



젠더 평등과 차별금지 분야
유럽 법전문가 네트워크

유럽의 차별금지법 비교 분석 2022



사법, 소비자

EU집행위원회

사법, 소비자 총국

Directorate D – 평등 및 연합 시민권

Unit D.1 차별금지법과 롬인(Roma) 조정

Unit D.2 젠더 평등

European Commission

B-1049 Brussels

EU집행위원회

유럽의 차별금지법 비교 분석 2022

27개 EU 회원국 및 알바니아, 아이슬란드, 리히텐슈타인, 몬테네그로,
북마케도니아, 노르웨이, 세르비아, 튀르키예, 영국

젠더 평등과 차별금지 유럽 법전문가 네트워크

이자벨 쇼팽 Isabelle Chopin, 카타리나 저메인 Catharina Germaine 작성

2022년 12월

2022년 1월 1일 기준의 정보에 의거함

정의·소비자 총국

법적 고지

이 문서는 EU 집행위원회를 위해 작성되었으나, 작성자들의 의견이 반영된 것일 뿐, 문서에 포함된 정보의 사용에 대해 집행위원회는 책임지지 않음.

유럽연합에 대한 더 많은 정보는 인터넷(<http://www.europa.eu>).참조

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023

ISBN 978-92-76-61974-1

ISSN 2600-0814

doi:10.2838/428042

Catalogue number DS-BE-23-001-EN-N

© European Union, 2023

목 차

서론	8
1 보호되는 차별 사유	10
1.1 차별금지차별의 국내법 수용 개요	10
1.2 차별 사유	11
1.2.1 출신 인종 또는 민족	18
1.2.2 종교 또는 신념	22
1.2.3 장애	26
1.2.4 성적지향	40
1.2.5 연령	42
1.3 추정차별과 연계차별	43
1.4 다중·교차차별	45
2 차별의 정의와 범위	47
2.1 차별의 형태	47
2.1.1 직접차별	47
2.1.2 간접차별	53
2.1.3 괴롭힘	58
2.1.4 차별 지시	65
2.2 차별의 범위	70
2.2.1 개인적 범위	70
2.2.2 실질적 범위	72
3 차별금지원칙의 예외와 적극적 조치	89
3.1 진정하고 결정적인 직업 자격	89
3.2 종교 또는 신념에 기반한 에토스를 가진 고용주	91
3.3 연령을 이유로 한 차등 대우의 정당화	93
3.4 군대 및 기타 특정 직업군	98
3.5 국적	99
3.6 공공보안, 공공질서, 범죄행위, 보건 및 타인의 권리와 자유 보호	101
3.7 기타 예외	101
3.8 적극적 조치	102
4 사법적 접근과 효과적인 집행	106
4.1 사법 및 행정 절차	106
4.1.1 이용가능한 절차	106
4.1.2 효과적인 사법 접근을 막는 장애물	108

4.2 법적 지위와 협회	111
4.2.1 소송에 개입할 수 있는 주체	112
4.2.2 ‘대신하여’ 개입	114
4.2.3 집단 구제	121
4.3 입증 책임	124
4.4 불이익조치	126
4.5 제재와 구제	130
5 평등기구	136
5.1 평등기구가 다루는 차별사유	137
5.2 평등기구의 권한	148
6 이행과 준수	154
6.1 정보 배포 및 사회적·시민적 대화	154
6.1.1 정보 배포 및 인식 제고	155
6.1.2 사회적·시민적 대화	155
6.2 준수 보장	157
6.2.1 국내법 준수 보장	157
6.2.2 계약 조항 및 기타 규칙의 준수 보장	158
7 결론	160
부록 1. 국가별 주요 차별금지법	162
부록 2. 국제협약의 서명/비준	175

젠더 평등과 차별금지 유럽 법전문가 네트워크 구성원 소개

관리팀

총괄 코디네이터	조스 퀴스터스 Jos Kösters	휴먼유럽컨설팅
젠더평등법 전문 코디네이터	린다 세든 Linda Senden	위트레흐트 대학교
젠더평등법 콘텐츠 코디네이터	일렉산더 티머 Alexandra Timmer	위트레흐트 대학교
차별금지법 전문코디네이터	이자벨 쇼팽	이주정책그룹
프로젝트 관리자	막달레나 마이어 Magdalena Maier	휴먼유럽컨설팅
젠더평등법 콘텐츠 관리자	프랑카 반 후프 비르테 보크 Franka van Hoof Birte Böök	위트레흐트 대학교
차별금지법 콘텐츠관리자	카다리나 저메인 Catharina Germaine	이주정책그룹

선임 전문가

젠더평등법 선임전문가	수잔느 부리 Susanne Burri
연령 선임전문가	일레인 듀허스트 Elaine Dewhurst
성적지향/트랜스젠더/간성 선임전문가	피터 던 Peter Dunne
인종과 출신민족 선임석전문가	릴라 파카스 Lilla Farkas
EU와 인권법 선임전문가	크리스토퍼 맥루든 Christopher McCrudden
사회보장 선임전문가	프란스 페닝스 Frans Pennings
종교 또는 신념 선임전문가	이사벨 로리브 Isabelle Rorive
EU 법, 유럽사법재판소 판례, 성별, 성별정체성, 트랜스젠더와 간성인 관련 젠더 표현 선임전문가	크리스타 토블러 Christa Tobler
장애 선임전문가	리사 와딩턴 Lisa Waddington

국가별 전문가 소개

	차별금지	젠더
알바니아	이르마 바라쿠 Irma Baraku	엔텔라 바티 Entela Baci
오스트리아	디터 신틀러 Dieter Schindlauer	마리온 게레로 Marion Guerrero
벨기에	세바스티앙 반 드루겐부르크 Sébastien Van Drooghenbroeck	나탈리 우이아메 Nathalie Wuiame
불가리아	마가리아 S. 일리에바 Margarita S. Ilieva	제노베바 티셰바 Genoveva Tishe
크로아티아	이네스 보지치 Ines Bojić	아드리아나 마르티노비치 Adrijana Martinović
사이프러스	코리나 데메트리우 Corina Demetriou	베라 파블로우 Vera Pavlou
체코	야쿱 톰셰이 Jakub Tomšej	크리스티나 콜딘스카 Kristina Koldinská
덴마크	피아 저스테센 Pia Justesen	나탈리 비데백 문크홀름 Natalie Videbaek Munkholm
에스토니아	마리-리이스 셰퍼 Mari-Liis Sepper	아누 라스 Anu Laas
핀란드	라이너 힐투넨 Rainer Hiltunen	케벳 누시아이넨 Kevät Nousiainen
프랑스	소피 라트라버스 Sophie Latraverse	마리 메르카트 부른스 Marie Mercat-Bruno
독일	마티아스 말만 Matthias Mahlmann	줄 멀더 Jule Mulder
그리스	아타나시오스 데오도리디스 Athanasios Theodoridis	피나기오타 페트로글루 Panagiota Petroglou
헝가리	안드라스 카다르 András Kádár	리디아 에르미나 발로그 Lídia Hermina Balogh
아이슬란드	구드룬 D. 구드문스도티르 Gudrun D. Gudmundsdóttir	헤르디스 토르디르스도티르 Herdís Thorgeirsdóttir
아일랜드	주디 월시 Judy Walsh	프랜시스 미난 Frances Meenan
이탈리아	키아라 파빌리 Chiara Favilli	시모네타 렌가 Simonetta Renga
라트비아	안헬리카 카멘카 Anhelita Kamenska	크리스틴 듀페이트 Kristīne Dupate
리히텐슈타인	패트리샤 호치니 Patricia Hornich	니콜 마테 Nicole Mathé
리투아니아	게디니마스 안드리우카염 Gediminas Andriukaitis, 모니카 굴리아카이데 Monika Guliakaitė	토마스 다블리스 Tomas Davulis
룩셈부르크	타니아 호프만 Tania Hoffmann	니콜 커센 Nicole Kerschen
몰타	토니오 엘룰 Tonio Ellul	로미나 바를톨로 Romina Bartolo
몬테네그로	마자 코스티치 만디치 Maja Kostić-Mandić	베스나 시모비치 즈비서 Vesna Simovic-Zvicer

차별금지

네덜란드	카린 드 브리스Karin de Vries
북마케도니아	빌자나 코체브스카Biljana Kotevska
노르웨이	레네 뢰브달Lene Løvdal
폴란드	우카스 보야르스키Łukasz Bojarski
포르투갈	돌체 로페스Dulce Lopes, 조아나비센테Joana Vicente
루마니아	로마니차 이오르다체Romanița Iordache
세르비아	이바나 크르스티치 다비닉Ivana Krstić Davinic
슬로바키아	반다 두르바코바Vanda Durbáková
슬로베니아	네자 코고프섹 샬라몬 Neža Kogovšek Šalamon
스페인	페르난도 카마스 로다Fernando Camas Roda
스웨덴	폴 라판라이넨Paul Lappalainen
튀르키예	울라스 카란Ulaş Karan
영국	루시 비커스Lucy Vickers

젠더

말리스 베스터Marlies Vegter
빌자나 코체브스카Biljana Kotevska
마르테 바우게Marte Bauge
안나 시불코Anna Cybulko
마리아 두 로사리오 팔마 라 말호 Maria do Rosário Palma Ramalho
루스티나 이오네 스쿠Iustina Ionescu
이바나 크르스티치 다비닉Ivana Krstić Davinic
주자나 마구로바Zuzana Magurová
탄야 코더만 세버Tanja Koderman Sever
돌로레스 모론도 타라문디 Dolores Morondo Taramundi
제니 줄렌 보티니우스Jenny Julén Votinius
카드리에 바크리치Kadriye Bakirci
레이첼 호튼Rachel Horton

서론

20여년 전인 2000년, 차별금지를 위한 두 가지 EU 법률이 채택되면서 유럽연합은 전례 없는 중대한 발전을 이루어냈다. 그것이 바로 인종평등지침(Racial Equality Directive, 2000/43/EC)과 고용평등지침(Employment Equality Directive, 2000/78/EC)이다. [(역주) 이 두 지침의 정확한 명칭은 다음과 같다. <출신 인종 또는 민족에 관계없는 평등대우원칙을 이행하는 유럽연합이사회 지침 Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin>; <고용 및 직무에서의 평등대우를 위한 일반 체계를 수립하는 유럽연합이사회 지침 COUNCIL DIRECTIVE 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation>.] 27개 EU 회원국이 지침과 관련된 법 조항을 각자의 법 체계 내로 수용하고 이행한 상황이 젠더 평등과 차별금지 유럽 법전문가 네트워크(the European network of legal experts in gender equality and non-discrimination)의 국가별 연례보고서에 설명되어 있다. 유럽 법전문가 네트워크는 EU 후보국(알바니아, 몬테네그로, 북마케도니아, 세르비아, 튀르키예), EEA 국가(아이슬란드, 리히텐슈타인, 노르웨이), 2020년 1월 EU를 탈퇴한 영국도 연구대상에 포함시켰다.

젠더 평등과 차별금지 유럽 법전문가 네트워크는 차별금지 분야 유럽 법전문가 네트워크(이주정책그룹과 휴먼유럽 컨설팅이 운영)와 젠더 평등 유럽 법전문가 유럽 네트워크(위트레흐트 대학교가 운영)가 임무를 완수한 이후 새로운 통합 네트워크를 구축해야 한다는 EU 집행위원회의 요청으로 2014년에 조직되었다. 현재의 젠더 평등과 차별금지 분야 유럽 법전문가 네트워크는 휴먼유럽컨설팅, 이주정책그룹, 위트레흐트 대학교가 운영하고 있으며 EU가 정한 차별금지 기준과 EU 국가들의 국내법 현황을 비교하여 매년 보고서를 발행한다.

국가별 보고서는 젠더 평등과 차별금지 유럽 법전문가 네트워크에서 해당 국가에 속한 전문가가 독립적으로 작성한다. 보고서에 필요한 정보는 인종평등지침과 고용평등지침의 조항을 엄밀하게 검토하여 마련된 템플릿 형식의 질문에 응답한 것을 취합한 것이다. 단, 네트워크 내 국가들의 두 지침 준수 의무가 모두 동일한 것은 아니다. 36개 부분으로 이루어진 보고서는 국내법, 법 집행 메커니즘, 판례법, 기타 관련 조치의 채택 상황을 다룬다. 현재 본 보고서는 2022년 1월 1일 기준의 정보를 담고 있다.¹ 이렇듯, 젠더 평등과 차별금지 분야 유럽 법전문가 네트워크가 발행하는 국가별 보고서는 각국의 차별금지에 관한 국내법 정보를 제공하는 귀중한 자원이며 www.equalitylaw.eu에서 자세한 내용을 확인할 수 있다.

본 비교 분석 보고서는 이자벨 쇼팽과 카타리나 저메인(이주정책그룹)이 작성하였으며, 2021년 국가별 보고서에 명시된 정보와 동일한 방식으로 비교, 분석하며 그 내용을 통해 결론을 도출했다. 본 보고서는 유럽 차별금지 정책의 전반적인 경향을 제시하며 차별금지법의 적용과 관련하여 남아있는 딜레마를 지적한다. 본 보고서는 두 지침과 관련된 실질적인 주요 사안인 차별사유, 차별의 정의와 범위, 차별금지원칙의 예외와 적극적 조치, 사법적 접근과 효과적 집행, 평등기구에 관한 개요를 다룰 것이다.

1 2022년 1월 1일 이후 국가 차원에서 법에 중요한 변화가 있는 경우 변경사항을 보고서에 포함시켰고, 이 점에 대한 설명도 제시했다.

모든 EU 회원국을 대상으로 자국의 기존 국내법이 인종평등지침과 고용평등지침을 준수하는지 여부를 검토한 후 필요한 부분을 수정할 것이 요구되었다. (당시) 15개 EU 회원국은 이 두 지침을 각각 2003년 7월 19일과 2003년 12월 2일까지 국내법으로 수용해야 했다. 이 날짜 이후 EU에 가입하는 국가는 해당 국가의 EU 가입일까지 두 지침을 모두 자국의 국내법으로 수용해야 한다. 10개 신규 회원국의 경우 2004년 5월 1일까지, 불가리아와 루마니아의 경우 2007년 1월 1일까지, 크로아티아의 경우 2013년 7월 1일까지 수용할 것이 요구되었다. 반대로 영국은 2020년 1월 31일 EU를 공식적으로 탈퇴했고 2020년 12월 31일에 차별금지지침에 대한 영국의 직접적인 적용이 중단되었다. 현재 EU 후보국가들은 지침의 국내법 수용 절차에 들어갔으며 정식 EU 가입일까지 국내법을 EU 법과 일치시켜야 한다. EEA 협정은 내부 시장과 관련된 EU법에 대해서만 해당 국가에 의무를 부여하기 때문에 EU의 차별금지 지침은 EEA국가에 대해서는 구속력을 갖지 않는다. 각 국가별로 차별금지에 관한 조항이 존재하지만 실제 보호 수준이 EU 기준을 항상 충족하는 것은 아니다. EU 회원국이 지침을 얼마나 완전하게 준수하는지 그 정도를 평가하거나 모든 검토 대상 국가의 법에 지침이 가한 법적인 영향을 평가하는 것은 본 보고서가 다루는 범위를 넘어선다.

그러나 이러한 평가를 위한 도구 중 하나로 본 보고서가 사용될 수 있을 것이다. 지침이 각 국가의 법으로 수용되는 과정에서, 일부 핵심 개념과 조항의 명확성을 높이기 위해 사법적 해석이 필요할 수 있다는 것이 명확해 졌다. 이 두 지침이 채택되고 22년 후 각국 법원과 유럽사법재판소(Court of Justice of the EU)는 이 지침의 효과에 대한 일부 해석을 내놓았으며, 이에 대해서는 본문에서 더 자세히 설명하려고 한다.

1 보호되는 차별사유

1.1 차별금지지침의 국내법 수용에 대한 개요

2000년에 인종 또는 출신민족, 종교 또는 신념, 연령, 장애, 성적지향을 이유로 한 차별을 금지하는 두 가지 유럽연합 이사회 지침이 채택되었으며, 이는 매우 획기적인 사건이었다. 이 두 지침은 위 이유들로 인한 차별을 규제하는 각국의 기존 접근방식에 중대한 도전과제를 제시했으며, 국적에 관계없이 유럽연합에 거주하는 모든 사람들이 효과적으로 차별과 관계된 법적 보호를 받을 수 있도록 보장하는 것을 목표로 했다. 두 지침의 요구사항을 이행하기 위해 모든 EU 회원국은 기존의 국내법을 검토 및 수정해야 했으며 후보국 역시 가입일까지 EU 법 준수를 위해 국내법에 대한 검토와 수정을 거쳤다.

인종평등지침에 따르면 회원국은 출신 인종 또는 민족을 이유로 한 특정 형태의 차별(간접차별과 직접차별), 차별을 목적으로 한 괴롭힘 및 차별지시를 금지해야 한다. 이는 고용, 자영업, 직무와 관련된 분야만이 아니라 업무 훈련, 사회보장, 의료, 사회적 혜택, 교육을 포함한 사회보호 분야에도 광범위하게 적용된다. 주택을 포함하여 공공에게 제공되는 상품 및 서비스의 이용과 공급에 있어서도 마찬가지이다. 고용평등지침은 고용 및 직업의 보호와 업무 훈련에 관한 보호에 한정되어 있으며, 종교 또는 신념, 연령, 성적지향, 장애를 이유로 한 직접차별, 간접차별, 괴롭힘 및 차별지시를 금지한다.

차별금지원칙에 대한 EU의 약속은 2000년 12월 유럽 기본권 헌장^{EU Charter of Fundamental Rights}을 통해 재확인되었으며, 이 헌장은 ‘성별, 인종, 피부색, 민족적 또는 사회적 출신, 유전적 특징, 언어, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타 의견, 소수 민족, 재산, 출생, 장애, 연령, 성적지향 등을 이유로 한 모든 차별을 금지한다’고 선언한다. 2009년 리스본 조약 발효 이후 이 기본권 헌장은 조약과 동일한 법적 구속력을 지닌다.

하지만 모든 EU 회원국이 두 지침을 국내법으로 수용했음에도 불구하고 각국의 차별금지법과 EU 지침 사이에는 아직 많은 공백이 남아있다. 예를 들어 각 국가마다 국내법으로 수용하는 방법이 다르다. 어떤 국가는 하나의 법이 차별금지법 체계 전체를 포괄하는 반면, 어떤 국가는 여러 조항들이 노동법, 형법, 행정법 등 여러 국내법 전반에 흩어져 있다.

유럽연합조약 제258조(TFEU, Treaties of the European Union 258조; 구 TEC, Treaty on European Union 226조)에 따라 EU집행위원회는 인종평등지침 또는 고용평등지침의 국내법 수용 미이행 등 조약의 의무를 따르지 않은 것으로 간주되는 회원국에 대해 EU법 위반 심사 절차^{infringement proceedings}를 개시할 수 있다. EU집행위원회는 국내법 수용 상황을 알리지 않은 것에 대한, 또는 국내법 수용이 완전히 이루어지지 않아 결국 지침의 이행이 불완전하거나 적절하지 않음으로 발생하는 조약 미준수에 대해 심사절차 개시할 수 있다. 약속된 국내법 수용 기간 이후 EU집행위원회는 두 지침에 대한 회원국의 두 지침에 대한 준수 여부를 면밀히 조사했으며 지침 중 하나, 또는 두 가지 모두를 준수하지 않은 회원국들을 대상으로 심사절차를 시작했다. 여러 사례에서 유럽사법재판소는 피고측인 회원국이 EU법을 위반했다고 판결했다. 2021년에 진행 중이었던 심사절차는 4건이었다. 체코, 헝가리, 슬로바키아에 대해서는 교육 분야에서의 롬인Roma [(역주) 롬인(Roma or Romani people)은 유럽과 서아시아에 거주하는 유랑 민족으로 수백 년 동안 박해 받아온 소수민족이다. 과거에는 집시Gypsy라고 불리기도 했으나 별칭으로 간주되어 롬인이라는 표현을

사용된다.] 아동 차별 사건²이 있었고, 헝가리에 대해서는 교육 및 업무 훈련의 차별을 금지하기 위해 새로 채택된 법안이 인종평등조약과 고용평등조약에 위배된다는 취지의 사건이 있었다.³

2021년 3월, EU집행위원회는 EU 회원국의 인종평등지침과 고용평등지침의 이행 현황에 대한 세 번째 보고서를 발행했다.⁴ 이 보고서는 두 지침 중 하나에서 또는 두 지침에 공통되는 일련의 어려움에 초점을 맞췄으며, 특히 차별을 심각하게 축소 보고하는 문제와 연결시켰다. 이를 해결하기 위해 보고서는 이행 가능한 몇 가지 후속조치를 나열했으며, 무엇보다도 평등기구의 역할이 중요함을 강조했다.⁵

1.2 차별사유

인종평등지침은 회원국이 고용, 사회보장과 의료 등의 사회보호, 사회적 혜택, 교육, 주거를 포함하여 공공에게 제공되는 상품 및 서비스의 공급과 이용에 출신 인종 또는 민족을 이유로 한 차별을 금지한다. 또한 고용평등지침은 고용 및 취업 분야에서 종교나 신념, 장애, 연령, 성적 취향을 이유로 한 차별을 금지한다. 두 지침 모두 차별사유에 대한 정의를 규정하고 있지는 않지만 유럽사법재판소가 일부 차별사유에 대해 지침을 제공했다. 이 장에서는 EU 회원국, 후보국가, EEA국가가 다양한 차별사유를 각 국내법에 어떻게 수용했는지를 검토한다.

