. 합의 여부를 결정할 때 고려해야 할 또 다른 요소는 차별행위를 했다는 내용이 합의서 서면에 포함되어있는지 여부와 관계없이, 차별 행위자가 차별 경험에 대해 피해자에게 공식적으로 사과하려 하는지 여부입니다.

분쟁 해결의 주요 장점 중 하나는 보통 한쪽 당사자가 패소하여 만족하지 못하는 상태에 놓이게 되는 소송과 달리 양 당사자 모두에게 “윈-윈(win-win)”하는 최종 결과를 낼 수 있다는 점입니다. 소송은 또한 일반적으로 피해자에게 길고 힘들며 정서적으로 부담이 되는 절차인데, 신속한 합의 절차를 통해 이를 피할 수 있습니다. 만약 합의가 비밀 유지 사항이 아니라면, 분쟁 해결의 모범 사례로서 홍보하기 위해 언론보도를 활용할 수도 있습니다.

사례 연구

스웨덴 평등 옴부즈만 v Mälarsalen AB

(스웨덴 노동재판소²⁷, A 72/13)

직장 내 성희롱 금지에 대한 인식을 제고하기 위해 스웨덴 평등 옴부즈만(the Swedish Equality Ombudsman)은 스웨덴 스톡홀름에 위치한 유명한 컨퍼런스 센터에 취업을 신청한 두 명의 여성에 대한 성희롱 사건을 소송으로 진행하기로 결정했습니다. 이 여성들은 컨퍼런스 센터에서 선임 매니저로부터 성접대와 관련한 은어를 들었으며 은밀한 제안을 받았습니다. 이 사건은 상당한 언론의 관심을 끌었고, 옴부즈만은 기자들에게 법적 요구사항에 관한 자료와 세부사항을 전달함으로써 이러한 관심을 성희롱의 문제 전반에 대한 관심으로 이끌어낼 수 있었습니다. 본안 심리 전에 회사는 혐의를 인정하고 청구 금액 전액을

여성들에게 지불했습니다.

이 사건은 특히 인사(HR, Human Resources), 산업, 노동조합 부문의 언론 보도로 이어져 고용주들의 문제를 부각하고 직원들에게 그들의 권리를 알려주었습니다.

민사 소송 vs 형사 소송

몇몇 이퀴넷 회원국에서 차별은 민사상 불법행위 또는 형사상 범죄입니다. 어떤 사건이 민사소송 및 형사소송의 기준을 모두 충족할 때, 가장 먼저 제기되는 질문 중 하나는 '어떤 소송을 선택해야 하는가'입니다. 평등기구가 자체 조사에 착수할 수 있을까요, 아니면 경찰에 형사고발하는 것이 더 바람직할까요? 다음에서 이러한 상황에서 고려해야 할 많은 요소들에 대하여 알아보겠습니다.

형사사건의 경우 입증책임은 검사에게 있으며, 검사는 어떤 행위가 이뤄졌다는 것에 대해 합리적 의심을 넘어 증명할 필요가 있습니다. 따라서 평등기구는 경찰과 검사가 이 사건을 철저히 수사하는 데 진정한 관심을 가질 가능성이 있는지, 유죄 판결이 나올 가능성은 얼마나 되는지 등을 고려해야 합니다. 형사소송을 추진하는 한 가지 이점은 비록 검사가 수사를 한 뒤 기소까지 이루어지지 않더라도 금전적 비용이 발생할 위험이 없다는 것입니다.

이와는 대조적으로 민사소송의 큰 장점은 일단 차별사례에 대해 사실상의 추정이 성립되면, 차별행위가 일어나지 않았음을 증명하기 위한 입증책임이 차별 행위자에게 있다는 점입니다. 그러나 민사소송은 패소 당사자에게 상당한 재정적 위험을 수반하며, 패소 당사자는 자신의 소송비용과 승소한 상대방의 소송비용을 모두 지불하라는 판결을 받을 수 있습니다. 따라서 평등기구는 재판에서 질 경우 모든 비용을 부담할 수 있는지 여부를 고려할 필요가 있습니다. 평등기구 스스로 법정에서 피해자를 위한 중재자로, 또는 피해자를 위한 '변호사'로 사건을 수행할 수 있다면 소송 비용은 절약될 수 있습니다.

사례 연구

시르차 시장, 세르비아

(베오그라드 고등법원²⁸, 8П. Бр 577/14)

세르비아의 시르차²⁹ 시장은 국내 실항민에 해당하는 롬인(Roma)³⁰들의 정착에 반대하는 시위를 조직하고 '우리는 그들과 어울릴 수 없다'는 등의 성명을 발표했습니다. 세르비아 평등보호위원회(the Serbian Commissioner for the Protection of Equality)는 민사 소송을 제기했고, 법원은 시르차 시장에게 이후 롬인(Roma)에게 차별적인 행위를 하지 말 것, 그리고 롬인(Roma)들에게 공개적으로 사과할 것을 명령했습니다. 이후, 시장의 사과와 법원의 판결에 대한 내용이 일간지에 실렸고, 이 때의 비용 역시 시장이 지불했습니다. 또한 세르비아 평등보호위원회는 인종적 혐오를 부추긴 혐의로 시장을 형사고발했습니다. 시장은 유죄판결을 받고 6개월의 가택연금을 선고받았습니다.

사례 연구

차별에 대한 형사 소송 중 진술서를 제출한 핀란드 반차별 ombudsman

(헬싱키 지방 법원³¹ 01.02.2016 (R 15/8331))

청각 장애가 있는 한 학생은 수업 중 수어통역사와 함께 출석할 수 있도록 요구했는데, 교육프로그램의 책임자와 교육프로그램 운영사 측은 학생의 요구를 거부했을 뿐 아니라 이 학생의 디자인 교육 프로그램의 입학도 거부했습니다. 핀란드 반차별 ombudsman(the Finnish Non-Discrimination Ombudsman)은 헬싱키 지방 법원에 서면을 제출하고 구두로도 진술했습니다. ombudsman은 회사가 학생이 요구한 편의를 합리적으로 쉽게 제공할 수 있었지만, 학생에게 무엇이 필요한지 확인하려는 시도조차 하지 않고 학생의 입학을 거부했다고 주장했습니다. 법원은 교육프로그램의 책임자에게 벌금형을 선고하고 교육프로그램 운영사는 피해자에게 8,000유로 규모의 보상금을 지급하라고 판결했습니다. 판결 후 ombudsman은 "유럽연합의 법에 따른 보상금이 차별에 대한 억제책 역할을 했으며, 이러한 결정에 의해 향후 차별행위가 효과적으로 예방될 수 있기를 희망한다"는 성명을 발표했습니다.

28 Higher Court of Belgrade

29 세르비아의 크랄예보시에 위치한 마을

30 세르비아에서는 롬인(혹은 로마족), 우리가 흔히 집시라고 알고 있는 소수민족에 대한 차별과 강제퇴거가 계속되고 있습니다. 이들은 사회의 차별 속에 직장을 구하기도 어렵고, 안정된 주거지를 찾기도 어렵습니다. 그런 그들이 살 수 있는 곳은 많지 않습니다. 버려진 건물이나 쓰레기장 근처 등, 사람들이 자주 찾지 않는 공간이 이들이 선택할 수 있는 몇 안 되는 거주 장소입니다.

31 Helsinki District Court

준사법기관을 통한 소송

많은 유럽국가들은 준사법기관을 통한 간소한 절차를 통해서도 차별 문제를 해결하고 있습니다. 이 방법은 민사소송보다 빠르고 비용이 저렴하다는 장점이 있습니다. 사건은 준사법기관이 직권으로 수사하게 되고, 준사법기관을 통한 소송 진행 시 가해자가 피해자에게 소송비용의 변제를 청구할 수 없기 때문에 통상 피해자는 변호사 비용을 부담할 필요가 없습니다. 이 방법을 선택하기 전에 고려해야 할 중요한 사항은 다음과 같습니다.

- 준사법기관의 결정이 실제로 얼마나 효과적인가?
- 준사법기관의 결정이 법적 구속력이 있고 권위가 있는가?
- 준사법기관을 통해 보상을 받을 수 있는가?
- 이의제기 등 후속 작업을 통해 소송절차가 사실상 더 길어질 위험이 있는가?
- 그 결과가 공익적(전략적) 영향력을 고려한 목표달성에 도움이 될 수 있는가?

사례 연구 | 나치 깃발의 공개 전시는 차별에 해당함을 준사법기관을 통해 확인함

핀란드의 반차별 옴부즈만

(사건번호 VVT-Dno-2016-712)

핀란드 반차별 옴부즈만(the Finnish Non-Discrimination Ombudsman)은 한 학생이 아파트 창문에 나치 깃발을 게양하는 것을 금지해달라는 청구를 핀란드 내 반차별 및 평등재판소(National Non-Discrimination and Equality Tribunal)에 회부했습니다. 이 학생은 아파트 창문에 8개월 이상 나치 깃발을 걸어 두었습니다. 집주인은 그 학생에게 여러 차례 깃발을 제거해달라고 요청했지만, 학생은 거절해왔습니다.

옴부즈만은 나치 깃발을 공개적으로 게양하는 것은 위협적이고 적대적인 환경을 조성하기 때문에 「차별금지법」에 따른 불법 행위에 해당한다고 주장했습니다. 특히 유대인들이 나치 깃발에 위협을 느낀다는 점을 분명히 밝혔습니다. 옴부즈만은 더 나아가 표현의 자유에서 보호하는 '표현'에 혐오발언이나 타인의 존엄성을 훼손하는 표현은 포함되지 않기 때문에 나치 깃발 철거를 요구하는 것은 표현의 자유를 침해하지 않는다고 주장했습니다.

유럽 전역에서 혐오 발언과 인종차별이 증가하고 있는 시기에 이 사건은 공익적인 영향력을 미쳤습니다.

법정조언자(amicus curiae)³², 개입 및 기타 법정에서의 진술

몇몇 평등기구는 차별이나 인권 관련 사건에서 법원에 진술서 및 이와 유사한 서면을 직접 제출할 수 있는 재량권을 가지거나 진정할 수 있는 권한이 있습니다. 차별에 관한 사건을 처리할 때 법원이나 검사가 평등기구에 서면 진술 및 구두 발언 기회를 제공할 의무가 있는 국가도 있으며, 이러한 경우 평등기구는 보다 광범위한 권한을 가집니다.

이러한 방법은 평등기구가 유럽연합의 지침과 기타 국제법적 수단을 적절하게 해석하는 등으로 판례법의 형성에 기여하는 효과적인 방법입니다.

사례 연구

Gonzalez v 내무부 - 사건에 직접 개입한 폴란드 인권 위원회

(폴란드 최고행정법원³³: II OSK 2982/14)

폴란드에서 외국인들은 부동산 등의 자산을 살 때 동의를 필요하며, 그들이 폴란드와 연관성이 있다는 것을 증명해야 합니다. 관계당국의 유권해석에 의하면 외국인이 폴란드인과 혼인 시 이러한 연관성을 증명할 수 있습니다. 한편, 이 사건에서 동성애자인 외국인 남성은 오랜 세월 함께 살아온 폴란드인 파트너가 있었으나, 혼인관계가 성립하지 않아 아파트 구입 동의를 받을 수 없었습니다. 또한 폴란드 법에 따라 동성간 결혼이 허용되지 않기 때문에 파트너와 결혼할 수도 없었습니다. 이 사건은 폴란드 헬싱키 인권재단에 의해 회부되었고, 폴란드 인권위원회(the Polish Commissioner for Human Rights)는 최고행정법원 단계 직전에 이 사건에 동참했습니다. 법원은 (부동산 등 자산을 매입하기 위한) 동意的 전제조건을 폭넓게 이해해야 하고, 이 때 혼인관계가 없는 비공식 파트너십 역시 포괄해야 한다는 인권위원회의 주장을 받아들였습니다. 이와 같이 공익적 영향력이 있었던 본 사건은 법적으로 성소수자 연인에게 일정한 권리를 부여하는 데 크게 기여했습니다.