대부분의 국가는 집행법에서 차별사유를 정의하지 않는 것을 택했다(예: 알바니아, 벨기에, 크로아티아, 프랑스, 헝가리, 이탈리아, 라트비아, 리투아니아, 룩셈부르크, 북마케도니아, 폴란드, 포르투갈, 루마니아, 세르비아, 슬로바키아, 슬로베니아). 소수의 일부 국가에서는 법률 자체에, 또는 주석 등의 첨부 문서에 차별사유에 대한 최소한의 정의를 포함시켰다. 불가리아, 체코, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 독일, 그리스, 아이슬란드, 아일랜드, 몬테네그로, 네덜란드, 스웨덴, 영국이 여기에 포함된다. 오스트리아, 사이프러스, 덴마크, 프랑스, 독일, 아일랜드, 이탈리아, 네덜란드, 영국을 포함한 많은 국가에서는 각국의 법원 판결에 따라 차별사유에 대한 정의 또는 이 정의에 대한 기준이 나중에 제시되었다.

모든 국가는 평등대우의 일반원칙 또는 구체적인 차별사유를 헌법에 포함시켰다(성문 헌법이 없는 영국은 제외). 헌법 조항은 일반적으로 직접 적용되지 않거나 또는 피고측이 국가인 소송에서만 수직적인 효력을 갖는다. 그러나 알바니아, 불가리아, 키프로스, 에스토니아, 핀란드, 그리스, 아이슬란드, 리히텐슈타인, 룩셈부르크, 몬테네그로, 네덜란드, 노르웨이, 포르투갈, 세르비아, 슬로베니아, 스페인 및 튀르키예에서는 헌법 조항이 수평적 관계에도 적용되는 것으로 보인다. 수평적 관계의 직접적인 효과는 일부 국가(예: 벨기에, 헝가리, 이탈리아, 북마케도니아)에서 여전히

2 See European Commission, Infringement Nos (2014)2174 (Czechia), (2015)2025 (Slovakia) and (2015)2206 (Hungary).

3 See European Commission, Infringement No. (2021)2073. 진행 중인 각국의 법률에 관한 자세한 사항은 이 보고서의 103-104쪽 참조.

4 European Commission (2021), *Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of Council Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin ('the Racial Equality Directive') and of Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation ('the Employment Equality Directive')*, Brussels, 19.03.2021, COM(2021) 139 final, available at: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/report_on_the_application_of_the_racial_equality_directive_and_the_employment_equality_directive_en.pdf.

5 더 많은 정보, 특히 이행보고서에 첨부된 직원실무문서에 관한 자세한 정보는 본문 5장을 참고.

이론에 머물러 있거나 논쟁의 여지가 많다. 프랑스헌법에서는 헌법위원회에 ‘합헌성 예외’ 절차라는 방법을 통해 사적 당사자에 대해 법률의 합헌성 여부를 다룰 수 있는 사법절차가 마련되어 있다.

대부분의 국가에서 일반적인 헌법적 평등 보장이 적용되므로 이론적으로 최소한 공공부문에서는 실질적인 범위 내에서 차별금지침이 고려된다(2. 차별의 정의와 범위 참조). 그러나 헌법 조항만으로 차별금지침이 충분히 수용되기 어려울 가능성이 높다. 따라서 대부분의 국가에서는 차별금지법이 적용되는 영역을 상세하게 모두 열거하는 특정 법규를 채택했다.

대부분의 국가에서는 민법이나 노동법을 통해 차별금지침을 수용하였으며, 일부 국가에서는 형법 조항을 유지, 도입하거나, 개정했다(예: 벨기에, 덴마크, 에스토니아, 프랑스, 룩셈부르크). 여전히 다양한 법률에 차별금지조항이 산재하는 몇몇 국가들이 있지만(예: 라트비아), 이는 대체로 보다 일반적인 차별금지조항과 차별금지법으로 대체되었다. 이러한 변화의 연장선에서, 다양한 차별사유를 다루기 위해 평등기구를 수립하는 노력이 눈에 띄었다.

과거 단일법을 선택했던 핀란드, 스웨덴, 영국 같은 일부 국가에서는 기존 법조항을 명확히 하고 불완전한 법체계로 인해 발생하는 격차와 불일치를 좁히는 기회를 가졌다.

일부 국가에서는 자국의 차별금지체계를 평가하고 검토하기 위한 절차를 마련했다. 이러한 절차는 법으로 명시될 수 있다. 벨기에가 그 예인데, 2007년 채택된 차별금지법은 해당 분야의 벨기에 국내 전문가가 차별금지체계를 상세히 평가할 것을 요구하며 이에 따라 두 가지 분석 보고서의 형태로 평가가 진행되었다. 보다 최근인 2021년 아일랜드는 처음으로 아일랜드 차별금지체계에 대한 종합적인 검토를 실시했다. 특히 공공 협의를 기반으로 검토가 이루어졌다는 점이 눈에 띈다. 네덜란드에서는 차별과 불관용에 관해 공적 토론이 활발했고, 이러한 토론의 여파로 차별금지를 위해 활용할 수 있는 입법 수단을 모색하기 위해 2021년 의회조사위원회가 창설되어 차별금지체계에 대한 검토 절차가 시작되었다.

모든 28개 회원국의 차별금지법에는 차별금지침에 의해 보호되는 차별사유 외에 기타 사유들이 추가적으로 포함되어 있다. 예를 들어 프랑스에서는 ‘자율성 상실’[(역주) ‘자율성 상실 loss of autonomy’이란 장애, 질병, 고령 등으로 인해 일상생활에 어려움을 겪고 있어 일정한 도움을 받아야 하는 사람이 그러한 사유로 인해 차별받으면 안된다는 취지로 마련된 차별사유다.], ‘프랑스어 이외의 언어로 표현’, ‘경제적 취약성’, ‘성별정체성’, ‘은행계좌장소 banking residence’[(역주) 은행계좌장소(domiciliation bancaire)는 당사자의 은행계좌가 어느 나라에 있는지에 따라서 차별을 받으면 안된다는 취지에서 마련된 차별사유다.] 등 지난 몇 년 간 몇몇 보호되는 차별사유가 추가되었다. 이와는 대조적으로 튀르키예에서는 차별금지침에는 없는 보호되는 차별사유가 추가적으로 규정되었지만 성적지향은 포함되지 않았다.

각 국가 차원에서 차별금지법에 도입한 다양한 차별사유(인종, 고용평등지침의 다섯 개 근거 포함)를 다음 표를 통해 알 수 있다.

표 1. 각국 차별금지법⁶ 통해 보호되는 일반적인 차별사유(연방법 수준)

국가	차별금지법 안에서 보호되는 일반 차별사유
알바니아 (차별로부터의 보호에 관한 법)	젠더, 인종, 피부색, 민족성, 언어, 시민권, 정치적·종교적·철학적 신념, 경제상황, 교육적 또는 사회적 상황, 성별정체성, 성적지향, 성별의 특성, HIV/AIDS 감염 여부, 임신, 혈통, 친권, 연령, 가족 또는 혼인 상태, 혼인상태civil status[(역주) 전통적 혼인 여부 뿐만 아니라, 시민동반관계 여부 등을 포함하는 개념], 거주, 건강 상태, 유전적 소인, 외양, 장애, 특정 집단과의 관계, 또는 기타 사유
오스트리아 (평등대우법: 연방 평등대우법)	젠더, 민족적 소속, 종교, 신념, 연령, 성적지향 ⁷
벨기에 (연방 인종평등법: 연방 일반차별금지법)	추정되는 인종, 피부색, 혈통, 출신 민족 또는 출신 국가, 국적, 연령, 성적지향, 혼인상태, 출생, 재산(부), 종교적 또는 철학적 신념, 현재 또는 미래의 또는 건강 상태, 장애, 신체적 또는 유전적 특징, 정치적 의견, 언어, 사회적 출신, 노동조합에 대한 의견(노조신념conviction syndicale).
불가리아 (차별로부터의 보호에 관한 법)	성별, 인종, 출신국가, 민족성, 유전체, 국적, 출신, 종교 또는 신앙, 교육, 신념, 정치적 소속, 개인적 또는 사회적 지위, 장애, 연령, 성적지향, 가족상황, 재산 상태 또는 불가리아 국내법이나 불가리아가 당사국인 국제 조약에 의해 규정된 기타 사유
크로아티아 (차별금지법)	출신 인종 또는 민족, 피부색, 젠더, 언어, 종교, 정치적 또는 기타 신념, 출신 국가 또는 사회적 출신, 재산, 노동조합 가입, 교육, 사회적 지위, 혼인 여부 또는 가족상황, 연령, 건강상태 ⁸ , 장애, 유전적 유산, 성별정체성과 젠더표현 ⁹ , 성적지향
사이프러스 (고용과 직업에서의 평등대우법; (평등대우(인종 또는 출신 민족)법)	출신 인종과 민족, 종교 또는 신념, 연령, 성적지향 ¹⁰

6 유럽연합이사회연 지침에서 다루는 특정 차별 사유가 국가 차원에서 일반차별금지법이 아닌 기타의 다른 법에서 다루어지는 경우 별도로 표기해 두었다.

7 또한, 장애 사유는 장애인고용법 및 연방장애인평등법에서 다루어진다.

8 ‘건강 상태’를 별도의 차별사유로 분리한 이유는 장애에 해당하지 않는 특정 상태(예: HIV감염자)의 사람들을 보호하기 위함이다.

9 ‘성별정체성, 젠더 표현, 성적지향’을 언급하는 차별금지법의 특정 문구로 인해 성별정체성과 젠더 표현이 별도의 차별 사유인지 여부에 관한 혼란이 있다는 지적이 있다. 옴부즈퍼슨은 이를 하나의 차별 사유로 해석한다.

10 또한 장애 사유는 장애인법으로 다루어진다.

국가	차별금지법 안에서 보호되는 일반 차별사유
체코 (차별금지법)	인종, 피부색, 출신 민족, 국적(rodnost), 성별, 성적지향, 연령, 장애, 종교 또는 신념 ¹¹
덴마크 (노동시장에서의 차별 금지 등에 관한 법; 민족평등대우법)	인종, 연령, 장애, 피부색, 종교, 신념, 성적지향, 정치적 의견, 출신 국가 또는 사회적 출신 또는 민족, 성별정체성, 젠더 표현 또는 젠더 특성
에스토니아 (평등대우법)	출신 민족, 인종, 피부색, 종교 또는 기타 신념, 연령, 장애 또는 성적지향 ¹²
핀란드 (차별금지법)	출신, 연령, 장애, 종교, 신념, 성적지향, 국적, 언어, 의견, 정치 활동, 노조 활동, 가족 관계, 건강상태 또는 기타 개인적 특성
프랑스 (차별문제에 있어서 국내법을 공동체법에 적용하는 것에 관한 법 ¹³)	관습(mores), 성적지향, 성별, 임신, 성별정체성[(역주) sex는 '성별'로, gender는 '젠더'로 옮겼으나, gender identity와 sexual identity는 기존 번역어 관행에 따라 '성별정체성'으로 옮겼다.], 실제로건 추정되건 또는 민족, 국가, 인종, 특정 종교에 소속, 외양의 특징, 거주지 또는 은행계좌장소, 성씨, 가족적 상황, 노조활동, 정치적 의견, 연령, 건강, 장애, 자율성 상실, 유전적 특징, 프랑스어 외의 언어로 표현, 명백한 경제적 취약성
독일 (일반 평등대우법)	성별, 출신 인종 또는 민족, 종교 또는 신념 ¹⁴ , 장애, 연령, 성정체성(sex identity) ¹⁵
그리스 (평등대우법)	출신 인종 또는 민족, 혈통, 피부색, 종교 또는 기타 신념, 장애 또는 만성 질환, 연령, 가족적 또는 사회적 지위, 성적지향, 성별정체성 또는 젠더적 특성.

11 또한 2018년 1월 1일부터 차별금지법에 따라 EU규정 492/2011이 적용되는 경우 노동자의 자유로운 이동과 관련된 상황에서 EU시민권도 차별 사유로 간주된다.

12 또한 평등대우법 제2조(3)은 여기에 열거되지 않은 사유, 특히 가족관련 의무, 사회적 지위, 피고용인의 이익을 대변하는 활동, 또는 피고용인 단체의 구성원, 언어구사수준 또는 국방 의무 등의 사유는 노동 관계에서만 '평등대우 요건'의 대상이 될 수 있다고 규정하고 있다.

13 Law No. 2008-496 of 27 May 2008.

14 독일에서, '신념'은 민법에서 명시적으로 보호되는 차별사유가 아니다.

15 '성별정체성'이라는 용어는 '성적지향'과 같은 의미로 간주된다.

국가	차별금지법 안에서 보호되는 일반 차별사유
헝가리 (평등대우법)	성별, 인종적 소속, 피부색, 국적(시민권 아님), 소수 민족 소속, 모국어, 장애, 건강 상태, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타 의견, 가족적 배경, 출산(임신) 또는 자녀 유무, 성적지향, 성별정체성, 연령, 사회적 출신, 재산상태, 임시직 형태 고용의 법적 관계가 임시적인 형태인지 또는 정해진 기간의 형태인지 여부, 이익단체 소속 여부, 기타 상황, 개인 또는 집단의 속성이나 상태
아이슬란드 (인종평등법 ¹⁶ , 노동평등법 ¹⁷)	출신 인종 또는 민족, 종교 또는 신념, 장애, 저하된 노동능력, 연령, 성적지향, 성별정체성, 젠더 표현, 성적 특성
아일랜드 (고용평등법 ¹⁸ , 평등지위법 ¹⁹)	젠더, 연령, 인종, ²⁰ 종교, 결혼 상태, 가족적 배경, 장애, 성적지향, 유랑인 공동체 구성원, 주택 지원
이탈리아 (출신 인종이나 민족에 관계 없는 평등한 대우에 관한 입법명령 ²¹ , 고용평등지침 이행하는 입법명령 ²²)	출신 인종과 민족, 종교 또는 신념, 연령, 성적지향
라트비아	_23
리히텐슈타인	_24

16 Act on Equal Treatment Irrespective of Racial and Ethnic Origin No. 85/2018.

17 Act on Equal Treatment in the Labour Market No. 86/2018.

18 Employment Equality Acts 1998-2021 of 18-06-1998.

19 Equal Status Acts 2000-2018 of 26-04-2000.

20 Section 6(2)(h) of the Employment Equality Act and Section 3(2)(h)에 따르면 인종적 사유에는 ‘국적’과 출신 민족 또는 국가가 포함된다.

21 Legislative Decree No. 215/2003 of 09.07.2003.

22 Legislative Decree No. 216/2003 of 09.07.2003.

23 라트비아에는 일반적인 차별금지법이 존재하지 않는다. 그러나 2001년 6월20일의 노동법, 2012년 12월 19일의 자연인-법률행위 당사자에 대한 차별금지법, 1995년 7월 9일의 사회보장법, 1998년 10월 29일의 교육법, 1999년 3월 18일의 소비자권리보호법에서 지침이 제시하는 차별사유를 다룬다.

24 리히텐슈타인에는 일반적인 차별금지법이 존재하지 않는다. 장애인평등법에서 장애 사유를 다루고 있다.

국가	차별금지법 안에서 보호되는 일반 차별사유
리투아니아 (평등대우에 관한 법)	젠더, 인종, 국적, ²⁵ 시민권 ²⁶ , 언어, 출신, 사회적 지위, 신념, 확산이나 견해, 연령, 성적 지향, 장애, 민족적 또는 종교적 출신
룩셈부르크 (일반 차별금지법 ²⁷ , 공공부문법 ²⁸)	출신 인종 또는 민족, 종교 또는 신념, 연령, 장애, 성적지향, 국적
몰타 (고용에서의 평등대우 규칙; 평등대우명령)	출신 인종 또는 민족, 장애, 성별, 성적지향, 임신 또는 출산 휴가, 젠더 전환, 연령, 종교 또는 종교적 신념
몬테네그로 (차별금지법)	인종, 피부색, 소속 국가, 사회적 또는 민족 출신, 소수종족 또는 소수종족 공동체 소속, 언어, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타 의견, 성별, 성 전환, 성별정체성, 성적지향 그리고/또는 간성의 특성, 건강 상태, 장애, 연령, 물질적 조건, 혼인 여부 또는 가족적 배경, 어떤 집단의 구성원 또는 그 집단에 속한다고 또는 추정되는 구성원, 정당 또는 기타 조직 구성원, 기타 개인적 특성
네덜란드 (일반평등대우법)	성별, 인종, 종교, 신념, 정치적 의견, 국적, 이성애 또는 동성애 지향, 결혼 (또는 혼인) 상태 ²⁹
북마케도니아 (차별방지 및 보호에 관한 법률)	인종, 피부색, 출신 국적 또는 민족성, 성별, 젠더, 성적지향, 성별정체성, 소외계층 소속, 언어, 시민권, 사회적 출신, 교육, 종교, 종교적 신념, 정치적 신념, 기타 신념, 장애, 연령, 가족 배경 또는 혼인 여부, 재산 상태, 건강 상태, 개인의 능력, 사회적 지위 또는 기타 사유

25 평등대우에 관한 법에서 사용되는 용어는 ‘tautybė’로, 소수민족에 속하는 것을 의미하며 ‘시민권’의 의미로는 사용되지 않는다.

26 시민권은 EU 회원국과 EEA 국가의 시민과 이들의 가족에게만 적용되는 보호 사유이다.

27 Law of 28 November 2006.

28 Law of 29 November 2006.

29 또한, 장애는 장애인차별금지법의 적용을, 연령은 연령차별금지법의 적용을 받는다.

국가	차별금지법 안에서 보호되는 일반 차별사유
노르웨이 (일반 평등 및 차별금지법)	젠더, 임신, 출산이나 입양과 관련된 휴가, 돌봄 책임, 민족성 ³⁰ , 종교, 신념, 장애, 성적 지향, 성별정체성, 젠더 표현, 연령 ³¹ 또는 이러한 요소들의 조합
폴란드 (평등대우법)	젠더, 인종, 출신 민족, 국적, 시민권 ³² , 종교, 믿음, 정치적 의견, 장애, 연령, 성적지향
포르투갈 (출신 인종 및 민족, 국적, 혈통 및 출신 지역을 사유로 한 차별의 예방, 금지, 투쟁을 위한 법체제 구축을 위한 법 ³³)	출신 인종과 민족, 피부색, 국적, 혈통, 출신 지역 ³⁴
루마니아 (모든 형태의 차별 예방 및 처벌에 관한 조례 ³⁵)	인종, 국적, 출신 민족, 언어, 종교, 사회적 지위, 신념, 성별, 성적지향, 연령, 장애, 비전염성 만성질환, HIV 양성 상태, 소외 계층 소속, 기타 기준
세르비아 (차별금지법)	인종, 피부색, 혈통, 시민권, 출신 국가 또는 민족, 언어, 종교 또는 정치적 신념, 성별, 젠더, 성별정체성, 성적지향, 성적 특성, 수입 수준, 재정 상태, 출생, 유전적 특징, 건강 상태, 장애, 혼인 여부와 가족적 배경, 과거 유죄판결 유무, 연령, 외모, 정치 집단, 노동 조합 및 기타 조직 가입, 그 외 실제의 또는 추정되는 개인적 특성

30 민족성에는 출신 국가, 혈통, 피부색, 언어가 포함된다.

31 고용에서 연령은 노동환경법(WEA, Working Environment Act) 제13장에 의해 보호되며 고용 외의 연령에 관한 사항은 일반 평등 및 차별금지법에서 보호한다. WEA로 보호되는 보호 사유에는 정치적 견해와 노동조합 가입이 있다.

32 노동자의 자유로운 이동과 관련하여 노동자에게 부여된 권리 행사를 촉진하는 조치에 관한 EU 지침 2014/54/EU 를 전환하기 위해 2016년 4월 29일 법이 발효된 이후 오직 제한된 범주의 사람들에게 대해서만 '시민권'이 평등대우법에 포함되고 있다.

33 Law No. 93/2017 of 23.08.2017.

34 또한 종교 또는 믿음, 연령, 장애, 성적지향 사유가 2009년 2월 12일의 노동법에 포함된다.