32 라틴어 'amicus curiae(아미쿠스 쿠리아이)'는 '법정의 친구'라는 뜻입니다. 법정조언자 제도는 주로 공익에 기초한 의견수렴을 위하여 소송당사자가 아니면서 소송사건에 이해관계가 있는 개인 또는 단체가 법원에 의견을 제시할 수 있도록 하는 제도입니다.

33 Polish Supreme Administrative Court

사례 연구

NGOs v V.M., 크로아티아 축구협회 회장

(크로아티아 대법원³⁴: Gž.25/11 of 28 February 2012)

성소수자 권익 보호 활동을 활발히 하고 있는 4개의 NGO는 크로아티아 축구협회 회장이 “자신이 회장으로 있는 한 동성애자들은 축구 국가대표팀에서 뛸 수 없다”고 발언한 것에 대해 집단적으로 차별 혐의를 제기했습니다. 축구협회 회장의 이 발언은 성소수자 커뮤니티를 대상으로 한 유사한 내용의 차별적 성명서가 언론을 통해 발표되고, 성소수자에 대한 공격이 여러 차례 발생한 시기에 나온 것입니다. 크로아티아 옴부즈만은 이 같은 성소수자에 대한 권리 침해의 심각성을 인식하고, 법원 절차를 진행한 NGO와 성공적으로 협력하면서 원고들의 법적 주장을 뒷받침하기 위해 소송에 개입했습니다. 대법원은 축구협회 회장의 이러한 발언은 성소수자에 대한 차별이라고 판단했으며, 회장이 이후 이와 같은 방식으로 언론에 성소수자를 차별하는 발언을 해서는 안 된다고 판단했습니다. 이어 축구협회 회장에게 공개적으로 사과하라는 최종판결을 내렸습니다.

법률지원 제공

일부 평등기구는 차별 피해자에게 법률지원을 제공합니다. 이러한 법률지원에는 소장의 작성 및 협상 진행 시 조력 등 분쟁을 해결하고, 법적 조치를 피할 수 있도록 하는 비공식적인 법률지원이 있습니다. 또한, 변호사 비용을 지원하거나 평등기구에 소속된 변호사들이 피해자를 대리하는 등의 보다 공식적인 법률지원을 하는 경우도 있습니다.

사례 연구 | 국가평등기구가 피해자를 대리하는 변호사 비용을 지원함

Pimlico Plumbers v Smith

(영국 항소법원³⁵: 2017 EWCA Civil 51)

Smith는 Pimlico Plumbers라는 배관회사와 독점적으로 서비스 제공 계약을 맺고 배관공으로서 일했던 ‘독립사업자’였습니다. Smith가 심장마비를 일으켰을 때, 회사는 그가 자영업자라고 주장하여 장애수당을 청구할 수 없도록 하였습니다. 영국 평등인권위원회(EHRC)는 Smith가 위 회사에 대하여 제기한 소송에서 법률 자문을 받을 수 있도록 비용을 지원했습니다.

34 Supreme Court of the Republic of Croatia

35 UK Court of Appeal

영국 항소법원은 Smith가 위 회사를 위해 일하였으므로, 차별금지구제청구를 할 자격이 있다고 판결했습니다. 이 판결은 노동자의 실질을 가지고 있음에도 불구하고 사용자에 의해 자영업자로 잘못 분류된 이들 전반에 대하여 적용됩니다. 이 판결은 사용자들이 '장애차별과 관련한 합리적 조정의무'를 준수하도록 하는 데 도움이 될 것입니다.

평등기구 명의로 사법심사 요청 및 사법적 수단의 활용 방안

일부 평등기구는 사법심사를 받기 위하여 개별적인 피해자를 대표할 필요 없이, 평등기구 명의로 직접 법률상의 청구를 하거나 다른 사법적 절차를 개시할 수 있습니다. 소송 제기 시에 수반되는 비용과 사실관계 입증의 어려움을 고려하였을 때, 가능할 경우 이러한 유형의 조치를 통하여 평등기구가 원하는 공익적 영향력이 있는 목적을 달성할 수 있는지를 검토하여야 합니다.

사례 연구 | 국가평등기구 명의로 인종차별행위에 대하여 가처분 신청을 함

영국 평등인권위원회(EHRC) v 3명의 브리튼 국민당(The British National Party) 임원

(2009년 영국)

영국의 극우 정당인 브리튼 국민당은 당원이 될 수 있는 자격을 '토착' 영국인으로 제한하였습니다. 영국에서 태어난 대부분의 사람들은 백인이고, 이것은 불법적인 인종 차별에 해당합니다. 영국 평등인권위원회(EHRC)는 브리튼 국민당의 차별행위를 중지시키기 위하여 위원회 명의로 법원에 가처분 신청을 하였습니다. 법원은 브리튼 국민당에게 차별적 당원 정책을 중지하라는 가처분 명령을 내렸습니다. 이후 브리튼 국민당은 차별적 당원 정책을 변경하였고, 이로써 브리튼 국민당에 대한 추가적인 법적 절차나 조치가 필요하지 않게 되었습니다.

사례 연구 | 국가평등기구 명의로 EU 사법재판소에 사법심사를 요청함

벨기에 평등한 기회와 인종 차별 철폐를 위한 센터(CGKR) v Firma Feryn NV

(EU 사법재판소: C-54/07)

벨기에의 'Firma Feryn NV'라는 회사의 이사 중 한 명이 "고객들이 자신들의 주택에 문 설치 작업을 하는 작업자로 외국인이 오는 것을 꺼려하기 때문에 이주민을 고용할 수 없다"는 취지의 발언을 공개적으로 하였습니다. 벨기에의 국가평등기구인 '평등한 기회와 인종 차별 철폐를 위한 센터(CGKR, 현 Unia의 전신)'는 해당 발언이 인종 차별이라고 주장하며, 단체 명의로 유럽사법재판소(CJEU)에 판단을 요청하였습니다.

유럽사법재판소(CJEU)는 유럽연합의 「인종 또는 출신민족의 구별 없는 사람들 사이의 평등대우원칙의 이행

지침」³⁶의 해석상, 위 이사의 발언으로 인한 구체적인 피해자가 밝혀지지 않은 경우라 하여도 그 발언이 채용과 관련된 직접차별에 해당한다고 판단했습니다. 그 밖에도, 재판소는 이사의 공개적인 발언 내용만으로도 해당 회사가 차별적 채용을 하고 있다는 점이 추정되므로 그 입증책임을 고용주에게 부과하기에 충분하다고 보아, 평등대우원칙에 위배되지 않았음을 증명할 책임이 고용주에게 있다는 점을 명확히 했습니다. 마지막으로 재판소는 차별행위로 인해 피해를 입었다고 특정되는 구체적인 피해자가 없는 경우에도 차별을 시정하기 위해 효과적이고, 제재로 인한 이익에 비례하며, 설득력이 있는 제재조치가 필요하다고 설시하였습니다.



제4장

공익기회소송의

위험성



모든 소송은, 특히 제1심의 경우에 위험이 따르지만, 특히 공익·인권 분야에 관련된 중요한 원칙을 다루는 공익기회소송에는 추가적인 위험이 따릅니다. 일부 예외적인 소송에서 패소한 경우에도 그 판결이 전략적 가치를 갖기도 합니다. 공익기회소송을 어떻게 진행해야 조금이라도 더 공익적 영향력이 있는 목표를 달성할 수 있을지를 고려하면서, 발생 가능한 위험을 파악하고 위험을 완화하기 위한 대비책을 세워야 합니다. 이하는 공익기회소송을 하면서 발생할 수 있는 위험 및 그와 관련된 대비책에 대한 내용입니다.

• 추구하는 목표를 달성하지 못할 위험

소송을 통하여 공익적 영향력을 추구하는 목표를 달성할 수 있는가? 소송이 널리 알려지고 사회에 영향을 줄 것이라고 어떻게 확인할 수 있는가? 소송을 통해 이루고자 하는 목표와 비교하여 필요한 자원은 적절한가? 위 질문에 ‘그렇다’고 답하지 못할 경우, 귀중한 자원을 낭비하게 될 수 있으며, 궁극적으로는 절차가 끝날 때까지 목표를 달성하지 못할 수도 있습니다.

• 소송에서 패소한 경우, 소송을 통하여 도움을 받고자 한 이들에게 부정적인 영향을 미칠 위험

소송에서 패소할 경우, 그로 인해 영향을 받는 이들에게 어떤 영향을 미칠 것인가? 부정적인 선례가 생길 수 있는가? 위험을 덜 수반하는 대안적 방법을 이용할 수 있는가? 소송의 패소가 부정적인 선례로 이어질 것으로 예상된다면 소송을 제기하기 전에 각별한 주의를 기울여야 합니다.

• 비용 부담의 위험

소송에서 패소할 경우 예상되는 비용은 얼마인가? 승소할 경우 비용을 회수할 가능성은 얼마나 되는가? 소송비용이 조직에 어떤 영향을 미칠 것인가? 예를 들어 소송의 공동 수청 등 다른 단체와 협력함으로써 이러한 위험을 극복할 수 있는가?

• 정책적 퇴보의 위험

위험을 덜 수반하는 대안적 방법을 이용할 수 있는가? 해당 사건이 위험을 감안하고 공익기회소송을 진행해야 할 적절한 사건인가?

위 질문에 대하여 논쟁의 여지가 있는 사건이라면, 평등기구가 추구하는 ‘정책 변화’에 대한 반대가 있을 수 있습니다. 이러한 경우, 공익기회소송을 진행하는 것이 정책 변화라는 공익적 영향력을 주고자 하는 목적에 대한 반발을 강화할 수도 있습니다.

• 부정적인 언론 보도

소송에 대하여 부정적인 여론이 생겨날 위험이 있는가? 평등기구가 공익적 영향력이라는 목표를 피해자의 이익보다 우선시한다는 이유로 비판받을 가능성이 있는가? 만약 그렇다면, 비판에 대하여 어떻게 대처할 것인가? 소송에 대한 부정적인 여론이 평등기구가 진행하는 더 중요한 캠페인 또는 평등기구의 평판에 해를 끼칠 수 있는가? 위험을 완화하기 위해 어떤 조치를 취할 수 있는가? 위 조치에 관한 예로는, 소송의 부정적인 측면을 다루는 언론 브리핑을 미리 준비하거나, 상대방에게 사전에 보도자료를 전달하여 상대방이 의견을 낼 수 있도록 기회를 주는 방법 등이 있습니다..

• 권리관계의 상충

공익기획소송을 진행할 사건이 권리관계의 상충(conflict of rights)을 수반하는가? 변론 및 언론 브리핑이 적절한 어조로 작성되었는지 확인하고, 특정한 집단을 소외시키거나 부정적인 여론을 유발할 수 있는 언어가 포함되지 않았는지 확인하여야 합니다. 그러나 이러한 예방조치를 취한다 하더라도 언제나 정치적 반발과 부정적인 여론이 있을 위험이 있으며, 이는 공익적 영향력을 주고자 하는 목적에 반하여 작용할 수 있습니다. 따라서 권리관계의 상충이 있는 사건을 다룰 때는 각별한 주의가 필요합니다.