35 The 'Anti-discrimination Law', i.e., Government Ordinance 137/2000 of 31.08.2000.

국가	차별금지법 안에서 보호되는 일반 차별사유
슬로바키아 (차별금지법)	성별, 종교 또는 신념, 인종, 국적 또는 민족 집단에 따른 소속(národnosť), 장애, 연령, 성적 지향, 혼인 여부와 가족적 배경, 피부색, 언어, 정치적 의견 또는 기타 의견, 출신 국가 또는 사회, 재산, 혈통/젠더 또는 기타 지위, 범죄 또는 기타 반 사회적 활동 신고 이유
슬로베니아 (차별보호법)	젠더, 민족성, 인종 또는 민족 출신, 언어, 종교 또는 신념, 장애, 연령, 성적지향, 성별 정체성 또는 젠더 표현, 사회적 위치, 경제적 상황, 교육, 기타 개인적 특성
스페인 (재정, 행정, 사회적 조치에 관한 법률)	인종 또는 출신 민족, 종교 또는 신념, 장애, 성적지향
스웨덴 (차별금지법차별금지법)	성별, 트랜스젠더 정체성 또는 표현, 민족성, 종교와 기타 신념, 장애, 성적지향, 연령
튀르키예	³⁶
영국 (그레이트 브리튼: 평등법)	그레이트 브리튼(잉글랜드, 웨일스, 스코틀랜드): 성별(젠더 전환, 혼인/시민동반자 상태, 임신 포함), 피부색, 국적(시민권 포함), 출신 민족, 출신 국가, 장애, 성적지향, 종교 또는 믿음, 연령 북아일랜드: ³⁷

1.2.1 출신 인종 또는 민족

‘출신 인종 또는 민족’을 정의할 때 몇 가지 문제가 발생할 수 있다. 인종평등지침은 회원국들이 ‘출신 인종 또는 민족’을 사유로 한 차별을 금지하도록 요구하지만, 많은 국가의 차별금지법은 ‘민족성ethnicity’ 또는 ‘민족 소속ethnic affiliation’등 조금씩 다른 용어를 사용하여 차별을 금지하고 있다. 또한 일부 국가에서는 국내법에 따라 ‘출신 인종 또는 민족’과 관련되어 있거나 관련성이 존재한다고 주장하는 기타 사유에 기반하여 차별을 금지하고 있다.³⁸ 차별금지 사유에는 국적이나 출신 국가, 언어, 피부색, 공식적인 소수 민족의 구성원 등이 포함된다. 또한 출신 인종 또는 민족,

36 튀르키예에는 일반적인 차별금지법이 존재하지 않는다. 장애는 2005년 7월1일 장애인법에서 주로 다루고 있으며 출신 인종과 민족, 종교 또는 믿음, 연령, 장애는 2016년 4월 6일 튀르키예 인권 및 평등기구에 관한 법률 6701호에서 다루고 있다. 튀르키예에서는 성적지향에 관한 보호는 이루어지지 않고 있다.

37 북아일랜드에는 일반적인 차별금지법이 존재하지 않는다. 이 지침이 다루는 차별 사유는 다음의 법에서 각각 적용된다: the Disability Discrimination Act of 08.11.1995, the Race Relations Order of 19.03.1997, the Fair Employment and Treatment Order of 16.12.1998 (covering religion and belief), the Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations of 01.12.2003, and the Employment Equality (Age) Regulations of 14.06.2006, respectively.

38 바로 위 표 참고.

그리고 종교 또는 신념으로 인한 차별사유 사이에는 분명한 연관성이 존재한다.

인종평등지침 전문 6조는 다음과 같이 선언한다

“유럽연합은 별도의 인종이 존재한다고 결정하려는 이론을 거부한다. 본 지침에서 “출신 인종”이라는 용어가 사용된다고 해서 그러한 이론을 수용한다는 의미가 아니다.”

차별금지법에 ‘인종’이라는 용어 사용을 둘러싸고 지속적인 논쟁이 이루어지고 있다. 인종평등지침 전문 6조가 명확한 설명을 제시함에도 불구하고, 일부 국가는 차별금지법에 ‘인종’ 또는 ‘출신 인종’이라는 용어를 사용하면 인류가 ‘인종’에 따라 구분될 수 있다는 인식을 강화할거라는 우려를 표한다. 이를 이유로 일부 회원국은 지침을 법률로 수용할 때 이러한 용어의 사용을 모두 피했다. 예를 들어, **스웨덴**의 차별금지법은 ‘민족성’(제1장, 제5절(3))을 ‘출신 국가 또는 민족(racial or ethnic origin)[(역주) 한국어 어감을 고려하여, origin은 출신, racial origin은 출신 인종, ethnic origin은 출신 인종, national origin은 출신 국가로 옮기되, social origin은 사회적 출신으로 옮겼다.]’, 피부색 또는 이와 유사한 상황’으로 정의한다. **핀란드**의 차별금지법에서는 ‘출신’이라고 언급되어 있는데, 이는 정부안에서 출신 민족, 출신 국가, 사회적 출신 인종, 피부색을 포함하는 것으로 정의되었던 것이다³⁹. **독일**의 차별금지법에 ‘인종’이라는 용어가 포함되어 있는데, 이는 뜨거운 비판과 반대를 불러일으켰다. 2020년 독일 연방정부는 ‘인종’이라는 단어를 삭제하는 헌법 개정을 포함하여 극우세력과 인종차별에 맞서기 위한 일련의 조치들을 발표했다⁴⁰. 단, 해당 개정안은 아직 채택되지 않았다. 인종평등지침 전문 6조에도 명시되어 있지만, **아이슬란드**에서는 새로운 인종평등법의 각주에 ‘인종’이란 피부색 그리고/또는 종종 특정 인종적 특징으로 간주되는 기타 다른 외관 등의 신체적 외양을 기반으로, 인류를 역사적 의미가 담긴 인종으로 구분하는 것을 의미한다고 명시되어 있다. **벨기에** 법은 ‘추정되는 인종’이라고 언급하는 반면, **프랑스**에서는 다양한 법 조항에서 ‘인종’개념을 수용하지 않는다는 점을 강조하기 위해 ‘실제 또는 추정(vraie ou supposée)되는’ 출신 인종 또는 민족이라고 규정하고 있다.⁴¹ **노르웨이**에서는 2017년 평등 및 차별금지법에 따라 ‘민족성’의 일부로 ‘출신 국가, 혈통, 피부색, 언어’가 명시되어 있다. 위에 제시된 각 국가의 사례는 민족성 개념의 해석에 구속력을 갖지만 각각의 예를 전부 제시한 것은 아니다.

인종평등지침에서 사법적 해석이 필요한 영역 중 하나는 피부색, 출신 국가, 소수 민족 구성원, 언어, 사회적 출신과 같은 특성이 ‘출신 인종 또는 민족’의 범위에 포함되는 정도였다. 인종평등지침을 이행하는 국내법이 이러한 일련의 특성을 별도의 차별사유로 제시할 때 사법적 해석이 필요하게 된다. 예를 들어 **헝가리** 기본법은 ‘인종’과 ‘피부색’을 언급하는 반면, 평등대우법은 ‘인종적 소속’, ‘소수민족 소속’, ‘국적’(시민권 의미 아님)도 언급한다. 또한 **오스트리아**, **폴란드**, **슬로베니아**의 법원이 차별금지법을 해석할 때 소수민족보호를 규정하는 특정 법에 제시되는 민족/소수 민

39 Finland, *Government Proposal on the Non-Discrimination Act 19/2014*, p. 66, available at: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140019>.

40 본문에 언급한 일련의 조치에 대한 세부 내용은 2020년 11월 25일에 공개되었다. <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1819984/4f1f9683cf3faddf90e27f09c692abed/2020-11-25-massnahmen-rechtsextremi-data.pdf?download=1>.

41 See the discussion of amendment No. 15 to Article L122-45 of the Labour Code (now re-codified as Article L1132-1 of the Labour Code), during the adoption of Law No. 2001-1066 of 16.11.2001, available at: <http://www.senat.fr/seances/s200101/s20010109/sc20010109007.html>.

족 개념을 적용하는지 여부도 종종 불분명하다. 아일랜드에서는 고용평등법과 평등지위법에 따른 인종 사유에 ‘다른 인종, 다른 피부색, 다른 국적, 다른 민족 또는 출신 국가’의 개인이 포함된다. 판례법에 따르면 ‘출신 국가’는 ‘개인이 출생 시 획득하고 해당 개인을 “국민”으로 기술할 수 있는 하나 이상의 집단과 연결’한다. 또한, 2017년부터 공식적으로 유랑인 Traveller이 민족 집단 중 하나로 인정되었으며⁴², 이것은 유랑인들이 인종 뿐만 아니라 ‘유랑인 공동체 Traveller community’ 구성원이라는 별도의 사유로 보호된다는 것을 뜻한다⁴³.

지난 몇 년간 유럽사법재판소는 출신 인종 또는 민족과 관련하여 여러 지침을 제시했는데, 특히 2015년 CHEZ[(역주) 불가리아의 전기 공급 회사] 판결에서 ‘민족성이라는 개념(...)은 공통된 국적, 종교적 신앙, 언어, 문화적·전통적 기원과 배경으로 특징지어지는 사회 집단의 개념에 그 기원을 둔다’고 밝혔다⁴⁴. 유럽사법재판소는 유럽인권재판소(ECtHR, European Court of Human Rights)가 정한 기존의 지침을 충실히 따른 것이다⁴⁵.

유럽인권재판소의 지침은 출신 민족과 종교가 얼마나 밀접하게 연관될 수 있는지를 강조한다. 인종평등지침과 고용평등지침은 출신 민족과 종교, 이 두 가지 차별사유의 구분이 중요하다는 점을 분명히 한다. 인종평등지침의 실질적인 범위가 종교를 포함하는 고용평등지침의 범위보다 훨씬 더 넓기 때문이다.

다음 예는 회원국들이 인종과 종교 간의 밀접한 상호 연관성 어떻게 다루는지 보여준다. 영국에서는 시크교도 Sikhs⁴⁶ 또는 유대인⁴⁷에 대한 차별, 또는 카스트⁴⁸에 따른 차별이 인종(구체적으로 출신 인종)에 의한 차별에 포함될 수 있는 것으로 받아들여졌다. 나치 이데올로기의 역사적 배경을 가지고 있는 독일에서는 반유대주의가 종교가 아닌 인종을 이유로 한 차별로 간주된다. 스웨덴에서는 보호 범위가 인종과 종교 두 가지 사유에 대해 동일하다는 점이 고려되어 법원은 특정 사건의 관련 사유가 종교인지 민족성인지 여부를 명시할 필요가 없다. 이는 정부가 제출한 차별금지법안에서 한 번 더 강조되었다. 이 법안은 인종과 종교 두 차별사유가 ‘광범위한 영역을 포괄하며 실제로 중재 과정이나 법원에서 둘 중 어떤 차별사유가 언급되는지는 단지 종속적 중요성을 갖는다고 추정할 수 있다’고 명시했다⁴⁹.

42 Ireland (2017), 941(1) *Dáil Éireann Debates* 461-463 (Traveller Ethnicity: Statements), Wednesday, 1 March 2017. Available at: <https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/debateRecord/dail/2017-03-01/debate/mul@/main.pdf>.

43 See for instance Ireland, Workplace Relations Commission, *O'Donoghue v The Minister for Social Protection*, DEC-S2018-014, of 5 June 2018, available at: <https://www.workplacelrelations.ie/en/Cases/2018/June/DEC-S2018-014.html>.

44 CJEU, Case C-83/14, judgment of 16.07.2015, ECLI:EU:C:2015:480, para 46.

45 European Court of Human Rights (ECtHR), *Timishev v Russia*, Nos. 55762/00 and 55974/00 of 13 December 2005, paragraph 55. Available at: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-71627>.

46 UK, *Mandla v Dowell Lee* [1983] UKHL 7, 2 AC 548.

47 UK, Employment Appeal Tribunal, *Seide v Gillette Industries Ltd.* [1980], IRLR 427.

48 UK, Employment Appeal Tribunal, *Chandhok v Turkey*, [2015] IRLR 195. Available at: http://www.bailii.org/uk/cases/UKCAT/2014/0190_14_1912.html.

49 Sweden, Government Bill No. 2007/08:95, *A stronger protection against discrimination*, p. 122, available at: <https://www.regeringen.se/49bafd/contentassets/9992e1e8bedd4019aaa6a9e8565f778b/ett-starkare-skydd-mot-diskrimineringprop-20070895>.

위스케 피넨스 Jyske Finans: 출신 민족은 한 가지 기준에 의해 결정되지 않는다⁵⁰

이 사건은 운전면허증에 EU 또는 EFTA 회원국이 아닌 출생국이 기재되어 있는 고객에게 추가 신원 확인을 요구한 덴마크 신용기관에서 벌어진 일이다.

덴마크 평등대우위원회는 이러한 신원 요구 관행이 출신 민족을 이유로 한 간접차별에 해당한다고 보았다. 덴마크 법원은 해당 관행은 간접차별이 아닌 직접차별에 해당한다고 판결했고, 이 결정에 대해 덴마크 신용기관은 항소를 제기했다. 덴마크 항소법원은 인종평등지침의 해석에 관한 예비 판결을 유럽사법재판소에 요청했다.

유럽사법재판소 2017년 4월 판결에서 “민족성”이란 개념은 특히 동일한 국적, 종교, 신념, 언어, 문화, 전통적 기원과 배경으로 특징되는 사회 집단의 개념에서 유래한다’고 말했다. 출신 민족은 한 가지 기준으로 결정할 수 없으며, 오히려 객관적, 주관적인 수많은 요소에 의해 결정된다. 결과적으로 개인의 출생국가 그 자체로 해당 개인이 특정 민족 집단의 구성원이라는 일반적인 추정을 정당화할 수 없으며, 이 두 개념 사이에 직접적이거나 불가분의 관계가 존재한다는 것을 입증할 수 없다. 유럽사법재판소는 ‘각 주권국가가 단 하나의 민족으로 이루어져 있다고 추정할 수는 없다’고 덧붙였다.

이 사건에서 평등대우위원회와 덴마크 법원이 문제된 행위가 출신 민족에 근거한 차별에 해당한다는 판단의 유일한 기준은 출생 국가였다. 그러나 유럽사법재판소는 이러한 기준이 출생 국가에 근거한 직접차별이나 간접차별에 해당하지 않으며, 따라서 인종평등지침에 반하지 않는다고 판단했다고 언급했다⁵¹. 유럽사법재판소의 예비 판결에 따라 덴마크 평등대우위원회는 2018년에 사건을 재개하여, 이전 결정을 취소하고 신청인의 사례가 직접차별이나 간접차별에 해당하지 않는다는 결론을 내렸다⁵².

2021년 유럽사법재판소는 장기거주 중인 제3국 국민과 오스트리아 국민을 다르게 처우하는 것은 특정 민족 출신의 제3국 국민에게 불이익을 초래하는 것이 아니라는 점을 추가로 확인했다. 따라서 이러한 대우의 차이에는 인종평등지침이 적용될 수 없다⁵³.

네덜란드의 평등기구인 네덜란드 인권기구(NIHR, Netherlands Institute for Human Rights)는 네덜란드법에 의해 보호되는 ‘인종’에 대한 해석이 위스케 피넨스사건에서 유럽사법재판소가 제시한 ‘출신 인종 또는 민족’의 정의보다 더 넓다는 점을 명시적으로 밝혔다. 네덜란드 인권기구의 관점에서 유럽사법재판소의 해석을 적용하는 것은 네덜란드법이 제공하는 보호 수준이 크게 낮아지는 것을 의미한다⁵⁴. 더욱이, 형사 재판에서 ‘인종’이라는 사유는 국적 및 이민 신분을

50 CJEU, Judgment of 6 April 2017, *Jyske Finans A/s v Ligebehandlingsnævnet*, C-668/15, ECLI:EU:C:2017:278. Available at: <http://curia.europa.eu/juris/>.

51 추가 참고: Farkas, L. (2018), ‘Throwing the babies out with the bathwater: the CJEU, xenophobia and equality bodies after Jyske Finans’ in *European Equality Law Review* 2018/1. Available at: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4639-european-equality-law-review-1-2018-pdf-1-086-kb>.

52 Denmark, Board of Equal Treatment, Decision No. 9559 of 21 June 2018.

53 CJEU, Judgment of 10 June 2021, *Land Oberösterreich v KV*, C-94/20, ECLI:EU:C:2021:477.

54 Netherlands Institute for Human Rights, Opinion No. 2017-67 of 6 June 2017, available at: www.mensenrechten.nl.

포괄하는 것으로 해석되는데, 이는 2020년 정치적 논의 자리에서 ‘모로코인’에 대한 차별을 선동한 혐의로 유죄 판결을 받은 유명 정치인의 사례에서 확인되었다⁵⁵.

1.2.2 종교 또는 신념 *religion or belief*

차별금지법에서 ‘종교 또는 신념’에 관한 포괄적인 정의(예: 보호 범위에 있는 종교의 전체 목록 또는 종교와 신념에 대한 일반적인 개념 정의)를 제시하려고 시도한 국가는 없으며 국제 수준에서도 정의된 바 없다. 하지만 2017년 유럽사법재판소는 중요한 메시지를 전한 *아치비타*^{Achbita} 판결을 통해 종교 또는 신념과 관련된 몇 가지 지침을 내놓았다. 이 판결에서 ‘종교의 개념은 신념을 갖는다는 사실 자체인 *내심의 자유* *forum internum*과 종교적 신앙의 공개적으로 표현하는 내심을 외부로 표현하고 실현하는 *자유* *forum externum*을 모두 포괄하는 것으로 해석되어야 함’을 확인했다.⁵⁶

2014년 1월 17일 채택된 인종평등지침 및 고용평등지침에 대한 2차 이행보고서⁵⁷에서 EU집행위원회는 ‘신념’의 개념은 ‘종교 또는 신념’의 맥락에서 읽혀져야 하고 이는 종교적 성격에 국한되지 않는 신념이나 또는 철학적 확신을 의미할 수 있지만 정치적 의견은 포괄하지 않는다고 명시했다.⁵⁸

일부 국가(예를 들어 체코, 스페인)는 종교의 자유를 규정하는 법률을 통해 종교가 아닌 것에 대한 지침을 제시한다. 오스트리아, 덴마크, 에스토니아, 프랑스, 아일랜드, 네덜란드⁵⁹, 영국 등 일부 국가에서는 법률에 첨부되는 법률해설서나 법원 판결을 통해 ‘종교 또는 신념’의 의미에 대한 추가 지침이 제공된다. 독일에서는 이와 관련하여 대대적인 헌법재판소 판례가 있었다. 2010년 영국 평등법의 각주⁶⁰에 따르면 영국에서 종교란, ‘명확한 구조와 개념 체계가 있어야 한다’. 또한 “철학적 신념”을 결정하는 기준이란 그 기준이 반드시 진정으로 지켜져야 하는 것이라고 덧붙인다. 즉, 반드시 어떤 믿음이 있어야 하며 이용 가능한 정보의 현재 상황에 기반한 의견이나 관점이 아닌, 인간의 삶과 행동의 중요하고 실질적인 측면에 대한 믿음이어야 한다. 또한 타당성, 심각성, 응집력, 중요성과 관련하여 특정 수준을 달성해야 한다. 이에 더해 민주사회에서 존중받을 가치가 있어야 하며 인간의 존엄성과 양립할 수 있어야 하고 타인의 기본권과 충돌하지 않아야 한다. 예를 들어 불법 활동에 연루된 사이비종교는 이 기준을 충족하지 못할 것이

55 Netherlands, Court of Appeal of The Hague, 4 September 2020, ECLI:NL:GHDHA:2020:1606.

56 CJEU, Judgment of 14 March 2017, *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV*, C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203, para 28. See text box below, p. 21.

57 European Commission (2014), 2: Report from the Commission to the European Parliament and the Council – Joint Report on the application of Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (‘Racial Equality Directive’) and of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (‘Employment Equality Directive’), SWD (2014) 5 final accompanying COM (2014) 2 final, 17 January 2014, available at: <http://eur-lex.europa.eu/>.

58 아일랜드는 비 종교적 신념과 관련하여 인종평등지침을 적용하지 않았다.

59 네덜란드의 차별금지법은 판례를 통해 해석되어 온 *levensovertuiging*(삶의 철학)이라는 용어를 사용한다. 이 용어에는 인본주의와 같은 광범위한 철학이 포함되지만 이것이 모든 사회적 관점으로 확대되지는 않는다. *levensovertuiging* 외에도 네덜란드 일반평등대우법(GETA, General Equality Treatment Act)은 *godsdienst*(종교)에 대해서도 다룬다.

60 2010년 영국 평등법은 (잉글랜드, 스코틀랜드, 웨일즈에 적용되며) 북아일랜드에서는 부분적으로만 적용된다는 점에 유의해야 한다. 본 보고서에서 그레이트 브리튼의 법이라고 언급한 것은 북아일랜드에서는 다른 법이 적용된다는 것을 뜻한다.

다...’⁶¹ 또한, 2019년 고용항소법원은 평등법이 종교나 신념에 기반한 차별을 금지하지 않는다고 판결했다. 이 사건에서, 고용항소법원은 혼전 동거를 금지하는 종교 규율에 대한 ‘신념이 없다’는 이유로 해고당했다는 직원의 주장을 기각하고, 고용주의 우려는 오히려 고용주의 평판을 손상시킬 위험에 관한 것이었다고 결론을 내렸다⁶². 사이프러스에서는 2019년 판례법을 통해 신념의 개념이 신념의 존재 여부와 신념의 공개적 표현을 모두 포괄한다는 점을 확인했다. 또한 법원은 추가 증거 없이 개인의 신념에 대한 진술만으로 이를 입증하기에 충분하다고 판결했다⁶³. 또한 평등기구는 2021년 코로나19 백신을 접종하지 않기로 한 결정은 보호받아야 할 ‘신념’에 해당하며, 접종을 받지 않는 대학생들 강의실에서 배제하는 것은 불법적인 차별에 해당한다고 판단했다⁶⁴. 이와 대조적으로 2021년 슬로베니아 평등기구는 상품과 서비스를 이용하기 위한 코로나 출입증 Covid-pass 요건은 종교 또는 신념을 사유로 한 차별에 해당하지 않는다고 판결했다⁶⁵. 마찬가지로 오스트리아 대법원은 코로나19의 위험성을 믿지 않고 업무 장소에서 보호용 마스크 착용을 거부하는 것은 보호받아야 할 ‘신념’을 결코 구성하지 않는다고 판결했다⁶⁶. 이탈리아 대법원은 2020년에 종교의 정의에 무신론자와 불가지론자가 모두 포함된다는 점을 확인했다⁶⁷. 보호되는 사유로서 ‘신념’은 노동조합 가입 행위를 포괄한다는 오랜 해석도 다시 한번 확인되었다⁶⁸. 반면 영국에서는 최근 판례법을 통해 트랜스 여성은 여성이 아니라는 ‘젠더 비판적’ 신념이 사건 상황에 따라 차별금지법으로 보호될 수 있음을 확인했다⁶⁹.

크레스코Cresco: 법에 의한 직접적인 종교 차별⁷⁰

이 사건은 4개 특정 교회의 신도들에게 성 금요일이 (유급) 공휴일이며, 그 교회 신도들 만이 성 금요일에 일을 하면 두 배의 급여를 받는다고 규정한 오스트리아 법 조항에 관한 것이다. 청구인은 이 4개 교회 중 어느 곳에도 속하지 않은 상태였으며 2015년 성 금요일에 일했지만 자신은 두 배의 급여를 받지 못했다는 이유로 고용주를 고소했다.

61 Great Britain, Equality Act 2010, *Explanatory Notes*, paragraphs 51-53. Available at: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/pdfs/ukpgaen_20100015_en.pdf.

62 United Kingdom, Employment Appeal Tribunal, *Gan Menachem Hendon Ltd v Ms Zelda De Groen*, decision of 12.02.2019.

63 Cyprus, District Court of Larnaca, *Voroklini Community Council v XXXX Zarifis et al*, No. 1243/2018, 25 January 2019.

64 Cyprus, Commissioner for Administration and human rights acting as Equality and Non-discrimination Body (2021), ‘Report regarding the protocol of the Cyprus University of Technology on the manner of conducting lessons during the autumn semester of 2021’, No. A/P 183/21 et al, 16 December 2021.

65 Slovenia, Advocate of the Principle of Equality, assessment of discrimination No. 050-27/2021/6, 18 August 2021, available at: <https://www.zagovornik.si/wp-content/uploads/2021/08/OCENA-DISKRIMINATORNOSTI-Odloka-in-Uredbe.pdf>.

66 Austria, Supreme Court, Dec. No. 9ObA130/21i, 25 November 2021.

67 Italy, Supreme Court, Judgment of 17 April 2020, *UAAR (Unione degli atei e degli agnostici razionalisti) v Comune di Verona*, No. 7893, available at: <https://www.questionegustizia.it/data/doc/2558/7893-2020.pdf>

68 Italy, Supreme Court, Judgment of 2 January 2020, *S.L.A.I. COBAS v F.C.A. Italy S.P.A.*, No. 1, available at: http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/01/20200102_snciv@sL0@a2020@n00001@tS.clean_.pdf

69 United Kingdom, Employment Appeal Tribunal, 10 June 2021, *Maya Forstater v CGD Europe and Others*, UKEAT/0105/20/JOJ.

70 CJEU, Case C 193/17, *Cresco Investigation GmbH v Markus Achatzi*, Grand Chamber judgment of 22.01.2019, ECLI:EU:C:2019:43.

유럽사법재판소는 해당 조항이 비교 가능한 상황에 있는 직원의 범주 안에서 영향을 미치는, 종교에 의한 직접적인 대우 차이에 해당한다는 점을 먼저 확인했다. 이와 관련하여 직원의 실제 의무나 성금요일을 지내야 하는 필요성에 관계없이 이 조항은 단지 공식적인 교회 신자에게만 휴일을 제공하는 것이라고 지적했다.

해당 조항이 직접차별에 해당한다고 판단한 후, 유럽사법재판소는 고용평등지침 2000/78의 제2조 5항 또는 제7조 1항에 근거하여 이 조항이 다시 정당화될 수 있는지 검토했다. 유럽사법재판소는 각기 다른 종교를 믿는 직원들을 배려해야 하는 특수 의무를 지닌 고용주가 명시적으로 승인한 경우에만 직원들은 결근하고 종교 축제를 축하할 수 있다는 점을 강조했다. 이 같은 합의가 서로 다른 종교에 속한 구성원들에게 충분히 적절한 것으로 받아들여짐에 따라, 두 배 급여에 관한 조항은 필요 요건을 충족할 수 없으며 따라서 고용평등지침 제 2조 5항에 명시된 타인의 권리와 자유를 보호하려는 목적에 비례하지 않는다. 같은 이유로 이 조항은 고용평등지침 제7조 1항의 적극적 조치에 내제된 완전한 평등 보장 목적에 비례하지 않았다. 따라서 여기 언급된 오스트리아 법 조항으로 발생한 직접차별은 EU법에서 정당화될 수 없다.

EU법을 준수하지 않은 것으로 밝혀진 실제 결과에 따른 권리 상향조정 또는 하향평준화 문제와 관련하여, 유럽사법재판소는 오스트리아 법원이 EU법에 반하는 국내법의 차별적 조항을 삭제해야 하며 오스트리아 입법부가 관련 법을 개정할 때까지 고용주는 성 금요일에 결근하기 위해 사전 허가를 구하는 모든 직원에게 유급 공휴일을 부여할 의무가 있다고 결론을 내렸다⁷¹.

2019년 3월 21일, 오스트리아는 휴가 및 공휴일에 관한 법률을 개정하여 관련 교회 구성원들의 성금요일 공휴일 규정을 삭제했다⁷². 이와 같이, 오스트리아 입법부는 다른 모든 직원의 권리를 ‘상향조정’하는 대신 이전에 혜택을 받은 집단의 권리를 ‘하향평준화’하는 쪽을 선택했다.

종교나 신념에 관해서 인종평등지침과 고용평등지침을 실제로 이행할 때 늘 언급되는 핵심 문제 중 하나는 복장이나 상징을 통해 종교적 신념을 표현하는 경우다. 이러한 표현을 제한당하여 지금까지 가장 큰 영향을 받은 집단은 이슬람식의 머리 스카프(히잡)를 착용하는 무슬림 여성이다.

공공고용이나 교육 등 공적 영역에서 종교적 신념 표현을 제약당하게 되면, 이 제한에 관한 문제들은 국가의 세속성, 중립성 원칙과 매우 밀접하게 연결된다. 이러한 이유로 국가마다 이 주제에 관한 접근 방식은 서로 다르다. 독일의 경우 독일연방헌법재판소는 믿음의 표현과 관련된 여러 사건에서 종교적 자유의 이익, 그리고 국가통합 및 중립 등 공익적 이익의 균형을 맞추기 위한 판결을 내렸다.⁷³ 오스트리아에서는 2019년 학교 교육법을 개정해 10세 미만 아동이 ‘신념이나 종교의 영향을 받아 머리를 가리는 옷’을 입는 행위를 금지했다. 이후 수정안에 유대인 모자 Juewish kippah와 시크교 터번 Sikh turban에 대한 예외 조항을 포함시킴으로써, 이 조항이 특히 무슬림 소녀들을 대상으로 한다

71 이와 관련하여 불이익을 당한 직원에게 ‘보상’해야 할 책임은 고용주가 아니라 국가에 있다고 판단한 보베크 대변인의 의견에 유럽사법재판소는 동의하지 않았다. See AG Opinion delivered on 25 July 2018, ECLI:EU:C:2018:614.

72 Austria, Section 7a of the Law on Rest Periods and Public Holidays, BGBl I 22/2019 of 21 March 2019.

73 See for instance German Federal Constitutional Court, Judgment No. 1 BvR 471/10 of 27 January 2015 and Judgment No. 1 BvR 354/11 of 18 October 2016.

는 점을 분명히 했다. 2020년 헌법재판소는 이 조항이 명백한 차별이라는 이유로 무효임을 선언했다.⁷⁴ 마찬가지로 2019년 체코 대법원은 학교에서 일반적으로 머리 덮개를 금지하는 규정이 있더라도 무슬림 학생이 학교에서 히잡을 착용하는 행위를 금지할 수 없다고 판결했다. 종교적 표현의 자유를 침해한다는 것이 이유였다.⁷⁵ 2021년 벨기에에서는 고등교육기관이 모든 종교적 상징을 단순히 내부 규칙을 통해 금지시킬 수는 없지만, 명령을 통해 이와 관련된 조항을 규정해야 한다는 판결이 내려졌다.⁷⁶

사적 영역에서는 고용주 중 많은 수가 종교 중립적인 복장 규정을 정하여 직원이 종교적 상징물이나 복장을 착용하는 행위를 금지하고 있다. 2017년부터 유럽사법재판소는 이러한 복장 규정 준수를 거부한 이유로 직원이 해고된 사례를 여러 차례 다루었다.⁷⁷

민간 고용주의 세속성과 중립성 - 머리 스카프 사례

2017년의 아치비타^{Achbita}⁷⁸, 부그나우이^{Bougnaoui}⁷⁹ 사건과 2021년 와베^{Wabe}, 밀러^{Müller} 사건은 모두 직원이 눈에 띄는 종교 복장이나 상징물을 착용하는 것을 민간 고용주가 제지할 수 있는가에 관한 사건이었다.

아치비타 사건에서 유럽사법재판소는 종교적 중립성에 대한 회사 내부 규칙이 종교나 믿음을 직접적으로 차별하는 행위가 아니라고 판결했다. 그러나 이러한 제재가 합법적인 목적에 의해 객관적으로 정당화되고 그 목적을 달성하는 수단이 적절하고 필요한 경우가 아니라면, 특정 종교나 믿음을 가진 사람에게 특별한 불이익을 주는 경우에는 간접차별에 해당할 수 있다. 이 사건에서 겐트 노동항소법원은 중립 정책이 무슬림 여성들에게 다른 사람들보다 더 불리하게 적용된다고 할 수 없기 때문에 간접차별에 해당하지 않는다고 최종 판결했다.⁸⁰

부그나우이 사건에서 유럽사법재판소는 ‘이슬람 머리 스카프를 착용한 직원이 제공하는 서비스를 원하지 않는 고객의 요구를 기꺼이 수용하려는 고용주의 행위는 진정성 있고 중대한 직업적 요구 사항으로 간주될 수

74 Austria, Constitutional Court, Decision No. G4/2020-27 of 11 December 2020.

75 Czechia, Supreme Court, Decision No. 25 Cdo 348/2019 of 27 November 2019.

76 Belgium, Brussels Court of First Instance, decision of 24 November 2021.

77 CJEU, Judgment of 14 March 2017, *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV*, C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203; Judgment of 14 March 2017, *Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v Micropole SA*, C188/15, ECLI:EU:C:2017:204; and Judgment of 15 July 2021, joined cases *IX v WABE eV*, C-804/18 and *MH Müller Handels GmbH v MJ*, C-341/19, ECLI:EU:C:2021:594.

78 Judgment of 14 March 2017, *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV*, C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203. 2016년 5월 31일 발표된 코트 대변인의 의견 참고.

79 Judgment of 14 March 2017, *Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v Micropole SA*, C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204. 2016년 7월 13일 발표된 대변인 샤프스톤의 의견 참고.

80 Belgium, Labour Court of Appeal (*Arbeidshof*) of Ghent, Judgment No. 2019/AG/55 of 12 October 2020, available at: https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2020_10_12_Arbh_Gent.pdf.

없다'고 결론지었다. 파기법원도 유럽사법재판소의 논리를 따랐으며, 고객의 요구에 따라 머리 수건 벗기를 거부했다는 이유로 청구인을 해고한 결정은 직접차별에 해당한다고 밝혔다. 파기 법원은 징계를 정당화할 수 있는 중립적 규정이 아닌 특정 종교적 표시를 겨냥한 상대적 규정이라고 결론지었다.⁸¹

와베 사건에서 유럽사법재판소는 고용주의 종교중립정책이 간접차별에 해당하는지 판단하는 맥락에서 해당 정책이 추구하는 목적의 정당성을 판단해야 한다고 말했다. 이와 관련하여 고용주는 중립 정책이 '진정한 요구'라는 조건을 충족하고 일관되며 체계적인 방식으로 추구하는 것임을 입증해야 한다.

마지막으로, *뮐러* 사건에서, 유럽사법재판소는 우선 고용주가 피고용인에게 크고 눈에 띄는 정치적, 철학적, 종교적 신념을 나타내는 표시를 착용하는 것을 금지하는 행위는 그러한 표시의 착용 기준이 하나 이상의 특정 종교 또는 믿음과 불가분의 관계에 있는 경우 간접차별이 아니라 종교 또는 신념에 근거한 직접차별에 해당할 수 있다는 점을 지적했다.

흥미롭게도 최근 몇 년간 고용 관련 사건 외에도 특히 성적지향과 관련하여 종교를 내세워 차별금지 예외를 정당화하는 사례가 증가하고 있다. 영국과 폴란드 등에서 이러한 사례가 널리 논의되고 있으며 주로 상품 및 서비스의 접근과 관련이 있다.⁸²

1.2.3 장애(disability)

2010년 12월 23일, EU는 UN장애인권리협약을 비준하여 국제기구 최초로 국제인권조약에 가입하게 되었다. EU 차원의 모든 법률, 정책, 프로그램은 EU에게 주어진 책임 한도 내에서 장애인권리협약의 조항을 반드시 준수해야 한다. 협약에 비준한 국가는 모든 장애인에 대한 교육, 고용, 교통, 사회기반시설 및 공공에게, 개방된 건물에 대한 접근성, 투표권 부여, 정치 참여 개선, 완전한 법적 능력 보장 등의 영역에서 적절한 조치를 취해야 한다.⁸³

2006년 유럽사법재판소는 차콘 나바스 *Chacón Navas* 사건에서 장애와 질병을 구분하여 '장애'의 의미에 대한 첫 번째 결정을 내렸다.⁸⁴ 2013년 유럽사법재판소는 결국 '장애'에 대한 또 다른 획기적인 판결을 내놓았으며, EU의 UN장애인권리협약 비준에 따른 EU 회원국의 의무에 대해서도 명시적으로 언급했다.⁸⁵ 유럽사법재판소는 고용평등지침을

81 France, Court of Cassation, Social Chamber, *Asma Bougnaoui, ADDH v Micropole SA*, No. 13-19855 of 22 November 2017, available at: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/2484_22_38073.html.

82 See also lordache, R. (2019), 'Matters of individual conscience or non-discriminatory access to public services and goods?' in *European Equality Law Review*, Issue 2019/1, pp. 30-43.

83 본 보고서에서 다루는 모든 국가는 리히텐슈타인을 제외하고 모두 UN장애인권리협약을 비준했다.

84 CJEU, Judgment of 11 July 2006, *Chacón Navas v Eurest Colectividades SA*, C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456, Paras. 43-45. See commentary by Lisa Waddington (2007), *Common Market Law Review* 44 (2), p. 487.

85 CJEU, Judgment of 11 April 2013, *HK Danmark, acting on behalf of Jette Ring v Dansk almennyttigt Boligselskab and HK Danmark, acting on behalf of Lone Skouboe Werge v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Pro Display A/S*, Joined Cases C-335/11 and C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222. Commentary by Lisa Waddington (2013) in *European Anti-discrimination Law Review*, Issue 17, p. 11.

UN장애인권리협약에 부합하는 방향으로 해석하는 것이 중요하다는 점을 강조하여 ‘장애’의 개념을 다음과 같이 이해해야 한다고 판시했다.

특히 신체적, 정신적 또는 심리적 손상으로 발생하는 제한은 다양한 장벽으로 인해 해당 개인이 직업생활에서 다른 노동자와 동등하게 완전하고 효과적으로 참여하는 것을 방해할 수 있다(38절).

유럽사법재판소는 또한 이 개념에 등장하는 손상은 ‘장기적’이어야 하며 일정 수준의 제한을 야기하는 치료 가능한 또는 치료 불가능한 질병이 ‘장애’ 개념에 속한다고 명시했다. 그러나 이러한 제한을 야기하지 않는다면 고용평등지침 내에서 그 질병은 ‘장애’를 구성하지 않는다.⁸⁶ 최근 몇 년간 유럽사법재판소는 특히 스페인 노동법의 특정 조항과 관련된 여러 판결을 통해 장애 개념에 대한 해석을 개선했다.⁸⁷

이 보고서에서 다루는 많은 국가의 국내법에는 장애를 정의하는 몇 가지 사례가 있지만(예: 알바니아, 오스트리아, 벨기에, 불가리아, 크로아티아, 사이프러스, 에스토니아, 프랑스, 독일, 그리스, 헝가리, 리투아니아, 몬테네그로, 포르투갈, 세르비아, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 튀르키예), 이는 차별금지법보다는 사회보장법의 맥락에서 유래하는 경우가 많다.

유럽사법재판소의 HK 덴마크[(역주) 덴마크의 소매 관련 사무직 노동조합] 판결과 비교하여 각국이 장애를 어떻게 정의하는지 평가한 잠정적인 결과는, EU 회원국에서 차별금지 목적으로 적용되는 장애의 정의는 연역적으로 판결에 부합하는 것으로 나타났다. 이와 대조적으로 많은 회원국에서 장애를 정의할 때 다양한 장벽이 어떻게 작용하는지 언급하지 않고 당사자의 한계와 장애에만 초점을 맞추고 있다. 이러한 국가에서 정의되는 장애는 유럽사법재판소의 판례 및 UN장애인권리협약 제1조에 완전히 부합하지 않는다(오스트리아, 사이프러스, 체코, 에스토니아, 아일랜드, 라트비아, 리히텐슈타인, 폴란드, 루마니아, 스웨덴⁸⁸, 영국). 덴마크의 차별금지법은 장애를 정의하지 않지만, 의학적 장애의 존재를 입증해야 하는 청구인의 부담을 인식하여 평등대우위원회와 대법원의 판례가 장애 개념에 대한 풍부한 지침을 제공하고 있다.⁸⁹ 2017년 덴마크 대법원은 청구인의 상태가 반드시 의학적으로 진단된 질병으로 인한 것일 필요는 없으며, 의사 및 기타 의료 전문가가 작성한 소견서 등 사건의 모든 상황을 바탕으로 평가해야 한다는 획기적인 판결을 내렸다.⁹⁰ 루마니아에서는 국가차별철폐위원회에서 장애의 개념에 대해 논의하고 포괄적인 용어의 사용을 채택했는데, 이는 유럽사법재판소 판례에 부합하는 것으로 해석될 수 있다.⁹¹ 독일에서는 연방노동법원의 판

86 CJEU, Judgment of 11 April 2013, *HK Danmark*, Joined Cases C-335/11 and C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222, Paras. 39-42.

87 See for instance CJEU, Judgment of 18 January 2018, *Carlos Enrique Ruiz Conejero v Ferroserv Servicios Auxiliares SA and Ministerio Fiscal*, C-270/16, ECLI:EU:C:2018:17; and Judgment of 11 September 2019, *D.W. v Nobel Plastiques Ibérica SA*, C-397/18, ECLI:EU:C:2019:703.

88 그러나 스웨덴에서는 비록 이 정의가 그 자체로는 장애의 사회적 모델과 양립할 수는 없지만 스웨덴 법원은 장애를 정의하는 요소의 충족을 검토하기 보다는 추정되는 차별 가해자가 차별 피해를 주장하는 사람이 장애가 있다고 믿었는지 또는 그렇지 않았는지 여부를 고려하기 때문에 이러한 정의가 사실상 무의미하다.

89 한 예로 다음을 참고, Denmark, Supreme Court Decision No. 104/2014, delivered on 11 August 2015 and printed in U2015.3827H as well as Board of Equal Treatment Decision No. 39/2015 of 25 March 2015.

90 Denmark, Supreme Court Decision No. 305/2016, delivered on 22 November 2017 and printed in U2018.853H.

91 Romania, National Council for Combating Discrimination (*Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*), Decision 509, file No. 433/2012, *FEDRA v SC SECOM SRL*, 26 November 2012.

가 2016년 12월 30일부터 적용된 장애 개념 정의에 어떻게 적용될지는 아직 지켜보아야 하지만⁹², 독일은 유럽사법재판소 판례와 UN장애인권리협약 제1조를 준수하기 위해 노력하고 있다. 불가리아에서는 2019년 1월 1일 발효된 장애인법에서 ‘장애인’을 비롯한 주요 개념을 정의하고 있다. 이 법에서 장애인은 ‘환경과의 상호작용에서 사회 생활에 완전하고 효과적인 참여를 방해할 수 있는 신체적, 정신적, 지적 또는 감각적 결핍이 있는 사람’으로 정의된다. 장애인에 대한 새로운 정의는 과거 장애인 통합법에서 취했던 장애에 대한 의학적 접근 방식을 벗어나는 것을 목표로 한다. 그러나 실제로는 아직도 법원이 청구인에게 장애를 입증하기 위해 진단서를 제출하도록 요구하는 것이 일반적이다.⁹³ 또한 ‘장기 장애인’을 의학적으로 50% 이상의 장애를 가진 사람으로 정의하고 있다.⁹⁴

알바니아, 에스토니아, 헝가리, 리투아니아, 몰타, 몬테네그로, 세르비아, 영국 등 일부 국가에서는 고용 분야를 넘어 일상 활동이나 사회 생활의 모든 측면을 적용되는 방식으로 장애를 정의한다. 몰타에서는 2021년 UN장애인권리협약에 따라 ‘장애’는 협약 제1조의 의미 내에서 해석되어야 한다고 규정하고 있다. 협약의 제1조에 따르면 장애인에는 ‘다양한 장벽이 상호 작용하여 다른 사람들과 동등하게 완전하고 효과적인 사회 참여를 방해할 수 있는 장기적인 신체적, 지적, 감각 또는 정신적 장애’를 가진 사람이 포함된다.⁹⁵ 마찬가지로 불가리아, 아이슬란드, 스웨덴, 튀르키예에서도 관련 장애의 범위를 직업적 활동에만 국한하지 않는다.