• 대체적 분쟁 해결(ADR, Alternative Dispute Resolution) 활용

소송이 합의로 해결되면 전략적 목표가 달성될 것인가? 만일 합의로 해결될 수 있는 소송이라면 대중들의 지지를 이끌어내기 위해 대응 초기부터 해당 사건을 공론화하는 것을 고려하시기 바랍니다. 이 때 소송의 상대방이 합의 과정에서 위와 같은 방식의 공론화에 동의할 것인지도 파악하여야 합니다.

• 법조인들의 인식 부족 또는 인식 결여

차별금지 사건만을 별도로 다루는 특수 법원 또는 재판소가 부재한 상황에서, 평등기구들은 법관들이 입증책임의 전환과 같은 차별금지법의 특정 법률조항을 정확하게 인지하고 있다고 신뢰할 수 있는가? 또한, 만일 원고가 변호사를 선임하였다면, 그 변호사들은 차별금지법 또는 평등법에 대해 잘 숙지하고 있는가?

• 중재자로서의 평등기구와, 피해자 또는 피해자 변호사와의 의견 불일치

피해자와 피해자의 변호사는 개별 사건을 승소하거나 보상을 받는 것에 대해 더욱 관심이 있는 반면 평등기구의 경우 사건에 대한 사회적 파급력을 더욱 고려하게 됩니다. 만일 위와 같은 의견 불일치 상황이 처음부터 명백하다면, 평등기구는 사건을 지원하지 않기로 결정할 수도 있을 것입니다. 또한, 공익기획소송 진행과정에서 상황의 변화에 따라 피해자 측과 평등기구의 이해가 일치하지 않는다는 것이 확인된다면, 다른 방식의 법적 대응 절차를 고려하거나 어느 한 쪽이 진행을 포기하여 목적을 달성하지 못하게 될 수 있습니다.

• 외부압력

국가기관으로서 평등기구는 확고한 입지를 가지고 있으며 피해자와 NGO를 포함한 다양한 이해관계자가 평등기구에게 소송 지원을 요청하고 있습니다. 대중들에게 잘 알려진 유명 사건에서 평등기구는 그 소송을 지원해야 한다는 커다란 압박에 시달릴 수 있습니다. 소송을 지원하지 않을 경우 평등기구에 대한 혹독한 비판을 감수해야만 할 수도 있습니다. 하지만 공표된 소송선정기준에 따라 객관적으로 소송 지원 여부를 평가하는 것이 중요합니다.

사례 연구 | 언론보도와 합의절차(settlement)를 활용한 사례

익명의 소송

(영국)

임시 경사로가 없어 휠체어 사용자가 슬집에 접근하는 것이 거부된 사례가 있었습니다. 이는 비단 위 휠체어 사용자만의 경험이 아니었습니다. 평등기구는 이미 사건에 관해 법적 절차가 개시되었고, 시설 담당자는 부정적인 언론보도를 피하기 위해 합의를 하려고 시도했다는 사실을 알게 되었습니다. 시설 담당자의 이러한 태도가 이어진다면 ‘시설에 대한 접근권’에 대한 인식을 제고하는 전략적 목적을 달성할 수 없을 것이라고 판단한 평등기구는 매우 이례적으로 이 소송을 재판 전에 공론화하기로 결정하였습니다. 결국 이 소송은 지역 신문에 보도가 되었고, 보도 후 합의가 이루어졌으나 합의 내용은 공개되지 않았습니다. 구체적인 합의 내용이 공개되지 않았음에도 불구하고 사건 진행 초기 단계에서 공론화되어, 대중들의 인식제고라는 전략적 목표가 달성될 수 있었습니다.

사례 연구 | 법원에서 패소한 사례

Stott VS Thomas Cook 여행사

[2014 UKSC15]

「1107/2006/EC 규정」³⁷은 항공편 여행에서 장애인의 권리를 다루고 있는 유럽연합의 법규입니다. Stott은 그리스를 출발하여 영국으로 가는 비행기에서 위 규정에 따른 권리를 침해당하여 여행사에 대해 소송을 제기하였습니다. 대법원은 Stott의 권리 침해가 「1107/2006/EC 규정」의 위반이기는 하지만 손해배상을 받을 수 없다고 판결했습니다. 항공 승객에 대한 보상을 규정한 「몬트리올 협약」³⁸이 장애인 승객 차별에 따른 보상을 배제하고 있는데, 이 협약이 유럽연합의 규정보다 우선하기 때문이었습니다. 대법원은 여행사의 Stott에 대한 행위에 매우 부정적이었지만, 이 사건을 유럽사법재판소에 회부하지는 않았습니다. 그 결과 이 사건은 소송으로서의 의미를 더 이상 갖지 못했고, 권리 침해에 대한 보상도 이루어지지 못했습니다.

영국의 평등기구 ‘평등인권위원회’(EHRC, Equality and Human Rights Commission)는 위 소송을 진행하는 것에 대한 위험성을 인지하고 있었으며, 사건이 패소할 경우 상당한 소송 비용을 지불해야 할 것이라고 예상하였습니다. 이에 위원회는 소송 진행 과정에서 막대한 소송 비용의 발생으로 인해 위원회가

37 Regulation (EC) No. 1107/2006 - 장애인들과 교통약자들이 항공편을 이용할 때 비장애인과 동등한 수준의 이동의 자유와 선택의 자유를 보장받을 수 있도록 하는 권리에 관한 규정으로 2006. 7. 5. 유럽의회에서 제정됨

38 Montreal Convention 1999(MC99) - 승객의 사망 또는 부상, 수하물 및 화물의 지연, 손상, 분실이 일어났을 경우 항공사의 책임을 확립하기 위한 내용의 국제협약

비판을 받는 것을 포함하여 소송에 따른 위험에 대한 관리 계획이 있는지에 대해 면밀하게 검토하였습니다. 또한 위원회는 사건에 대한 공론화는 피해자에게 유리할 가능성이 높다고 판단해 사건을 적극적으로 공론화했습니다. 결과적으로 이 차별금지소송은 승소하지는 못했으나, 소송 과정에서 담당재판부가 차별행위에 대해 비판적으로 선고한 사실은 위원회가 유엔 장애인권리위원회와 함께 관련 이슈를 발전시키는 데에 유용하게 활용되었습니다.

사례 연구 | 권리충돌에 관한 사례

Eweida 등 VS 영국

(유럽인권재판소: No. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10)

기독교인임을 이유로 회사로부터 차별을 받았다고 주장하는 4개의 사건이 유럽인권재판소에 회부되었습니다. 2개의 사건은 기독교인과 성소수자 사이의 권리관계 상충에 관한 것이었으며, 다른 2개 사건은 회사의 유니폼 정책과 관련하여 종교에 관한 상징물을 회사에서 착용할 권리에 관한 것이었습니다. 영국 평등인권위원회(EHRC)는 위 사건들이 유럽인권재판소에 회부되기 전에 개입하였습니다.

◎ **Ladele VS Islington Borough 의회** - Ladele은 수년 동안 시민 등록 업무를 담당하는 공무원이었습니다. 동성 간 결혼을 법적으로 인정하는 방향으로 관련 법이 개정된 뒤(동성결혼은 당시 불가능하였음) Ladele은 혼인신고 과정에서 기념식과 관련된 업무를 수행하지 않았으며, 기념식 관련 업무를 하지 않기 위해 동료와 업무를 교환하기까지 하였습니다. 누군가가 의회에 문제 제기를 하기 전까지 Ladele과 Ladele의 동료들은 교환된 업무를 수행하였지만, Ladele의 행동에 대한 문제제기 후 Ladele은 결국 해고되었습니다.

◎ **McFarlane VS Relate** - 관계 상담사로 근무하던 McFarlane은 동성 커플에게 상담을 제공하는 것이 자신의 신념과 조화를 이룰 수 있는지에 대해 공개적으로 우려를 표했습니다. 이러한 사정으로 인해 결국 그는 해고되었습니다.

◎ **Eweida VS 영국항공** - Eweida는 영국항공 체크인 데스크에서 근무하는 직원이었으며, 신앙의 징표로서 작은 십자가 목걸이를 늘 착용하고 있었습니다. 항공사는 유니폼 정책을 변경한 이후 십자가 목걸이를 착용하지 못하도록 하였고, Eweida는 회사의 대면 업무에서 제외되었습니다.

◎ **Chaplin VS Devon and Exeter NHS연기금** - Chaplin은 노인병동의 간호사였으며, 항상 신앙의 징표로서 십자가 목걸이를 착용하였습니다. 병원은 건강 및 안전에 관한 정책의 일환으로 간호사 유니폼을 브이넥으로 교체하였으며 Chaplin에게 십자가 목걸이를 착용하지 못하도록 했습니다. Chaplin이 병원의 요구에 응하지 않자 병원은 그녀를 일선 업무에서 제외시켰습니다.

유럽인권재판소는 위 4개의 사건들에 대해 판단했고, Eweida에게만 승소판결을 내렸습니다. 각 사건에서 재판소는 「유럽인권조약」 제9조가 적용되는지를 면밀히 검토했고, 종교와 관련된 민간기업의 사내규정은 비례적으로 정당화되어야 하며 고용주들은 실효성 있는 해결책을 마련해야 할 의무가 있다고 판시했습니다.

위 각 사건들은 매우 전략적이었으며, 유럽인권재판소의 판결은 수년간 명확하지 않았던 영국의 법 적용 기준을 정립하였습니다. 4개의 사건 모두 언론의 관심을 끌었으며 언론 발표와 법정에서의 변론을 준비할 때 많은 주의를 요했습니다. 위 소송 이후 영국의 평등기구는 고용주들을 위한 지침을 작성했는데, 이 지침은 이 사건들의 요지와 고용주들이 직원들의 종교와 신념 문제에 어떻게 대응해야 하는지 구체적으로 다루고 있습니다.

제5장

사례 발굴



평등기구가 좋은 사례를 발굴하는 방법

공익적 영향력을 고려한 목표와 우선순위가 설정되면, 사례 찾기가 시작됩니다. 공익 기획 소송을 수행한 경험이 있는 단체라면 개인이 직접 제기한 소송뿐만 아니라 시민사회단체, 법률가, 매체, 기타 공공 및 민간 단체를 통해 공익적 영향력이 있는 사례를 발굴할 수 있다는 사실을 알 수 있을 것입니다. 공익적 영향력이 있는 사례를 발굴할 수 있는 다양한 방법은 아래와 같습니다.

평등기구

국가의 평등기구들은 그 규모, 자원, 소관에 따라 개인이 공익적 영향력이 있는 사건을 제출할 수 있는 창구를 자체적으로 만들어 놓기도 합니다. 이러한 창구에는 상담전화, 사례관리(casework), 또는 일반 시민, 국회의원이나 이해관계 있는 단체들로부터의 요청을 관리하는 대외협력 부서가 있습니다. 많은 사건을 접수 받는 평등기구의 경우, 접수된 사건이 공익적 영향력이 잠재되어 있는 사례인지를 조기에 확인하고 판별하는 시스템을 구축하여 해당 사례가 해결되지 않은 경우 이후 단계에서 소송으로 진행될 수 있도록 해야 합니다.

NGO

NGO는 관련 정보와 공익적 영향력이 있는 사례를 얻을 수 있는 매우 중요한 정보원입니다. NGO는 특정 집단의 권리를 위해 싸우는 최전선에 있으며, 특히 문제제기가 제대로 되지 않는 영역에서 차별의 피해자들과 직접적으로 접촉하면서 그들의 신뢰를 얻고 있습니다. 그러므로 관련 있는 NGO를 확인하고 관계를 형성하는 것이 중요합니다. 예를 들어, 평등기구 내에 연락 담당자를 정해놓고 관련 사례나 문제가 발생하는 경우에 NGO가 직접 연락할 수 있도록 하는 방식이 있습니다. 형식적인 미팅, 편지 또는 전화는 지속적이고 상호 이익이 되는 관계로 이어지지 않을 것입니다.