장애가 지속될 가능성이 높아야 한다는 유럽사법재판소의 요건은 각국 국내법이 장애를 정의하는 데 다양하게 반영되어 있다. 예를 들어 오스트리아⁹⁶와 독일⁹⁷의 경우 어떠한 손상이 장애로 간주되려면 장애가 6개월 이상 지속될 가능성이 있어야 한다고 규정되어 있는 반면, 영국⁹⁸에서는 최소 12개월동안 지속되거나 지속될 가능성이 높아야 한다고 규정되어 있다. 이와 대조적으로 일부 회원국에서는 무기한 손상만이 장애로 인정된다(사이프러스⁹⁹와 스웨덴¹⁰⁰). 덴마크 법에는 ‘장기간’으로 간주되는 손상의 최소 기간이 명시되어 있지 않지만, 덴마크 대법원은 ‘장기간’을 구성하는 것은 개별 사건에 대한 구체적인 평가에 따라야 한다고 판결했다.¹⁰¹

92 Germany, Act on Strengthening the Participation and Self-Determination of Persons with Disabilities (‘Federal Participation Act’), 23 December 2016.

93 See, for instance, Bulgaria, Supreme Administrative Court, Decision No. 414 of 13 January 2021 in case No. 9907/20, and Decision No. 1632 of 31 January 2020 in case No. 10422/2018.

94 Bulgaria, People with Disabilities Act, Paras 1.1 and 1.2, Additional Provisions.

95 Malta, United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities Act, Cap 627, Article 2(1).

96 Austria, Act on the Employment of Persons with Disabilities, BGBl 22/1970, Para. 3, among others.

97 Germany, Social Code IX, 2016, Section 2.1 and Federal Disability Equality Act, 2002, Section 3.

98 Great Britain, Equality Act, 2010, Schedule 1.

99 Cyprus, Law on Persons with Disabilities, No. 127(I)/2000.

100 Sweden, Discrimination Act, 2008:567, Chapter 1, Section 5(4). 스웨덴어로 ‘varaktigt’라는 용어는 스웨덴 정부의 비공식 번역에서 ‘영구적인’이라고 번역되었다. 여기서 영구적이라는 용어는 장기적, 지속적이라는 의미, 즉 장애가 지속될 가능성이 높다는 의미로 읽혀져야 한다.

101 Denmark, Supreme Court, judgment of 23 June 2015, case No. 25/2014. Printed in U2015.3301H.

아일랜드 노동법원은 아일랜드의 오랜 판례에도 불구하고 유럽사법재판소의 ‘장기적’ 손상 요건을 언급한다¹⁰².

청구인은 피청구인에 의해 고용된 상황이었고 흥막염에 걸렸을 당시 승진을 신청했다. 청구인은 3개월에 걸쳐 질병 진단서를 제출했다. 승진 면접을 두 차례 연기하여 청구인의 의견을 수용했으나, 피청구인은 결국 청구인이 병가 중이었을 때 다른 승진 후보의 면접을 진행했다. 1심에서 직장관계위원회(WRC, Workplace Relationships Commission)는 피청구인이 합리적인 편의를 제공하지 못했다고 판단했다.¹⁰³

항소심에서 노동법원은 청구인이 고용평등법에 따른 장애 정의에 자신이 해당하는지 입증하지 못했다고 판결했다. 이와 관련하여 노동법원은 이 판결이 HK 덴마크(*링과 스쿠보에 워지/Ring and Skouboe Werge*) 사건에서 나타난 ‘유럽사법재판소 판결에 구속된다’고 판결했다.¹⁰⁴

따라서 노동법원은 청구인의 경우와 같이 ‘상대적으로 기간이 짧은 질병’에 대해서는 유럽사법재판소 판례의 맥락에서 장애에 해당될 수 없다고 판단했다. 노동법원은 고용평등지침의 ‘퇴행금지조항¹⁰⁵’ 또는 최소요구조항¹⁰⁶을 고려하지 않았다. 해당 결정은 국내법에 따른 장애의 정의가 EU법에 규정된 것보다 더 광범위하다는 점을 강조¹⁰⁷ 하고 상대적으로 짧은 기간 동안 병가를 낸 사람도 장애가 있는 것으로 인정한다는 이전 판례와 상충된다.¹⁰⁸

유럽사법재판소가 *차콘 나바스*와 *HK 덴마크* 사건을 통해 제시한 장애 개념 공식을 장애에 대한 완전한 개념 정의로 간주하는지 여부는 아직 명확하지 않다. 특히 이 정의는 장애가 있는 것으로 추정되거나 미래에 장애가 발생할 가능성이 있는 사람들의 보호에 대한 언급이 없다. 이러한 상황의 전개가 일부 국가의 법률에서 예상된다. 예를 들어, **아일랜드** 법은 기존의 장애, 즉 이전에 존재했거나 미래에 존재할지도 모르는 장애, 또는 개인에게 귀속된 장애를 이유로 한 차별을 규정한다.¹⁰⁹ **슬로바키아**의 차별금지법은 ‘이전의 장애를 이유로 한 차별, 또는 외형적 증상으로 보아 장애인이라고 추정할 수 있는 경우에 대한 차별은 장애를 이유로 한 차별이다’라고 명시하고 있다.¹¹⁰ **영국** 법은 또한

102 Ireland, Labour Court, judgment of 11 June 2019, *Houses of the Oireachtas v Hickey*, No. EDA1918.

103 Ireland, Workplace Relations Commission, *A Deputy Head Services Officer v A Government Department*, DEC-E2018-023, 13 November 2018, <https://www.workplacerelations.ie/en/cases/2019/november/dec-e2018-023.html>.

104 CJEU, Judgment of 11 April 2013, *HK Danmark (Ring and Skouboe Werge)*, Joined Cases C-335/11 and C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222.

105 고용평등지침 제8조 2항은 고용평등지침의 이행이 회원국이 이미 제공하고 있는 차별에 대한 보호수준을 낮추는 근거가 되어서는 안된다고 규정하고 있다.

106 전문28에 따르면 고용평등지침은 ‘최소한의 요건을 규정함으로써 회원국에게 더 유리한 조항을 도입하거나 유지할 수 있는 선택권을 부여한다’고 규정하고 있다.

107 See for instance Ireland, Labour Court, *Cregg Labour Solutions v Cahill*, EDA1634, 1 December 2016, <http://www.workplacerelations.ie/en/Cases/2016/December/EDA1634.html>.

108 See for instance Ireland, Labour Court, *Customer Perception Limited v Leydon*, EED0317, 12 December 2003, <https://www.workplacerelations.ie/en/cases/2003/december/eed0317.html> (a temporary injury arising from a car accident constitutes a disability).

109 Ireland, Employment Equality Acts 1998-2021, Section 2(1).

110 Slovakia, Act on equal treatment in certain areas and on protection against discrimination and on amending and supplementing certain acts, as amended, No 365/2004, Section 2a(11)(d).

과거와 미래의 장애만이 아니라 미래의 장애에 대한 인지와 관련하여 개인을 보호한다.¹¹¹ 스웨덴 법은 청구인의 특정 능력 자체를 고려하지 않고 오히려 이러한 능력에 대해 차별하는 사람의 인식을 고려한다. 따라서 청구인이 장애 증상을 경험하는지 여부는 사건의 결과와 관련이 없다.¹¹²

1.2.3.1 장애 관련 특별 조항- 합리적인 편의제공 의무

고용평등지침이 도입됨에 따른 가장 중요한 혁신 중 하나는 ‘특정 상황에서 필요한 경우에, 그러한 조치가 고용주에게 비례적이지 않은 부담을 부과하지 않는 한, 고용주는 장애인이 고용에 접근, 참여, 진출하거나 훈련받을 수 있도록 적절한 조치’를 취해야 할 의무를 고용주에게 부여한 것이다.¹¹³ 이 조항은 EU 회원국 전체에 걸쳐 매우 불균등하게 시행되었다. 획기적이었던 결정이었던 *HK 덴마크* 판결에서 유럽사법재판소는 고용평등지침에 정의된 합리적인 편의제공(reasonable accommodation) 개념을 더욱 명확하게 설명했다. 유럽사법재판소의 판결에 따르면, ‘장애인이 다른 노동자와 동등하게 직업 생활에 완전하고 효과적으로 참여하는 데 방해가 되는 다양한 장벽을 제거하는 것을 의미’하는 UN장애인권리협약에 따라 고용평등지침을 해석해야 한다.¹¹⁴ 그러므로 합리적인 편의에는 근무시간 조정 등의 실질적이고 조직적인 조치가 포함될 수 있다.

많은 국가에서 합리적인 편의제공 의무의 한계와 범위에 대한 사법적 해석이 여전히 부족한 상태이다. 알바니아, 오스트리아, 벨기에, 불가리아, 크로아티아¹¹⁵, 사이프러스, 체코, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 아일랜드, 이탈리아¹¹⁶, 라트비아, 룩셈부르크, 몰타, 몬테네그로¹¹⁷, 네덜란드, 북마케도니아, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 슬로바키아, 스페인, 튀르키예, 영국에는 고용평등지침에 명시된 합리적인 편의제공 의무에 관한 법 조항이 존재한다. 이 조항은 편의제공을 위한 기본 의무를 규정하지만 이를 이행하는 방법이나 비례적이지 않은 부담이라고 판단하는 방법에 대한 자세한 설명이 거의 없는 국가부터(예: 크로아티아와 북마케도니아), 합리적 편의제공 의무의 실제 적용에 대한 보다 광범위한 지침을 제공하는 국가(예: 영국)까지 관련 조항이 존재하고 있는 모습은 상당히 다양하다. 네덜란드 인권기구(NIHR)는 개인이 구체적으로 원하는 바와 밀접하게 연결된 높은 수준의 편의를 요구하고 있다. 네덜란드 인권기구는 합리적인 편의제공 의무의 목적이 장애인의 자율성을 최대한 실현하는 것임을 강조한다. 또한 합리적인 편의를 제공할 의무는 고용 및 업무 훈련 분야뿐 아니라 교육, 상품, 서비스 분야에도

111 UK Employment Appeal Tribunal, *Chief Constable of Norfolk v Coffey*, Decision No. UKEAT/0260/16 of 19 December 2017, available at: http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2017/0260_16_1912.html.

112 See, for example, Swedish Labour Court, *Sveriges Civilingenjörsförbund and MK v T&N Management AB*, Judgment No. 32, of 30 March 2005.

113 Directive 2000/78/EC, Article 5.

114 CJEU, Judgment of 11 April 2013, *HK Danmark (Ring and Skouboe Werge)*, Joined Cases C-335/11 and C33711, ECLI:EU:C:2013:222, Para 54.

115 법은 합리적인 편의제공 의무 이행을 위해 공식적인 장애 증명이 필요하지 여부에 대해 자세히 설명하지 않는다. 실제로 대부분의 경우 청구인의 장애 존재에 대해 피청구인은 이의를 제기하지 않지만, 이의를 제기하는 경우 장애인 전문, 직업 재활 및 고용 기관(Expertise, Professional Rehabilitation and Employment of Persons with Disabilities)에서 발급한 인증서 등의 공식적인 장애 증명을 요청할 수 있다.

116 이탈리아의 법에 따르면 공공 고용주는 ‘추가 부담 없이 이미 가용한 인적, 재정적, 도구적 자원으로 이 조항을 적용해야 한다’고 명시되어 있다.

117 몬테네그로에서는 이 의무가 ‘특별한 조건 하에서’ 고용된 장애인, 즉 공식적인 장애 판정을 받고 편의가 필요한 사람으로 공식적으로 인정된 장애인에게만 적용된다.

적용된다.¹¹⁸ 불가리아 차별방지법은 제16조와 32조에서 고용 및 교육에 있어 장애인을 위한 합리적인 편의를 각각 규정하고 있다. 또한 장애인법은 교육 분야에서 장애 아동 및 학생을 위한 여러 형태의 지원을 제공하도록 하고 있는데, 이는 합리적인 편의 의무를 규정한 것으로 간주될 수 있다.¹¹⁹ 벨기에에서는 합리적인 편의를 제공할 의무가 고용평등지침의 전체적인 실질적 범위인, 고용의 범위를 훨씬 넘어서 적용된다. 사이프러스에서는 ‘합리적인 조치’를 제공할 의무가 직장에 국한되지 않고, 해당 의무의 이행이 과도하거나 부당하지 않은 한 광범위한 영역까지 포괄한다.¹²⁰ 스웨덴에서는 차별금지법을 통해 ‘부적절한 접근성’을 별도의 차별 형태로 금지하고 있다. 이 조항은 ‘법률 및 기타 법령의 접근성 요건에 근거하고 재정 및 현실적 조건, 운영자와 개인 간의 관계 지속 기간 또는 접촉 기간, 관계의 성격, 기타 관련 상황을 고려하여 장애인을 위해 취해야 하는 어떤 조치들이 합리적인 경우, 장애인이 장애가 없는 사람과 유사한 상황에 있을 수 있도록 접근성 향상 조치를 취하지 않음으로 인해 장애인이 불이익을 받지 않도록 보호’하는 규정이다.¹²¹ 슬로베니아에서는 합리적인 편의제공 의무와 관련된 법의 기본틀이 특히 단편적이고 불명확하여 그 범위와 한계를 결정하기 위해 추가적인 사법적 해석이 필요하다.

여러 국가에서 합리적인 편의제공 의무의 범위에 대한 우려가 있다. 프랑스¹²²에서는 합리적인 편의 제공 의무가 고용평등지침의 범위보다 좁다. 예를 들어 국회에서 근무하는 공무원을 포함하도록 해석되지 않았기 때문에 프랑스 판례에 기반하여 고용평등지침을 직접 적용할 수밖에 없다. 헝가리의 경우 합리적인 편의제공 의무가 완전하게 이행되지 않았다. 장애인의 권리와 평등 기회 보장에 관한 1998년 법 25 XXCI는 장애가 있는 구직자가 업무를 수행할 수 있도록 작업장을 특별한 필요에 맞게 조정하기 위한 합리적인 노력을 기울여야 한다는 규정을 두지 않기 때문에 고용 접근성이 보장될 수 있는지에 대한 심각한 우려가 있다. 또한 이 의무는 일하는 곳의 물리적 조정에 *엄밀한 의미로 stricto sensu* 국한되므로 업무 재배치 또는 다른 보직으로의 이동 등 다른 대체 편의 제공이 제외되는지 여부를 결정하기 위해서는 사법적 해석이 필요하다.¹²³

독일에서는 고용주에게 합리적인 편의를 제공해야 하는 일반 의무를 부과하는 구체적인 조항이 없으며, 합리적인 편의 제공은 직원의 합법적인 필요를 적절하게 관리해야 하는 고용주의 계약상 의무에 해당하는 것으로 간주된다.¹²⁴ 그러나 입사 지원자를 포함하여 지침의 실질적인 범위 내 모든 영역을 포괄하는 합리적인 편의에 대한 일반 규정은 없다. 루마니아에서는 ‘불리한 조건을 가진 사람들’에 대한 권리 보호 및 증진에 관한 법 448/2006에서 장애인이 다양한 공공 및 민간 서비스와 시설에 접근하고 노동 관계를 맺는 행위를 용이하게 하기 위한 일반적인 의무를 규정하지만 합리적 편의제공을 고용주의 의무로 규정하고 있지 않다. 리투아니아에서는 관련 조항의 문구가 명확하지 않

118 대중교통(DDA 제7조)과 주택(DDA 제6조 a-c)에는 여전히 특정 제한이 적용된다.

119 Bulgaria, People with Disabilities Act, notably Articles 31(2), 32(1) and 33.

120 Cyprus, Law amending the Law on Persons with Disabilities N. 63(I)/2014, 23 May 2014. Available at: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=100626.

121 Sweden, Discrimination Act, as amended by Act 2014:958, of 8 July 2014, Chapter 1, Section 4(3).

122 See France, Administrative Supreme Court (*Conseil d'État*) decisions in the Perreux case of 30 October 2009 and the *Bleitrach* case of 30 October 2010.

123 Hungary, Act XXCI of 1998 on the rights of persons with disabilities and the guaranteeing of their equal opportunities, Article 15(2).

124 Germany, Civil Code, Section 241.2.

으며, ‘시설의 개조를 포함하여 장애인이 일자리를 구하고 노동하고, 경력을 쌓거나 공부할 수 있는 여건을 제공하기 위해 적절한 조치를 취해야 하는 고용주의 의무’라고만 언급되어 있다. 그러나 2019년 빌뉴스 지방행정법원은 ‘시설 개조’의 개념에 근무 조건의 조정도 포함된다고 판결했다.¹²⁵ 합리적인 편의제공과 관련된 조항의 이러한 광범위한 해석은 2020년 리투아니아 최고행정법원에서 UN장애인권리협약, 고용평등지침, 국가평등대우법을 언급한 판결을 통해 추가로 확인되었다.¹²⁶ 이탈리아에서는 관련 조항이 합리적인 편의를 정의하거나 고용주가 따라야 할 어떤 지침을 제공하지 않지만, 공적 고용주가 합리적인 편의를 제공하는 경우 ‘추가적인 부담 없이 이미 사용 가능한 인적, 재정적, 도구적 자원으로 이 조항을 적용해야 한다’고 명시한다.¹²⁷ 불가리아의 차별방지법에서 정한 합리적인 편의제공 의무는 기존의 직원과 입사가 결정된 지원자에게 적용되는 반면, 장애인법에서 정한 의무는 입사가 결정된 지원자에게만 적용되는 것으로 보인다. 따라서 입사에 성공하지 못한 지원자는 장애인법의 적용을 받지 못한다. 세르비아에서는 장애인 직업 재활 및 고용 촉진에 관한 법률과 2021년부터 시행된 장애인차별금지법 모두 고용주에게 합리적인 편의를 제공할 의무를 규정하고 있다. 그러나 어떠한 의무도 지침을 충분히 준수하는지 여부는 확실하지 않다. 마지막으로 리히텐슈타인의 국내법에는 당사자의 상황을 수용하려는 시도를 하지 않은 경우 간접차별이 발생한다고 규정하고 있음에도 불구하고 합리적인 편의제공 의무가 완전히 포함되어 있지 않다.¹²⁸

체코: 자신의 장애와 합리적인 편의 제공의 필요성을 고용주에게 알려야 하는 피고용인의 의무

2020년 체코 대법원은 한 사건을 통해 합리적인 편의제공 의무의 위반이 실제로 있었는지 여부를 결정하는 기준에 대한 획기적인 판결을 내렸다.

이 사건은 고용주가 직원의 장애를 알고 있었는지(또는 알고 있었어야 했는지), 장애가 직원의 업무 활동에 영향을 미쳤는지(또는 미쳤을 가능성이 있는지) 보다 구체적으로 다루고 있다. 즉, 다른 직원과 동등하게 직장 생활에 완전하게 참여하는 데 장애가 발생했는지(또는 장애가 되었을 수 있었는지) 여부이다. 대법원은 이 문제는 각 사건의 모든 정황을 고려하여 검토되어야 하며, 편의제공 실패는 고용주가 실제로 장애 사실과 그 영향을 알고 있는 경우에만 (간접) 차별에 해당한다고 판결했다. 또한 대법원은 청구인이 고용주에게 자신의 장애 상태를 알렸다는 사실을 입증할 책임이 있다고 명시했다. 이번 사건에서 대법원은 청구인이 고용주에게 자신의 상태를 알렸다는 사실을 입증하지 못했기 때문에 고용주가 편의조치를 제공할 것이라고 합리적으로 기대할 수 없었다고 판결했다.¹²⁹

합리적인 편의제공 의무의 정의는 다양하지만 일반적으로 고용주에게 비례적이지 않은 ‘disproportionate’ 또는 불합리한 ‘unreasonable’ 부담을 초래해서는 안 된다는 제한이 적용된다(알바니아, 오스트리아, 벨기에, 크로아티아, 사이프러

125 Lithuania, Vilnius Regional Administrative Court decision of 03.07.2019 in case No. el-2472-244/2019.

126 Lithuania, Supreme Administrative Court, decision of 25 March 2020 in case No. A-162-602/2020, available at: <https://eteismai.lt/byla/187295332148781/A-162-602/2020?word=tomas%20ryzgelis>.

127 이탈리아, 2013년 6월 28일 입법명령 No. 76, 이후 2013년 8월 9일 고용 촉진, 특히 청년을 위한 고용 촉진, 사회 통합 촉진 및 기타 긴급 재정 조치를 위한 예비긴급조치에 관한 법 99호로 전환

128 Liechtenstein, Article 7(3) of the Act on Equality of Persons with Disabilities.

129 Supreme Court (Nejvyšší soud), No. 21 Cdo 1844/2020, 12 August 2020.

스, 체코, 덴마크, 에스토니아, 프랑스, 독일, 그리스, 아이슬란드, 아일랜드, 이탈리아(공적 고용주), 라트비아, 리투아니아, 룩셈부르크, 몰타, 네덜란드, 북마케도니아, 노르웨이¹³⁰, 폴란드, 포르투갈, 세르비아, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 튀르키예). 불가리아에서는 차별방지법에 따라 ‘정당한 이유 없이 비용이 크고 고용주에게 심각한 문제가 될 경우’ 합리적인 편의를 제공할 의무를 제한한다(차별방지법 제16조). 그러나 장애인법은 장애인이 고용될 때 ‘합리적인 편의 제공’을 받을 권리를 규정하고 있다. 이러한 권리는 절대적인 권리이다. 즉, ‘불합리한’ 또는 ‘비례적이지 않은’ 부담이라는 제한은 없다. 프랑스 노동법은 ‘비례적이지 않은 부담’이 아닌 ‘비례적이지 않은 비용’을 언급하며, 실제로 불균형한 비용을 주장하기 전에 고용주는 필요한 합리적 편의를 구현하기 위해 지원금을 신청했음을 입증해야 한다.¹³¹ 몰타에서는 합리적인 편의제공 조항을 포함하여 기회균등(장애인)법 2000과 UN장애인권리협약의 조항을 준수하기 위해 취한 조치의 합리성을 판단하기 위한 목적으로 특정 위원회가 설치된다. 이 위원회는 그러한 조치들, 특히 합리적인 편의 조치가 ‘부당한 어려움 없이’ 수행될 수 있는지 여부를 고려한다.

고용평등지침의 서문에는 합리적인 편의조치에 제한을 두는 회원국이 특정 편의제공의 합리성을 판단할 때 고려해야 할 기준이 제시되어 있다. 전문 21조은 특히 염두에 두어야 할 세 가지 사안을 명시하고 있으며, 이는 종종 국내법이나 판례에 포함되어 있다.

- 수반되는 재정 및 기타 비용: 불가리아, 체코, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일, 아일랜드, 리히텐슈타인¹³², 몰타, 노르웨이, 슬로바키아, 스페인, 스웨덴, 튀르키예, 영국
- 조직 또는 사업의 규모 및 재정 자원: 오스트리아, 벨기에, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 아일랜드, 리히텐슈타인, 몰타, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 스웨덴, 영국
- 공공 자금 또는 기타 지원을 받을 가능성: 알바니아, 오스트리아, 벨기에, 사이프러스, 체코, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 독일, 그리스, 아일랜드, 리히텐슈타인, 몰타, 네덜란드, 노르웨이, 폴란드, 세르비아, 슬로바키아, 스페인, 스웨덴, 영국

덴마크에서는 합리적인 편의제공 의무에 대한 법적 정의가 모호하지만, 이 의무의 한계를 명시한 법원 및 평등기구의 판례가 다수 존재한다. 이러한 판례에 따르면 해당 편의 제공이 비례적이지 않은 부담을 초래한다는 점¹³³, 고용주가 직원의 장애에 대해 알고 있거나 알아야 하는 경우에만 편의 제공 의무가 적용될 수 있다는 점¹³⁴, 고용주의 사업 규모가 편의 제공의 합리성을 평가하는 데 관련이 있다는 점¹³⁵을 고용주가 증명해야 한다. 또한 직원은 해당 직무를 수행하는 데 능숙하고 적합하며 능력을 활용할 수 있어야 한다. 예를 들어 의료 조직의 비서가 청각 능력을 상실하여

130 노르웨이에서, ‘개별적 편의’의 정의에는 ‘합리적’이라는 용어가 사용되지 않지만 취해진 조치가 적절/적합하다고 판단되는 경우 일반 비례성 검사가 적용된다.

131 See for instance France, Administrative Court of Caen, Decision No. 0802480 of 1 October 2009.

132 리히텐슈타인에서는 고용주가 합리적인 편의를 제공해야 할 의무가 없지만, 장애인 평등법 제7조2항은 장애가 있는 직원의 상황을 고려하지 않음으로써 간접적으로 차별을 하지 않도록 고용주의 의무 범위를 명시하고 있다.

133 See, for instance, Maritime and Commercial Court, Judgment of 29 April 2015 in case No. F-9-12.

134 See, for instance, Supreme Court, Judgment of 11 August 2015 in case No. 104/2014. Printed in U2015.3827H.

135 See, for instance, Board of Equal Treatment, Decision 125/2015 of 26 August 2015.

직무의 가장 중요한 기능을 수행할 능력을 상실했다면 이러한 조건에 해당할 수 없다.¹³⁶ 마찬가지로 네덜란드에서는 합리적인 편의 제공의 목적은 장애인이 직무와 관련된 업무를 수행할 수 있도록 하는 것이지만, 고용주가 해당 업무의 내용이나 성격을 바꿀 것을 요구하지 않는다.¹³⁷

여러 EU 회원국 법원에서 논의되고 결정된 특별한 사안은 합리적인 편의제공 의무에 직원을 다른 직책으로 재배치할 의무가 포함되는지 여부를 판단하는 문제이다. 이에 관한 판결은 법원마다 상이하다. 체코¹³⁸, 아일랜드¹³⁹, 이탈리아¹⁴⁰ 법원은 고용주가 장애가 있는 직원을 다른 직책으로 재배치할 의무가 없다고 판결했다. 이와는 반대로 프랑스 파기법원[(역주) 프랑스의 최고법원]은 2020년에 장애가 있는 직원이 원래 직책의 기능을 수행할 수 없다는 판정을 받았음에도 불구하고 공식인 다른 직책으로 재배치하지 않는 고용주의 행위는 합리적인 편의제공 의무를 미이행한 차별이라고 판시한 바 있다.¹⁴¹ 그러나 고용주가 해당 직원을 수용하기 위해 새로운 직위를 만들어야 하는 경우에는 동일한 의무가 적용되지 않는다.¹⁴² 이 문제에 대해서는 유럽사법재판소의 추가 지침이 있을 것으로 예상된다.¹⁴³

합리적인 편의를 제공하지 않는다는 것이 불법적인 차별의 한 형태로 간주되는지 여부에 대해 국내법의 기준이 모호한 경우가 많다(예: 헝가리, 슬로베니아). 일부 국가(예: 에스토니아, 룩셈부르크)에서는 이러한 행위를 불법이라고 보는 접근 방식이 채택되는 과정이라고 판단할 만한 판례가 아직 없다. 사이프러스에서는 합리적인 편의제공 사건이 법원에서 심리된 적이 없다. 그러나 2010년 사이프러스 평등기구가 발행한 직장 내 장애 차별에 관한 행동강령 Code of Conduct on Disability Discrimination에 따르면 고용주가 합리적인 편의 조치를 취하지 않는 것이 불법적 차별에 해당한다고 명시적으로 규정하고 있고, 다른 모든 형태의 차별과 마찬가지로 벌금이나 징역형으로 처벌받을 수 있다.¹⁴⁴ 그리스¹⁴⁵와 몰타¹⁴⁶에서는 합리적인 편의제공 의무를 이행하지 않으면 이는 직접적인 차별에 해당한다. 2014년 리

136 Denmark, Eastern High Court, Decision of 28 February 2020 in case No. BS-14028/2018-OLR.

137 See, notably, Netherlands Institute for Human Rights, Opinion No. 2020-109, of 8 December 2020, available at: www.mensenrechten.nl.

138 Czechia, Municipal Court of Prague, *Anonymous v The Prison Service of the Czech Republic*, decision of 20 October 2021 in case No. 62 Co 282/2021.

139 Ireland, Supreme Court, *Nano Nagle School v Daly*, Decision No. [2019] IESC 63 of 31 July 2019, available at: https://www.courts.ie/acc/alfresco/77ed9bc6-3c69-482e-9390-a73c341a3192/2019_IESC_63_1.pdf/pdf#view=fitH.

140 Italy, Supreme Court, decision of 9 March 2021 in case No. 6497.

141 France, Court of Cassation, Social chamber, Decision No. 18-21993 of 3 June 2020, available at: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000041995790>.

142 France, Court of Appeal of Versailles, decision of 30 January 2020 in case No. 18/01698.

143 본 보고서가 마감된 이후 유럽사법재판소에서 이에 관한 추가 지침을 제공했다. in its decision of 10 February 2022, *XXXX v HR Rail SA*, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85.

144 Cyprus, Code of conduct issued by the equality body in order to clarify Article 5(1) of the Law on Persons with Disabilities No 127(I)2000, as amended by Law No 72(I) of 2007.

145 Greece, Explanatory Report to Law 4488/2017, p. 25-26, available in Greek at: <http://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/s-syndas-eis-%CE%BF%CE%BB%CE%BF.pdf>.

146 Malta, Paragraph 1(2)(d) of Part B of the Fourth Schedule to the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities Act 2021.

투아니아 빌뉴스 지방법원은 고용주가 장애가 있는 직원이 계속 업무를 진행할 수 있는 현실적인 가능성을 평가하지 않거나 근무 조건 조정을 고려하지 않은 것이 장애를 이유로 한 직접적인 차별에 해당한다고 판결하면서 이와 관련된 몇 가지 지침이 제공되었다.¹⁴⁷ 그러나 2017년 노동법 개정안에는 합리적인 편의를 제공하지 않는 것이 직접차별에 해당한다고 명시되어 있지 않다는 점에 유의할 필요가 있다.¹⁴⁸ 크로아티아, 프랑스, 폴란드, 포르투갈¹⁴⁹에서는 편의제공 의무를 이행하지 않으면 불법이고 차별에 해당하지만 이를 직접차별로 분류할지 간접차별로 분류할지는 명시되어 있지 않다. 반면 오스트리아, 체코, 덴마크, 스페인에서는 합리적인 편의를 제공하지 않는 것이 간접차별에 해당한다. 슬로바키아에서 합리적인 편의를 제공하지 않는 것은 평등대우원칙(차별금지보다 더 광범위하며 차별 방지 조치를 채택할 의무도 포함)을 위반하는 것으로 간주된다. 그러나 특정 상황에서는 고용주의 작위나 부작위가 평등대우원칙 위반과 동시에 슬로바키아 차별금지법이 정의하는 특정 형태의 차별(주로 직간접적인 차별 또는 괴롭힘)에 해당할 수도 있다.¹⁵⁰ 스웨덴에서는 개별 사례에서 합리적인 편의를 제공하지 않는 경우에 ‘부적절한 접근성’에 해당하며, 이는 별도의 차별 유형에 해당한다. 마찬가지로 벨기에, 핀란드, 아일랜드¹⁵¹, 영국에서는 합리적인 편의를 제공하지 않는 것을 특정 형태의 차별로 정의하고 있고, 네덜란드에서는 금지된 형태의 차별로 정의하고 있지만,¹⁵² 이것이 직접차별인지, 간접차별인지, 아니면 제3의 금지된 형태의 차별인지 명시되어 있지는 않다. 불가리아와 라트비아를 포함한 일부 국가에서는 합리적인 편의를 제공하지 않는다고 해도 어떤 형태의 차별에도 해당하지 않는다.

마지막으로, 일부 국가에서는 합리적인 편의제공 의무를 규정하는 조항의 실질적인 이행과 관련하여 우려가 제기되고 있다. 예를 들어 크로아티아 장애 옴부즈퍼슨은 2020년 발간 보고서에서 장애인이 합리적인 편의 제공 권리를 주장할 때 상사나 동료로부터 괴롭힘과 오해에 노출되는 경우가 많다고 언급했다. 또한 직장 안에서 합리적인 편의제공의 거부와 관련한 고충이 많다는 것은 장애인의 특정 권리에 대한 부정적인 태도를 의미한다. 옴부즈퍼슨은 합리적인 편의제공 의무를 이행하는 것이 장애인의 기본적인 권리가 아닌 ‘선의’로 간주되는 경우가 많다고 지적했다. 이 보고서는 합리적인 편의를 제공하지 않는 것이 장애인이 직면하는 가장 일반적인 형태의 차별이라고 결론지었다.¹⁵³

147 Lithuania, Vilnius Regional Court, decision No 2A-557-640/2014 of 27 February 2014.

148 Lithuania, Labour Code, 2016, No. XII-2603. Available in Lithuanian at: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>.

149 포르투갈에서 간접, 직접차별 여부가 명시적으로 규정되어 있지는 않지만 법 46/2006의 문구에 암시적인 표현이 있다.

150 See for instance Slovakia, Supreme Court, Decision No. 7Sžo/83/2014, 24 September 2015.

151 Through judicial interpretation since the decision of the Equality Tribunal in *O’Sullivan v Siemens Business Services Ltd*, DEC-E2006-058, of 22 November 2006, available at: <https://www.workplacelrelations.ie/en/cases/2006/november/dece2006-058-full-case-report.html>.

152 참고: 네덜란드 평등대우위원회(Commissie Gelijke Behandeling (CGB)), ETC 2004-140, ‘다른 평등법에서는 아직 발생하지 않은 독특한 형태의 구별(차별)에 관한 것’이라고 간주

153 Croatia, Disability Ombudsperson (2021), *Report for 2020*, available at: <https://posi.hr/wp-content/uploads/2021/04/Izvjescje-oradu-Pravobraniteljja-za-osobe-s-invaliditetom-za-2020.-godinu.pdf>.

표 2: 장애인의 합리적인 편의제공을 위한 국내법(연방 수준)

국가	법명	합리적 편의 미제공의 차별 해당 여부
알바니아	차별로부터의 보호에 관한 법 제3조 9항	해당함
	노동법 제9조 1항과 8항	해당함
	장애인 포용 및 접근성에 관한 법 제3조 6항	해당함
오스트리아	장애인고용법 제6절, 7c/4-7	해당함
벨기에	연방 일반차별금지법 제4조 12항과 14항	해당함
불가리아 ¹⁵⁴	차별방지법 제16조	해당하지 않음 ¹⁵⁵
	장애인법 제5조 2.4항, 29조 6.5항, 29조 9.6항	해당하지 않음
크로아티아	차별금지법 제4조 2항	해당함
	장애인 직업재활 및 고용촉진법 제7조 2항	해당하지 않음 ¹⁵⁶
사이프러스	장애인법 제5조 1A항	해당하지 않음 ¹⁵⁷
체코	차별금지법 제3장 2절	해당함
덴마크	노동시장에서의 차별 등에 관한 법률 제2장 a절	해당함
에스토니아	평등대우법 제11조	해당하지 않음 ¹⁵⁸
핀란드	차별금지법 제15장	해당함

154 Protection can also be found in the Labour Code, Article 314; Civil Servant Act, Article 30; and the Healthy and Safe Working Conditions Act, Article 16(1.4).

155 2018년 차별에 해당한다고 판결한 판례가 있음에도 불구하고(SAC, Decision No. 5302 of 24 April 2018 in Case No. 11143/2016).

156 장애인을 위한 합리적인 편의제공 의무 불이행이 법으로 명시되어 있지는 않지만 장애관련 옴부즈퍼슨은 연례보고서에서 합리적인 편의 제공 불이행이 차별에 해당함을 지속하여 언급하고 있다는 점을 주목해야 한다.

157 합리적인 편의제공 의무의 미이행이 차별에 해당한다고 법으로 명시적으로 규정하고 있지는 않지만, 평등대우원칙을 준수하기 위해 합리적인 편의제공에 대한 기대가 있으며, 고용주는 불합리하지 않은 범위에서 장애인이 업무에 접근하고 업무를 수행하거나 훈련에 참여할 수 있도록 필요한 모든 조치를 취해야 한다고 규정하는 법 문구를 통해 사이프러스는 합리적인 편의 제공 의무 불이행을 차별로 간주하고 있음을 유추할 수 있다. Article 5(1A) of the Law on Persons with Disabilities.

158 사법적 해석이 필요하다. 하지만 에스토니아 법률에서는 합리적인 편의를 제공하지 않는 것이 차별에 해당한다고 규정하고 있지 않다.

국가	법명	합리적 편의 미제공의 차별 해당 여부
프랑스 ¹⁵⁹	노동법 제L5213-6장	해당함
	차별문제에 있어서 국내법을 공동체법에 적용하는 것에 관한 법 제2장 5절	해당함
독일	사회법 IX 제164장	해당함
그리스	평등대우법 제5장	해당함
헝가리	장애인 권리 및 기회균등 보장에 관한 법 제15장 ¹⁶⁰	해당함
	노동법 제51장	
아이슬란드	노동평등법 제10장	해당하지 않음
아일랜드	고용평등법 1998-2021 제16장 3절 a, 제16장 3절 b, 16장 4절	해당함 ¹⁶¹
이탈리아	고용평등지침2000/78/EC 이행을 위한 입법명령216/2003 제3조(제3조 추가조항)	해당함
라트비아	노동법 제7조 3항	해당하지 않음
리히텐슈타인	¹⁶²	해당하지 않음 ¹⁶³
리투아니아	평등대우법 제7조 9항	해당하지 않음 ¹⁶⁴
	노동법 제26조 2항	

159 미등록 장애인, 무급 장애인 노동자, 자유직업을 가진 장애인, 1958년 12월 22일자 명령 제 58-1270호의 적용을 받으며 공무원에 해당하지 않는 치안 판사, 의회 공무원 직원, 계약직 공무원 직원, 1984년 11월 11일 계약직 공무원 직원의 신분예에 관한 법 No. 8416 제3조 5항의 적용을 받지 않는 지위 중 하나에 해당하는 계약직 공무원 직원은 프랑스 법에서 합리적인 편의제공을 이행하는 본문에 언급된 법이 적용되지 않는다(Articles 24 IV and 32 of Law No. 2005-102 for equal rights and opportunities, participation and citizenship of persons with disabilities, of 11 February 2005).

160 헝가리 장애인법은 채용과정에서 신체적 조건과 관련된 합리적인 편의를 제공할 의무를 명확히 부과하고 있지만, 고용 및 고용 접근의 다른 모든 측면과 관련하여 여전히 사법적 해석이 필요하다.

161 아일랜드 법률은 합리적인 편의제공 거부를 차별이라고 정의하지는 않지만 판례는 이를 차별의 한 형태로 규정하고 있다. 이러한 해석적 접근 방식은 2006년부터 일련의 판례에서 채택되어 왔으며 고용평등지침의 준수를 보장하는 데 그 목적이 있다.

162 장애인평등 법 제7조 3항에 대한 사법적 해석이 필요한데, 이 조항은 해당 당사자의 상황을 고려하지 않은 경우 간접차별이 발생한 것으로 규정하고 있다.

163 장애인 평등법 제7조 3항에 대한 사법적 해석이 필요하다.

164 합리적인 편의제공의무 불이행이 차별에 해당한다고 명시적으로 규정하고 있지는 않지만 판례는 차별에 해당한다는 결론을 내리고 있다. See Vilnius Regional Court decision of 27.02.2014 in case No. 2A-557-640/2014, available in Lithuanian at: <https://eteismai.lt/byla/276850064617444/2A-557-640/2014>.

그러나 기회균등 옴부즈퍼슨은 편의제공 불이행이 차별에 해당한다고 여긴다. see Equal Opportunities Ombudsperson (2019), Annual Report for 2018, available in Lithuanian at: <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2019/04/lgk-2018-m.-veiklos-ataskaita-.pdf>.

국가	법명	합리적 편의 미제공의 차별 해당 여부
룩셈부르크	일반차별금지법 제20조	해당하지 않음
	장애인법 제8조	해당하지 않음
몰타	2021 UN장애인권리협약법, 별표4의 파트 B, 제7조	해당함
	고용에서의 평등대우 규칙 제4A조	해당함
몬테네그로	장애인 직업 재활 및 고용촉진에 관한 법 제15.3조 ¹⁶⁵	해당함 ¹⁶⁶
네덜란드	장애인차별금지법 제2조	해당함
북마케도니아	차별금지 및 보호에 관한 법 제4조 1항 4	해당함
노르웨이 ¹⁶⁷	평등 및 차별금지법 제22조	해당함
폴란드	장애인 직업 재활 및 사회 복귀와 고용에 관한 법 제23a조 1-3항	해당함
포르투갈	노동법 제85 - 88조	해당함 ¹⁶⁸
	장애 및 현재의 건강상 위험에 기반한 차별금지 및 처벌법 제5조 4항	해당함 ¹⁶⁹
루마니아	불리한 조건을 가진 사람들에 대한 권리 보호 및 증진에 관한 법률 제5조 4항	해당하지 않음 ¹⁷⁰

165 장애인 직업 재활 및 고용촉진에 관한 법은 장애인 당사자의 요구에 따라 업무 장소 및 업무 운영을 조정할 일반적인 의무를 규정하고 있지만 공식적인 장애 판정을 받고 공식적으로 편의가 필요하다고 인정된 특정 조건 범위에 있는 장애인의 고용에 대해서만 이 법이 적용된다.

166 ‘특수 환경’에서 노동이 필요하다고 판단된 사람에 대해서만 (Article 5 of the Law on Professional Rehabilitation and Employment of Persons with Disabilities and Article 21(4) of the Law on the Prohibition of Discrimination of Persons with Disabilities).

167 또한 노동환경법 4-6절은 ‘사고, 질병, 피로’ 등으로 인해 개별적 편의가 필요한 노동자에 관한 조항을 담고 있다는 점을 주목해야 한다. 4-6 절에는 합리적인 편의를 위한 구상 기회 등 고용주와 피고용주가 대화할 수 있도록 절차적 규칙을 명시하고 있다.