NGO가 현재 공익적 영향력이 있는 사례를 다루고 있지 않다고 하더라도 장래에는 다루게 될 수 있습니다. 또한 NGO는 현안 및 변화하는 이슈에 대한 좋은 정보를 갖고 있기 때문에, 평등기구가 원칙을 세울 때나 다른 곳에서 사례를 얻고자 할 때 도움을 줄 수 있습니다.

법률가와 법률가 단체

일반 업무를 수행하는 변호사는 공익적 영향력이 있는 사례를 얻을 수 있는 훌륭한 정보원입니다. 차별적인 행위에 의해 고통을 받고 있다고 생각하는 사람들은 종종 법적 대리와 가능한 조치에 대한 안내를 받기 위해 변호사에게 연락을 취하려고 합니다. 변호사가 공익적 사건을 접할 때 평등기구에 직접 연락할 수 있도록 다양한 수단, 예를 들어 변호사협회와 같은 단체에 소개하여 관심을 전달할 수 있도록 하거나 평등기구에서 근무하는 변호사에게 직통으로 걸 수 있는 전화 또는 전용 메일주소를 마련하는 것을 추천합니다.

또한 그 절차는 최대한 변호사에게 부담스럽지 않게 단순하게 마련하는 것을 권장합니다. 사건의 주요 쟁점과 변호사가 그 사건이 공익적 영향력이 있다고 생각하는 이유, 그리고 사건의 진행 단계에 대한 요약의 제공만으로도 공익적 영향력이 없는 사건을 제외할 수 있으며, 보다 공익적 영향력이 있다고 보이는 사건들에 집중할 수 있습니다. 변호사가 공익적 영향력이 없는 사건들을 언급하려고 하는 경우, 평등기구는 그 사건들이 공익적 영향력이 없다고 보는 이유에 대해서 분명하게 설명하여 변호사가 다른 더 공익적 영향력이 있는 사건을 제시하도록 해야 합니다. 변호사들에게 있어서 그러한 경험은 긍정적이어야 하고, 향후에 더 많은 사건을 다루는 데에 걸림돌이 되어서는 안됩니다. 변호사에게 부정적인 경험을 제공할 경우 단체는 공익적 영향력을 고려한 목표를 추진할 수 있는 큰 기회를 놓치게 될 수 있기 때문입니다.

미디어

다양한 미디어, 특히 지역 미디어의 뉴스 보도는 공익적 영향력이 있는 사례를 얻을 수 있는 좋은 정보원이 될 수 있습니다. 짧은 시간 내 개별 사건들에 대한 매체의 관심을 끄는 것은 어렵기 때문에, 초기 단계에서부터 기자들과 연락하고 협력하는 것이 사건에 대한 후속 보도에 유리할 것입니다.

공공기관과의 협력

공공기관과의 협력을 통해 공익적 영향력이 있는 사례에 대한 정보를 얻게 되는 경우도 있습니다. 공공기관과의 협력 시 가장 좋은 점은 공권력을 통해 공개적으로 이용할 수 없거나 상당한 시일이 걸려서 이용할 수 있는 정보에도 접근할 수 있다는 것입니다.

제6장

언론 대응과

후속 활동³⁹

39 제6장은 평등기구뿐만 아니라 우리나라 인권단체들이 공익기회소송을 수행함에 있어서 적용할 수 있는 원칙을 설명하고 있습니다.

공익기획소송의 공익적 영향력을 최대화하는 방법

◎ 미디어의 활용

앞선 장에서는 사건이 매체에서 어떻게 다루어질 지와 어떤 사건이 공익기획소송에 적합한지를 처음에 결정할 때 발생할 수 있는 부정적인 여론을 어떻게 고려해야 하는지에 대해 살펴보았습니다. 이번 장에서는 공익기획소송 과정에서 이러한 고려사항이 실무상 어떻게 다뤄지는지 살펴봅니다.

사건의 결과가 나오고 특히 공익적 영향력을 고려한 목표가 달성되었다면, 평등기구는 즉시 핵심 메시지가 가능한 한 널리 알려지도록 해야 합니다.

◎ 의사소통 전략

모든 사건에 대하여 법원이 판결을 내리기 전부터 적절한 기간 동안 언론 대응 전략이 마련되어야 합니다. 최소한 평등기구 웹사이트의 첫 페이지 또는 뉴스 페이지에 게재될 성명서와 언론매체에 배포할 보도자료를 만들어야 합니다. 해당 사건이 대중과 매체의 많은 관심을 끌 가능성이 있는 경우 FAQ(자주 묻는 질문)를 미리 작성하는 것은 예상 질의에 답변하기 위한 좋은 방법입니다. 이러한 FAQ는 단체의 웹사이트에 게시할 수도 있습니다. 또한 가능하다면 관심있는 사람들이 쉽게 접근해 판결문 전체를 확인할 수 있도록 웹사이트에 판결문으로 바로 연결되는 링크를 게시해야 합니다.

만일 사건이 부정적인 보도 및 여론으로 이어질 수 있다고 합리적으로 예상된다면, 사전에 의사소통 계획을 준비하는 것이 전략적으로 유용합니다. 이 경우 적절한 시점에 적절히 대응하는 것이 매우 중요하므로 반대 입장에서 제기할 가능성이 있는 부정적인 주장에 대응하는 성명서를 미리 준비하는 것이 유리합니다. 적절한 대응의 효과성은 신속한 발표에 달려 있습니다.

다른 한편으로 어떤 상황에서는, 평등기구가 먼저 예상 가능한 반대되는 주장을 제시한 후 이를 반박함으로써 부정적인 여론을 피하거나 완화하는 방법을 선택할 수도 있습니다. 그러나 이런 방법을 사용할 경우 이익보다 더 큰 피해가 발생하지 않도록 사건 초기 단계에서 신중하게 계획해야 합니다.

이상적으로 배경과 관계없이 어떤 독자라도 주요 메시지를 빠르게 소화할 수 있도록 문장은 짧고 강력하며 모든 사람이 쉽게 이해할 수 있어야 합니다. 이는 사건에 대해 더 자세히 읽어보고자 하지 않는 사람들에게 특히 중요합니다.

◎ 소셜 미디어

소셜 미디어는 평등기구에 핵심 메시지를 전파하는 매우 효과적인 수단이 될 수 있습니다. 특히 평등기구가 자체 소셜 미디어 계정이 있는 경우는 더욱 그러합니다. 홍보를 극대화하기 위한 다른 방법으로, 관련 NGO, 조직 및 공공 기관들에게 그들의 계정을 통한 뉴스의 공유를 요청할 수 있습니다.

소셜미디어를 활용하는 것은 대중이 계속 관심을 갖게 할 수 있는 쉬운 방법이며 비용의 측면에서도 효율적인 방법입니다. 예를 들어, 평등기구는 소송 기일, 판결 선고일, 특정 사건의 진행 사항 및 주요 성과를 소셜미디어에 게시할 수 있습니다.

◎ 이해 관계자 및 협력 기관에 대한 메일링 리스트

평등기구의 다양한 이해 관계자, 파트너 조직, NGO 등에 대한 정기적인 메일링 리스트를 관리하여 성공적인 공익기획소송의 사례 같은 업무에 대한 최신 정보를 공유할 수 있습니다.

◎ 전문 매체 및 학술지(TRADE JOURNALS)

판결문이 처음 공개될 때 최대한 많은 대중에게 알려지는 것이 도움이 되긴 하지만, 나중이라도 해당 사건을 알릴 기회는 있습니다.

판결이 선고된 지 몇 달 후, 또는 기회가 있을 때마다 법률 관련 학술지나 전문 매체에 기사 또는 논문을 게재하여 사건의 영향력을 극대화할 수 있습니다. 예를 들어 음식점과 관련된 차별 사례에 관한 기사는 숙박 및接客 서비스산업을 대상으로 한 잡지나 전문 언론에 게재될 수 있고, 교육 사례에 관한 기사는 교사를 대상으로 한 출판물에 게재될 수 있습니다.

성공하지 못한 소송이라도 올바른 방식으로 홍보하면 긍정적인 이득을 얻을 수 있습니다. 예를 들어, 법정에서 패소를 하였지만 그 사실관계 자체는 중대한 시사점을 갖고 있는 사건은 법적 문제에 대한 대중의 인식을 높이거나 법 개정에 대한 지지를 얻는 데 도움이 될 수 있습니다. 따라서 결과에 관계없이 사건 공론화에 대한 고려가 필요합니다. 공론화를 원치 않는 사안에서는 웹사이트에 성명을 게재하되 보도 자료는 배포하지 않는 방식을 선택하여 신뢰성을 유지하면서 평등기구의 목적을 달성할 수도 있습니다.

◎ 차별 피해자의 역할

공익적 영향력을 줄 수 있는 사례에서 피해자는 대중에게 핵심메시지를 전달하는 데 중요한 역할을 할 수 있습니다. 특히, 사건이 중대한 사실을 포함하고 있고 대중이 피해자와 공감할 수 있을 때에는 피해자의 목소리가 큰 역할을 합니다. 소송이 부정적인 결과를 낳은 경우이라도 이러한 방식으로 특정 법적 또는 사회적 문제에 대한 대중의 인식을 높이는 목적에 도달할 수 있습니다.

그러나 이러한 방법은 다음 기준을 고려하여 평등기구와 피해자가 사전에 충분히 논의하고 협의해야 합니다.

- 피해자가 그러한 방식의 잠재적인 결과에 대해 잘 알고 있고 여전히 미디어 작업에 참여할 의사가 있는지;
- 피해자가 언론과 대중으로부터 받는 심리적 부담을 감당할 수 있는지;
- 사건의 모든 측면과 미디어를 다루는 전략에 대해 평등기구와 피해자 사이에 완전한 신뢰와 합의가 있는 경우.

다만, 위 기준이 모두 충족된 상황에서도 언론 대응으로 인하여 피해자가 추가적인 피해를 입을 가능성이 높다면 평등기구는 이를 재고해야 합니다. 반면 피해자가 사건의 여건과 관계없이 어떤 종류의 미디어 작업에도 관여하고 싶지 않다고 한다면 평등기구는 이를 절대적으로 존중해야 합니다.

◎ 후속 작업

공익기획소송의 목적은 개별 사건 수행 이상으로 법과 사회에 더 광범위한 영향을 미치는 것입니다. 그 영향이 의미 있고 효과적일 수 있도록 평등기구는 사건 종결 이후에도 후속 조치를 취해야 합니다. 사건의 주제와 성공 정도에 따라 다음과 같은 후속조치들이 있을 수 있습니다.

- 패소한 상대방이 해당 사건의 차별 사안을 시정하였는지 확인하기 위해서 연락을 취하거나 서면 질의를 보내는 후속 조치
- 국회의원을 통해 법 개정 및 시행을 확인하는 후속조치
- 사건이 더 이상 대중의 관심을 받지 않더라도, 해당 사건을 통해 해결하려는 문제가 지속되지 않도록 동일한 유형에 대한 문제가 있는지 모니터링하는 후속조치 등

만약 문제가 지속되면 해당 공익기획소송 진행을 통해 도출한 결과를 사용하여 차별 행위자들에게 이 행위에 대해 소송을 제기할 수 있으며 차별 행위를 중단하지 않으면 패소할 것임을 안내할 수 있습니다.

어떠한 상황에서도 평등기구가 공익기획소송이 원하는 효과를 낼 수 있도록 할 수 있는 일을 다 했다는 사실을 사례를 통해 보여줄 수 있어야 합니다.





 Equinet
European network
of equality bodies