168 장애인 고용 시 합리적인 편의를 제공하지 않는 것을 차별의 한 형태라고 법이 명시적으로 인지하지는 않지만 암묵적으로 차별이라고 인정된다.

169 장애인 고용 시 합리적인 편의를 제공하지 않는 것을 차별의 한 형태라고 법이 명시적으로 인지하지는 않지만 암묵적으로 차별이라고 인정된다.

170 합리적인 편의를 제공하지 않는 것이 차별에 해당한다고 명시적으로 규정되어 있지는 않지만, 국가평등기구와 법원은 실무상 이를 차별로 간주하고 있다. See notably: National Council for Combating Discrimination, Decision *M.E.R. v Dr PG and Mayoralty of V.*, 17.10.2007.

국가	법명	합리적 편의 미제공의 차별 해당 여부
세르비아 ¹⁷¹	장애인 차별금지법 제22조 4항 ¹⁷²	해당하지 않음
	차별금지법 제14조 3항	해당하지 않음
슬로바키아	차별금지법 제7장	해당함
슬로베니아	장애인 기회균등법 제3조 3항 ¹⁷³	해당하지 않음 ¹⁷⁴
스페인	장애인 권리 및 사회통합에 관한 일반법 제2조 m항	해당하지 않음 ¹⁷⁵
스웨덴	차별금지법 1부 4p. 3장—2부 1장과 연계	해당함 ¹⁷⁶
튀르키예	튀르키예 인권 및 평등기구에 관한 법 제5조 2항	해당함
	장애인법 제4/A조와 14조 4항	해당하지 않음
영국	(그레이트 브리튼) 평등법 제20조	해당함
	(북아일랜드) 장애인차별금지법1995, 제4A조	해당함

1.2.3.2 장애 관련 특별 조항- 건강과 안전

고용평등지침 제7조 2항은 회원국이 직장 내 장애인의 건강과 안전 보호 조항을 유지하거나 채택할 수 있도록 허용한다. 일부 국가의 입법부(사이프러스, 그리스, 아일랜드, 룩셈부르크, 네덜란드, 스페인)는 장애를 이유로 한 차별금지에서 건강 및 안전과 관련해서 예외를 허용하는 것으로 이 조항을 해석했다.

기타 다른 국가의 경우 차별금지법에는 명시 조항이 없지만 다른 법률에서 예외 조항을 찾을 수 있다. 포르투갈에서 장애 직원의 건강과 안전을 보호하기 위해 조치가 필요하다고 판단하는 것은 고용주이며, 노동법은 업무가 장애인의 건강과 안전에 위험을 초래하는 경우 고용주가 장애인을 업무에서 배제할 수 있도록 허용한다. 단, 장애인은 노동 법원에 이러한 결정에 이의를 제기할 수 있다. 불가리아에서는 건강하고 안전한 근로조건법에 따라 고용주는 직원의 능력에 맞는 업무만 배정해야 할 의무가 있다.¹⁷⁷ 또한, 업무 능력이 저하된 직원이 처할 수 있는 특정 위험¹⁷⁸을 고려

171 또한, 장애인 직업 재활 및 고용촉진에 관한 법 제11조 4항은 업무 및 업무 장소의 적응을 위한 기술적, 전문적, 재정적 지원을 규정한다. 그러나 이 조항이 합리적인 편의제공을 요구할 권리를 창출하지는 않는다.

172 기술적 적응에만 해당하는 의무이다.

173 이 조항의 실질적인 범위는 제한적이며 주로 고용 외 영역에 관한 것이다. 사법적 해석이 필요하다.

174 사법적 해석이 필요하다.

175 합리적인 편의를 제공하지 않는 것은 그 자체로 차별이 아니라 기회균등의 권리를 침해하는 것에 해당한다.

176 스웨덴에서는 합리적인 차별을 제공하지 않는 것은 특정 형태의 차별, 즉, 부적절한 접근성에 해당한다.

177 Bulgaria, Healthy and Safe Working Conditions Act, Article 16 (1.2a).

178 Bulgaria, Healthy and Safe Working Conditions Act, Article 16 (1.3).

하고 특정 업무 분야를 규율하는 여러 기타 법률 및 보조법에 따라 운송(항공 포함)직종을 비롯한 위험 집약적 직종에 대해서는 해당 업무를 위한 건강 요건이 존재한다.

마지막으로 고용평등지침의 건강과 안전 조항의 맥락에서 일부 국가는 장애와 관련된 구체적인 예외를 제공하지는 않지만, 이와 같은 상황에서는 정당한 목적을 둔 일반적 예외가 적용될 수 있다고 간주한다. 루마니아의 경우 차별금지법 제44조에서 허용하는 바에 따라 객관적이고 정당한 제한을 두는 일반적 예외가 적용될 수 있다.

1.2.4 성적지향^{sexual orientation}

성적지향을 이유로 한 차별에 대한 법적 보호를 처음 도입했을 때 많은 논란이 있었고 많은 국가에서 어려움이 있었다. 차별금지법에 성적지향의 개념을 정의한 국가는 거의 없다. 불가리아의 차별방지법에 따르면 성적지향은 ‘이성애, 동성애, 양성애 지향으로 정의된다(1.10절 추가 조항). 핀란드, 아일랜드, 스웨덴에서도 이와 유사한 접근 방식을 취하고 있다. 영국의 법률에서는 ‘성적지향’을 ‘(a)동성, (b)이성, (c) 양성애에 대한 성적지향’이라고 정의하고 있다.¹⁷⁹ 마찬가지로, 오스트리아에서는 ‘성적지향’이 일반적으로 이성애, 동성애, 양성애를 모두 포함하는 것으로 간주된다. 네덜란드에서 차별금지법은 ‘동성애 또는 이성애 지향’을 의미하며, 여기에는 양성애도 포함되는 것으로 간주된다.¹⁸⁰ 벨기에의 차별금지법에는 성적지향에 대한 정의가 포함되어 있지 않지만 2019년 동성애 혐오 및 성전환 혐오 폭력에 대처하기 위한 연방 간 계획에서 성적지향을 ‘이성애, 동성애, 양성애’로 정의했다는 점을 언급할 필요가 있다. 벨기에의 차별금지법은 또한 ‘[성]적 지향은 선택이 아니다. 성적지향은 개인이 신체적, 정서적 매력과 애정을 느끼는 개인의 젠더를 기준으로 정의된다’고 정의했다.¹⁸¹ 덴마크에서는 2022년 1월 1일부터 성적지향을 ‘어떤 젠더를 상대로 사랑과 성적 매력을 느낌에 근거한 개인의 지속적인 성적 끌림의 양상’을 포함하는 것으로 정의한다.¹⁸² 2006년 독일 일반평등대우법은 ‘성별정체성^{sexual identity}’이라는 용어를 채택하고 있으며, 독일 연방헌법재판소는 성별정체성과 성적지향을 모두 개인의 자율적인 인격의 일부로 보고 있다. 이는 성적지향을 넘어 트랜스젠더에 대한 차별로부터의 보호도 포함하는 것으로 이해된다.¹⁸³

2003년의 헝가리 평등대우법에 명확하게 명시되어 있음에도 불구하고, 헝가리 기본법의 차별금지조항에는 차별로부터 보호되는 사유에 성적지향이 포함되어 있지 않다. 그러나 인종, 고용평등지침에서 다루는 모든 차별 사유는 헌법에 의해 보호되는 개방형 사유 목록에 포함되는 것으로 간주될 수 있다.

EU 후보국을 살펴보면, 튀르키예의 차별금지조항은 성적지향을 명시적인 보호 이유로 언급하지 않는 반면, 알바니

179 Great Britain, Equality Act 2010, Section 12. In Northern Ireland, the Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 provide a similar definition (Reg 2(2)).

180 Netherlands, Tweede Kamer 1991-1992, 22 014, No. 10, p. 12. ‘성적지향’으로 용어를 변경할 예정이다. 더 많은 정보가 필요하다면 <https://www.internetconsultatie.nl/awgbseksuelegerichtheid>.

181 Belgium (2013), *Inter-federal plan to fight homophobic and transphobic violence*, 31 January 2013, available at: http://igvmiefh.belgium.be/sites/default/files/advisories/plan_daction_interfederal_violences_homophobes_transphobes_fr.pdf.

182 Denmark, Preparatory works to Bill No. 18 (2021/1), available at <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/202112L00018>, adopted as Amendment Act No. 2591 of 28 December 2021, entry into force 1 January 2022.

183 See German Federal Constitutional Court of 6 December 2005; 1 BvL 3/03, paragraph 48 *et seq.*

아, 몬테네그로, 북마케도니아, 세르비아의 차별금지법은 이를 명시하고 있다. 2021년 튀르키예 국가평의회는 직원의 동성애 관계를 이유로 한 해고는 헌법과 유럽인권보호조약(제8조)을 위반한 불법이라고 판결했다.¹⁸⁴ EEA 국가 중 리히텐슈타인의 국내법은 성적지향의 개념을 정의하지 않는다. 노르웨이는 대부분의 회원국과 유사한 방식으로 성적지향의 개념을 정의하여 성적지향에 ‘레즈비언, 게이, 양성애, 이성애 지향’을 포함한다. 아이슬란드에서는 성적지향을 단순히 ‘다른 사람에게 끌리거나 사랑에 빠지는 개인의 능력’으로 정의한다.¹⁸⁵

고용평등지침에 규정된 성적지향 조항을 이행할 때 발생하는 어려움 중 많은 부분이 종교적 에토스(ethos)을 가진 고용주에게 적용되는 예외 범위와 관련된다(본문의 3.2장 참고). 이 같은 예외는 유럽연합 내에서 장래 다음으로 합리적인 편의 제공에 관한 논의를 불러일으키기 때문에 매우 민감하다. 일부 고용주는 종교적 신념을 이유로 동성애에 적대적일 수 있고, 또 다른 고용주는 종교적 신념을 가진 직원의 이익과 성소수자(LGBTIQ)의 이익 사이에서 적절한 균형을 맞추려고 노력할 것이다.¹⁸⁶

대부분의 국가에서 성적지향을 이유로 한 차별 소송이 법원에 제기된 사례가 거의 없거나 전혀 없기 때문에 ‘성적지향’이라는 용어의 범위를 명확히 하는 것은 어렵다. 해당 사실에 대해 알려지는 것을 원하지 않고 성적지향과 관련된 피해가 두려워 일부 피해자는 소송을 제기하지 못할 수도 있다. 또한 일부 국가에서는 전반적인 정치적 분위기가 레즈비언, 게이, 양성애자에 대해 비우호적이거나 공개적으로 적대적인 태도를 드러내고 있다(예: 헝가리, 리투아니아¹⁸⁷, 북마케도니아, 폴란드¹⁸⁸)

헝가리: 미디어 및 교육 분야에서의 성소수자 관련 콘텐츠 제한

2021년 6월 헝가리 의회는 교육 기관에서 성소수자(LGBTIQ)을 주제로 한 미디어 콘텐츠의 상영과 성소수자 관련 주제에 관한 정보 제공을 엄격하게 제한하는 법안을 채택했다.¹⁸⁹

184 Türkiye, Council of State, Decision No. E. 2018/10177, K. 2021/988 of 25 February 2021, available at: <https://karararama.danistay.gov.tr/getDokuman?id=673845700&arananKelime=10177>.

185 Iceland, Act No. 86/2018 on Equal Treatment in the Labour Market, of 11 June 2018, Article 3.11.

186 See ECtHR, *Lillian Ladele and Gary McFarlane v the United Kingdom*, Application numbers 48420/10 and 59842/10, Judgment of 15 January 2013.

187 이들에 대한 정치적 환경이 적대적이었음에도 불구하고, 리투아니아 헌법재판소는 2019년에 성 정체성과 성적지향을 이유로 한 차별을 금지하는 것으로 헌법을 해석해야 한다고 판결했다. See judgment of 11 January 2019, case No. KT3-N1/2019.

188 2019년과 2020년에 전국 지방정부가 “LGBT 이데올로기에서 자유로운 지역”을 선언하는 결의안을 채택함으로써 폴란드 정치에 대한 적대적인 분위기는 더 강하게 표출되어 드러났다. 국가평등기구가 이러한 결의안 아홉 건에 대해 이의를 제기한 후 최고행정법원은 2021년 이 중 다섯 건의 불만을 인정할 수 있다고 판단하여 본안 판결을 위해 다시 회부했다. See for instance Supreme Administrative Court Resolutions of 2 July 2021, No. III OSK 3682/21, available at: <https://orzeczenia.nsa.gov.pl/doc/3075FAA1BA>; and No. III OSK 3353/21, available at: <https://orzeczenia.nsa.gov.pl/doc/9B8C4416C2>. 또한 EU집행위원회는 폴란드가 최고행정법원의 결정과 관련하여 필요한 정보를 제공하지 않았다는 이유로 폴란드를 상대로 심사 절차를 개시했다. See INFR(2021)2115, 15 July 2021.

189 Hungary, Act LXXIX of 2021 on harsher action against paedophile criminal perpetrators and the amendment of certain laws with a view to protecting children, adopted 15 June 2021, available at: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A2100079.TV×hift=20220201&txreferefer=00000003.txt>.

2021년 법 79 LXXIX조는 여러 법률을 개정하여 ‘출생 시 성별, 젠더 전환, 동성애와 관련하여 (성별)정체성을 벗어나는 일탈을 조장하거나 묘사’하는 광고 또는 미디어 콘텐츠를 18세 미만에게 제공하는 것을 금지했다. 또한 2011년 국가공교육법을 개정하여 교육기관에서 실시하는 성 문화, 성 생활, 성적지향 또는 성적 발달에 대한 교육은 출생 시 성별, 젠더 전환, 동성애 범위 내에 있는 아동의 성별정체성으로부터 일탈을 조장하는 것을 목적으로 해서는 안 된다고 규정하고 있다. 이에 더하여, 지정된 국가 기관에 등록된 개인 또는 단체만이 성 문화, 성 생활, 성적지향, 성적 발달에 대한 교육을 실시할 수 있다. 이 법에 첨부된 주석은 이 조항이 성적지향에 따른 차별금지 문제와 관련하여 학생들이 민감하도록 유도할 수 있는 성소수자 시민사회단체 및 기타 사람들이 교육 기관에 접근하는 것을 방지하기 위한 것임을 명확히 밝히고 있다.¹⁹⁰

2021년 7월 15일, EU집행위원회는 헝가리를 상대로 새롭게 채택된 이 법안이 EU 1차법과 2차법의 다른 많은 조항과 원칙 중에서도 EU 기본권 헌장에 명시된 비 차별 권리와 유럽연합조약(TEU) 제2조에 명시된 가치를 위반한다는 이유로 심사절차에 착수했다.¹⁹¹ [(역주) EU법은 조약 등의 1차 규범과, 이를 구체화하는 규칙(regulation), 지침(directive) 등의 2차 규범으로 구분된다.]

1.2.5 연령age¹⁹²

연령이란 일반적으로 독립적인 의미를 지닌 객관적 특성으로 간주되기 때문에 별도로 정의를 내리는 국가는 드물다. 스웨덴 차별금지법은 연령을 ‘지금까지 살아온 기간’으로 정의하고 모든 연령을 포함시키며 젊은 사람과 노인을 모두 보호한다. 마찬가지로 대부분의 국가에서는 법 적용 범위에도 제한을 두지 않지만, 아일랜드 고용평등법 1998-2021에서는 ‘법적으로 취학 의무가 있는 최대 연령 이상의 사람’으로 적용 범위를 제한하고 있으며¹⁹³, 상품 및 서비스 접근과 관련된 보호는 18세 이상의 사람에게만 적용된다.¹⁹⁴ 또한 덴마크에서는 단체협약에 고용, 임금, 해고와 관련하여 차별적 대우가 규정되어 있다면 18세 미만은 직접차별로부터 보호받지 못한다.¹⁹⁵ 또한, 15세 미만 청소년의 고용은 단체협약에 의한 규제가 불가능하므로 연령에 따른 차별대우 금지는 15세 미만 청소년의 고용, 임금, 해고 조건과 관련하여 적용되지 않는다. 사이프러스 법원은 퇴직 연령 사안은 지침의 범위를 벗어나므로 사법심사에서 제외

190 헝가리, 2021년 법 79, 주석: ‘본 제안은 특정 성적지향을 대변하는 것이 목적인 단체 [...]가 실시하는 성교육 강의를 포함한 학교 수업/활동에 규칙을 도입하는 것을 고려한다. 특정 단체의 대표자들은 이러한 수업에서 반차별 인식 제고 활동의 틀 안에서 제공되는 민감화 프로그램 활동을 통해 아동의 성적 발달에 영향을 미치려고 하며, 이는 아동의 신체적, 지적, 도덕적 발달에 심각한 피해를 줄 수 있다.’ (헝가리 차별금지 전문가 안드라스 카다르 번역).

191 European Commission (2021), ‘EU founding values: Commission starts legal action against Hungary and Poland for violations of fundamental rights of LGBTIQ people’, press release, 15 July 2021, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_3668. A reasoned opinion was issued on 2 December 2021, see European Commission (2021), ‘December infringements package: key decisions’, 2 December 2021, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/inf_21_6201.

192 연령차별의 정당성에 대한 상세 분석은 본문의 3.3장 참고.

193 Ireland, Employment Equality Acts 1998-2021, Section 6(3)(a).

194 Ireland, Equal Status Acts 2000-2018, Section 3(3)(a).

195 Denmark, Act on the Prohibition of Discrimination in the Labour Market etc., Section 5(a)(4).

된다고 판결했다.¹⁹⁶

연령을 이유로 한 차별은 유럽 전역에 널리 퍼져 있으며 특히 고용 과정에서 특정 연령층의 구직자를 차별하거나 특정 연령층이 지원하지 못하도록 하는 구인 광고가 행해진다. 2021년 덴마크 평등대우위원회에서 판단한 두 건의 사례는 모두 특정 연령대(각각 43세 미만, 50세 미만)를 대상으로 플랫폼을 통해 소셜 미디어 플랫폼 구인 광고를 한 것이었다.¹⁹⁷ 위원회는 서로 다른 사실 관계에 근거하여 한 사례에서는 차별이 발생했다고 판결했고, 또 다른 사례에서는 특정 연령 제한을 초과한 사람이 최종적으로 채용되었음에도 차별이 발생하지 않았다고 판결했다.

1.3 추정차별과 연계차별 assumed and associated discrimination

차별은 누군가가 장애가 있다고 생각하는 것과 같은 어떤 추정에 의해서도 종종 발생할 수 있다. 이 때 그 추정은 사실일 수도 있고 아닐 수도 있다. 또한 롬인 집단에 속하지 않는 남성이 롬인 친구와 함께 있다는 이유로 술집 입장이 거부되는 등 어떤 특성을 가진 사람과 연계되어 있다는 이유로 차별을 경험할 수 있다. 많은 국가에서 이러한 상황에 대한 차별금지법 적용은 규정되어 있지 않거나 이러한 차별이 명시적으로 금지되어 있지 않으며, 오직 향후 사법적 해석을 통해서만 이 문제를 명확하게 설명될 수 있다. 에스토니아, 독일¹⁹⁸, 이탈리아, 라트비아, 리히텐슈타인, 리투아니아, 폴란드, 루마니아, 영국¹⁹⁹이 이러한 경우이다. 폴란드에서는 성소수자LGBT 공동체와의 관계로 인해 해고된 직원에 대한 두 건의 사례에서 연계에 의한 차별이 발견되었다.²⁰⁰ 사이프러스의 장애인법에서는 장애의 개념 정의에 장애 추정이 포함되어 있어, 장애를 이유로 한 차별금지를 추정에 의한 차별금지로 확대했다.²⁰¹ 기타 사유 및 연계에 의한 차별에 대해 사이프러스에서는 여전히 사법적 해석이 필요한 상태이다. 마찬가지로 스페인에서는 연계차별에 대한 명시적인 보호는 장애를 이유로 한 차별이 발생했을 시에만 적용되며 추정에 의한 차별은 암묵적으로만 금지하고 있다. 이와 대조적으로 덴마크의 민족평등대우법은 (공식 논평을 통해) 추정차별과 출신 인종과 민족을 사유로 한 연계차별을 금지한 반면,²⁰² 그 외 사유에 대해서는 노동시장 등에서의 차별금지 등에 관한 법이 적용되는 사법적 해석이 필요하다. 그러나 대법원은 장애와 관련된 이유로 인한 연계차별은 금지된다고 판결했다.²⁰³ 2017년 11월 획기적이었던 대법원 판결은 장애를 이유로 한 차별의 위법성을 인정한 것으로 보인다.²⁰⁴ 이 사건에서 덴마크 대법원은 차별금지법으로 보호받는 장애가 의학적으로 진단된 질병이어야 할 필요는 없다고 명시적으로 밝혔다. 대신, 장

196 Cyprus, Supreme Court, Appeal Jurisdiction, *Michael Raftopoulos v Republic of Cyprus*, Appeal No. 3/2012, 10 October 2017, available at: http://cyllaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseis/aad/meros_3/2017/3-201710-3-123.htm&qstring=%EC%E9%F7%E1%EB%E1%EA%2A%20and%20F1%E1%F6%F4%EF%F0%EF%F5%EB%EF%2A.

197 Denmark, Board of Equal Treatment, Decision No. 9134 and Decision No. 9135, both of 25 February 2021.

198 그러나 고용상의 차별에 대해서는 일반평등대우법(7.1절)에 추정된 특성까지 차별금지가 확대된다는 명시적인 규정이 있다.

199 그러나 영국의 경우 2010년 평등법 각주에 따르면 연계차별과 인식에 기반한 차별이 이 법의 적용을 받는다고 명시되어 있다.

200 See notably: District Court Warszawa Śródmieście, 9 July 2014, *PTPA on behalf of XY v Company Z, sygn. VI C 402/13* (first instance). 항소심과 제2심 판결에서는 제재의 효과성, 설득력, 비례성에 대해 다루었다.

201 그러나 지금까지 사이프러스 법원이나 평등기구에서 장애인의 주 보호자가 가까운 친척이 아닌 경우에 대해 심사한 사례는 한 번도 없었다.

202 Denmark, Act on Ethnic Equal Treatment, commentary to Sections 3 and 3(1), respectively.

203 Danish Supreme Court, judgment of 8 October 2014, printed in U2015.16H.

204 Danish Supreme Court, Case 305/2016, judgment delivered on 22 November 2017.

에는 사건의 모든 상황에 따라 평가되어야 한다. 법원은 이 같은 태도를 취함으로써 차별금지법에 따라 추정에 의한 차별을 적용할 수 있는 상당한 여지를 남겨두고 있다. 그러나 이와 동시에 덴마크 평등대우위원회와 법원은 일련의 사건에서 고용주가 청구인이 장애를 가지고 있다고 추정하거나 인지했는지 여부를 조사하지 않고 순전히 의학적 접근으로만 장애를 평가하여 판결했다. 따라서 덴마크에는 이 사안에 대한 추가적인 지침이 필요한 상태이다. 프랑스의 국내법은 연계에 의한 차별을 금지하는 것으로 해석되며,²⁰⁵ 어떤 민족, 국가, 인종, 특정 종교에 '실제 또는 추정적으로' 소속되거나 소속되지 않음으로 인해 발생하는 차별을 명시적으로 금지하고 있다.

불가리아, 크로아티아, 핀란드, 그리스, 아일랜드, 북마케도니아, 노르웨이, 포르투갈, 세르비아, 슬로베니아의 차별금지법은 인식되는 또는 추정되는 이유에 의한 차별과 연계에 의한 차별을 명시적으로 모두 금지하고 있다. 마찬가지로 오스트리아 법률은 2013년 대법원에서 확인된 바와 같이 추정에 의한 차별뿐 아니라 연계에 의한 차별도 금지하고 있다.²⁰⁶ 스웨덴과 영국에서는 차별금지법의 문구 상 연계와 추정에 의한 차별이 모두 금지되는 것으로 간주된다. 스웨덴의 차별금지법은 보호되는 사유와 '연계된' 차별을 금지하고 있으며 영국의 평등법은 보호되는 특성 '때문에' 발생하는 차별을 금지한다. 2019년 실제로 한 항소법원은 직접차별에는 미래에 장애 발생 위험이 있다는 고용주의 인식에 근거한 차별이 직접 차별에 포함된다고 확인했다.²⁰⁷ 체코,²⁰⁸ 룩셈부르크, 몰타²⁰⁹, 튀르키예에서 추정된 특성에 근거한 차별은 금지되지만 연계로 인한 차별은 금지되지 않는다. 슬로바키아에서 연계차별은 출신 인종 또는 민족, 종교 또는 믿음에 관련해서만 금지되고 추정차별은 모든 이유에 대해서 금지된다. 알바니아에서 연계에 의한 차별은 명시적으로 금지되고, '그러한 연계가 있다고 생각했기 때문에 한' 차별, 즉 연계성 추정에 의한 차별도 금지된다. 그러나 (다른) 추정에 의한 차별은 금지되지 않는다. 불가리아에서 차별보호법은 추정에 의한 차별을 명시적으로 금지하고 있지만, 법원은 보호되는 사유가 현실적이어야 한다고 요구하기 때문에 추정에 의한 차별은 배제되는 경우가 많다.²¹⁰

연계나 추정에 의한 차별금지과 관련하여 주목할 만한 특징이 있는 국가들이 있다. 예를 들어, 크로아티아에서는 '오해(misconception)'에 근거한 차별²¹¹이 금지되어 있지만 개인의 특성에 대한 인식이나 가정에 근거한 차별을 판단한 판례는 아직 없다. 앞서 언급한 바와 같이, 일부 국가에서는 과거에 존재했거나 미래에 존재할 수 있는 장애를 법으로 규정하고 있다(예: 아일랜드). 벨기에의 플랑드르 기본평등대우명령은 연계 및 추정에 의한 차별의 경우 모두 직접차별의 정의가 적용된다고 규정하고 있는 반면, 왈론 평등대우명령은 연계에 의한 차별의 경우 직접차별과 간접차별이 모두 적용된다고 명시하고 있다. 연방 차원에서 연방 인종평등법 및 연방 일반차별금지법의 법안준비문서에는 이 두 가지 법이 추정 및 연계에 의한 차별에 적용된다고 규정되어 있다.

205 France, Caen Appeal Court, Enault v SAS ED, No. 08/04500, 17 September 2010.

206 Austrian Supreme Court decision No 90bA40/13t of 24 July 2013. 그러나 지방 차원에서는 일부 불일치가 남아있다.

207 United Kingdom, Court of Appeal of England and Wales, *Chief Constable of Norfolk v Coffey*, decision of 26.06.2019.

208 룩셈부르크, 추정에 의한 차별은 출신 민족 또는 국적, 인종 또는 특정 종교 소속이라는 것을 이유로 한 경우에만 금지된다.

209 몰타에서 추정에 의한 차별은 장애를 이유로 한 경우에만 금지되는 반면, 장애 추정으로 인한 차별은 금지되는 것으로 해석될 수 있다.

210 See notably Bulgaria, Supreme Administrative Court, Decision No. 6151 of 11 May 2018 in case No. 7203/2016.

211 Croatia, Anti-discrimination Act, 2008, Article 1(3).

1.4 다중차별과 교차차별 Multiple and intersectional discrimination

고용평등지침과 인종평등지침은 전문을 통해 다중차별의 문제를 간략하게 다루지만, EU는 이 문제의 중요성을 인식해왔다.²¹² 다중차별과 관련된 명시적인 조항은 일부 국가에서만 규정되어 있다. **알바니아, 그리스, 아이슬란드, 노르웨이, 포르투갈**이 여기에 해당되는데, 이들 국가에서 다중차별은 인종 또는 민족, 국적, 혈통, 출신지역²¹³ 등 ‘두 가지 이상의 차별 요인이 결합된 것’으로 이해되며, **튀르키예**에서도 이와 비슷한 다중차별 개념이 적용된다. 몰타의 평등기회법(장애인)과 UN장애인권리협약은 별도의 정의 없이 다중차별을 언급하고 있다. **불가리아**의 차별보호법은 다중차별을 ‘(보호되는) 둘 이상의 이유에 근거한 차별’이라고 정의하고 있다.²¹⁴ 차별보호법에 따라 다중차별 피해자의 이익을 위해 우선적으로 적극적인 조치를 취할 법적 의무가 공공기관에 부여된다.²¹⁵ 다중차별의 경우, 차별금지위원회(평등기구)는 일반적 구성인 3인이 아닌 5인 구성으로 확대된 협의체를 통해 심리를 진행한다.²¹⁶ 지금까지 평등기구나 법원의 판결 중 복수의 차별사유의 개념적 의미 또는 증거가 되는 의미에 대해 논의한 사례는 없지만, 다중차별 사건에서 하나의 사유만 있었을 경우보다 더 높은 배상액을 판결한 법원이 있었다.²¹⁷ **영국**에서는 ‘이중 차별 dual discrimination’에 관한 유일한 조항(평등법 14조)은 아직 시행된 바 없지만, 복수의 사유를 고려하는 것이 타당하다는 판례가 일부 있었다.²¹⁸ **네덜란드** 정부는 일반평등대우법에 다중차별을 포함하자는 당시 평등대우위원회의 제안을 따르지 않기로 결정했다.²¹⁹ **독일**에서는 일반평등대우법 4절에 따라 금지된 복수의 차별 사유에 의한 불평등한 대우가 있을 경우 각 이유에 대한 정당성이 입증되어야 한다. 또한, 27절(5)은 다중차별의 사건을 다룰 때는 연방 차별금지기관과 연방 정부 및 의회의 권한 있는 기관은 서로 협력해야 한다고 명시하고 있다. **루마니아** 차별금지법²²⁰에서는 다중차별이 가중 사유에 해당하며, **오스트리아**와 **리히텐슈타인**에서는 비물질적 손해를 평가할 때 다중차별이 고려되어야 한다. **오스트리아**의 경우 복수의 사유에 바탕을 둔 차별 사례는 전체적인 관점에서 평가해야 하며, 이에 대한 배상청구는 사유 별로 분리하거나 누적할 수 없다고 차별금지법의 각주에 명시하고 있다. **크로아티아, 세르비아, 슬로베니아**에서 다중차별은 ‘심각한’ 형태의 차별에 해당하며, 보상 금액이나 제재 조치의 강도를 평가할 때 이를 고려해야 한다. 마찬가지로 **북마케도니아**의 차별금지법은 다중차별과 교차차별을 모두 명시적으로 금지하고 있으며 이를 심각한 형태의 차별로 규정하고 있다.

그러나 각국의 모든 기존 조항들은 실제로 그 효과가 제한적이었으며 판례도 매우 부족한 상태이다. 기존에 보고된

212 Recital 3 of the Employment Equality Directive and recital 14 of the Racial Equality Directive.

213 Portugal, Law 93/2017 establishing the legal regime of prevention, prohibition and combating of discrimination on the ground of racial and ethnic origin, nationality, ancestry and territory of origin.

214 Bulgaria, Protection Against Discrimination Act, Additional Provisions, Article 1.11.

215 불가리아, 차별방지법 제11조 2항. 제11조 1항에 따라 관계 당국은 법률이 정한 목표를 달성하기 위해 필요할 때마다 적극적인 조치를 취해야 할 법적 의무를 지닌다.

216 Bulgaria, Protection Against Discrimination Act, Article 48(3).

217 Bulgaria, Sofia City Court, Decision No. 828 of 30 January 2020 in case No. 751/ 2019.

218 See for instance, Employment Appeal Tribunal, *Debique v Ministry of Defence (No.2)*, UKEAT/0075/11/SM.

219 Netherlands, Tweede Kamer, 2011-2012, 28 481, No. 16, p. 4.

220 Romania, Anti-discrimination Law, Article 2(6): ‘제1para에서 예측한 기준 중 두 가지 이상에 근거한 차별, 배제, 제한, 또는 특혜는 그 구성 요소 중 하나 이상이 형법의 적용을 받지 않는 한 경미한 위반에 대한 책임 입증에 가중 정황으로 간주된다.’

몇 건의 사례를 보면 비교 대상과 관련하여 법원이나 평등기구가 취한 구체적인 접근 방식은 부재했으며, 복수의 사유가 있더라도 일반적으로 보상액에 직접적인 영향을 미치지 않았다. 스웨덴 노동법원은 하나의 누락(고령의 여성을 면접에 부르지 않은 것)행위가 두 가지 유형의 차별에 해당한다고 해서 차별 보상 액수가 높아지지는 않는다고 판시했다.²²¹ 벨기에 노동법원은 머리 스카프를 착용한 무슬림 여성의 채용 거부 행위가 종교를 이유로 한 직접차별과 성별을 이유로 한 간접차별에 모두 해당한다고 판단한 사건에서 비슷한 결론을 내렸다. 노동법원은 이 문제에 대한 이전의 판례를 뒤엎고 각 위반에 대해 국내법이 규정하는 일괄 배상은 단 한 번만 지급해야 한다고 판결했다.²²²

221 Sweden, Labour Court, *The Equality Ombudsman v State Employment Board*, Judgment No. 91/2010, of 15.12.2010.

222 Belgium, Brussels Labour Court, decision of 3 May 2021.

2 차별의 정의와 범위

EU 회원국 및 후보국의 차별금지법을 개관해보면 각국이 두 평등지침을 채택한 이후 상당한 진전이 있었음을 알 수 있다. 많은 국가에서 네 가지 형태의 차별을 명시적으로 금지하는 법률을 도입했다. 또한 대부분의 경우 각국의 법률에 규정된 정의는 평등지침에 명시된 정의와 매우 유사하다. 기본적으로 차별의 핵심 개념에 대해 평등지침의 문언을 그대로 재현하기로 결정한 국가도 대다수 존재한다. 이 장에서는 각 국가의 법률 시스템에서 각 유형의 차별을 어떻게 규제하고 있는지를 살펴본다.

먼저, 회원국들이 평등지침에서 제시된 정의를 따르는 식으로 설명되지만, 각국의 실제 법률 속 문언과 지침의 문언 사이에는 약간의 차이가 있다는 점에 유의해야 한다. 대부분의 경우 법률을 해석하는 판례가 부재하기 때문에 언어의 미세한 차이가 목적성 있는 사법적 해석을 통해 해결될지, 또는 국가별 이행에 실질적인 차이가 있는지 평가하기는 어렵다.

2.1 차별의 형태

2.1.1 직접차별

조사 대상이었던 모든 국가는 관련 근거에 대해 평등지침에 명시된 직접차별의 정의를 상당히 반영하는 법률을 채택했다. 단, 장애로 인한 경우에만 직접차별이 금지되는 리히텐슈타인은 제외이다. 튀르키예에서는 성적지향을 근거로 한 직접차별은 금지되지 않는다

대부분의 국가에서 직접차별을 정의하기 위한 공통 요소가 있다.

- 불리한(less favourable) 대우를 입증할 필요성
- 비슷한 상황 속 다른 속성을 가진 사람과의 비교 요구(예: 출신 민족, 종교, 성적지향)
- 과거의 비교 대상(예: 이전 직원) 또는 가상적 비교 대상을 사용할 수 있는 기회
- 직접차별이 정당화될 수 없다는 진술

일반적으로 오스트리아, 벨기에, 불가리아, 크로아티아, 사이프러스, 체코, 덴마크, 에스토니아, 독일, 그리스, 아이슬란드, 아일랜드, 이탈리아, 라트비아, 리투아니아, 룩셈부르크, 몰타, 몬테네그로, 네덜란드, 북마케도니아, 노르웨이, 폴란드(노동법의 직접차별의 정의는 비교 대상과 관련하여 여전히 오류가 있음), 포르투갈, 세르비아, 슬로바키아, 슬로베니아, 스웨덴, 영국의 법률에서 이러한 요소를 찾아볼 수 있다. 알바니아와 스페인에서는 법에서 과거 비교 대상 및 가상적 비교 대상을 다룰지 여부를 결정하지 않고 있으며, 프랑스와 터키의 직접차별 정의에서는 가상 비교를 포함하지 않고 있다.²²³ 평등지침을 준수하여 직접차별을 정의하는 경우에도 해당 정의가 평등지침이 중요하게 요구하는 범위 모두에 반드시 적용되는 것은 아니며, 직접차별에 대해 다르게 정의하는 다른 법률과 공존하기도 한다. 루마니아 차별금지법은 두 평등지침이 제안한 개념 정의와는 다르지만, 차별을 유발하는 모든 작위와 부작위를 포괄하는 상세한 정의를 제공한다는 점에서 두 지침에 부합한다.

223 그러나 프랑스 법원은 가상의 비교를 사용하기도 한다. see for example in a case relating to discrimination on the ground of origin, Court of Cassation, Social Chamber, 3 November 2011, No. 10-20765, Dos Santos.

가상 비교를 통해 직접차별을 발견한 아일랜드 직장관계위원회 (WRC, Workplace Relations Commission)

브라질 국적의 청구인은 호스텔에서 리셉션 직원으로 일하고 있었다. 그녀는 고용주가 비슷한 상황에 있는 아일랜드인과 비교하여 자신을 포함한 브라질 출신 동료들을 불리하게 대우하고 있다고 WRC에 주장했다. 불만이 제기된 고용주의 행동에는 지속적인 CCTV 감시, 역할 외 업무지시, 정식 고용관계가 아닌 상태에서 관리자 역할을 이행한 제3자의 인종 비하 발언에 대한 방관 등이 포함되었다.

아일랜드 직장관계위원회는 피청구인이 ‘직원의 존엄성을 보호하거나 무례하고 명예를 훼손하는 행동에 대해 직원들이 문제를 제기할 수 있도록 하는 정책이나 조치를 마련하지 않았다’고 지적하면서 피청구인이 청구인의 권리를 ‘거의 또는 전혀 고려하지 않았다’고 판단했다. 위원회는 실제 비교 대상이 없다는 점을 언급하면서 피청구인은 청구인이 받은 대우와 같은 방식으로 아일랜드인을 대우하지 않았을 것이라고 판단했다. 청구인은 15,000유로의 배상금을 받았다.²²⁴

일부 국가에서 평등지침이 명시한 특정 예외 사항(이후 본문 3장에서 자세히 살펴봄) 외의 어떤 상황에서 직접차별이 일반적으로 정당화될 수 있다는 점은 매우 우려된다. 헝가리의 경우, 직접차별에 대한 일반적인 객관적 정당화는 고용평등지침이 다루는 사유에 적용된다. 특히 해당 행위 또는 활동이 ‘객관적인 고려 하에 관련 법률관계와 직접적으로 연관된 합리적 근거가 있다고 판단되는 경우’ (해당 행위가 차별금지권리 외의 기본권과 관련이 없는 경우) 그렇다. 그러나 고용 분야에서 이 예외가 적용되는지는 불분명하다.²²⁵ 핀란드에서는 법률에 근거하고 용인되는 목적이 있으며 해당 목적을 달성하기 위한 수단이 비례적으로 사용되는 경우, 교육 등의 분야에서 ‘공권력을 사용하거나 공공 행정 업무를 수행할 때’ 출신 민족을 이유로 한 차별적 대우가 허용된다.²²⁶ 사이프러스에서는 일련의 대법원 판결을 통해 ‘합리적 차별_{reasonable discrimination}’ 이론이 도입되었는데, ‘합리적인 차별은 합법이라는 것이다.’²²⁷ 그러나 최근 대법원은 평등 및 차별금지원칙의 예외는 좁게 해석되어야 하며,²²⁸ 관련 개인이 서로 다르고 비교할 수 없는 상황에 처한 경우에만 예외가 허용된다는 점을 상기시켰다.²²⁹ 이와 유사하게 불가리아에서도 최근 몇 년 동안 여러 법원 판결에서 평등지침의 직접차별 정의에 반하는 것으로 볼 수 있는 판결이 있었다. 이러한 판결에는 차별적 대우에 의

224 Ireland, Workplace Relations Commission, *A Receptionist v A Hostel*, ADJ-00023445, 7 October 2020, available at: <https://www.workplacelrelations.ie/en/cases/2020/october/adj-00023445.html>.

225 Hungary, Equal Treatment Act, Article 7(2).

226 Finland, Non-Discrimination Act, Section 11(1).

227 Cyprus, Supreme Court, *George Mattheou v The Republic of Cyprus through the Chief of Police and the Minister of Justice and Public Order*, No 1497/2008, 30 April 2012 available at: http://cyllaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseis/aad/meros_4/2012/4-201204-1497-08.htm&qstring=%EC%E1%F4%E8%E1%E9%2A%20and%20%E1%F3%F4%F5%ED%EF%EC%2A.

이 사건에서 법원은 차별적 대우가 ‘합리적 차별’을 전제로 하지 않았다는 점이 입증되지 않았다는 이유로 차별 청구를 기각했다.

228 See Cyprus, Supreme Court, *Review Jurisdiction, Petros Michaelides v The Republic of Cyprus through the Minister of Labour and Social Insurance*, case No. 2005/2012, 27 January 2016, available at: http://cyllaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseis/aad/meros_4/2016/4-201601-2005-2012.htm&qstring=%E4%E9%E1%EA%F1%E9%F3%2A%20and%202016.

229 Cyprus, Supreme Court, *Appeal Jurisdiction, Michael Raftopoulos v Republic of Cyprus*, Appeal No. 3/2012, 10 October 2017, available at: http://cyllaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseis/aad/meros_3/2017/3-201710-3-123.htm&qstring=%EC%E9%F7%E1%EB%E1%EA%2A%20and%20%F1%E1%F6%F4%EF%F0%EF%F5%EB%EF%2A.

도성이 있어야 한다는 요건²³⁰ 또는 가상 비교 대상의 수용 거부가 포함되어 있다.²³¹ 라트비아의 직접차별에 대한 정의는 평등지침과 일치하는 것처럼 보이지만, 교육, 상품, 서비스의 접근 및 제공, 사회보호 및 사회적 혜택과 같은 분야에 적용되는 직접차별의 일반적 정당화에서는 직접차별과 간접차별을 구분하지 않는다.

표 3: 직접차별금지 국내법(지방분권국가의 경우 연방법만 제시됨)

국가	법	직접차별 정의	지침의 정의와 동일여부
알바니아	차별로부터의 보호에 관한 법, 제3조 2항	정의함	동일
오스트리아	연방 평등대우법 제13조	정의함	동일
	평등대우법 17/1절, 18절, 31/1절	정의함	동일
	장애인고용법 7b/1장	정의함	동일
	연방장애인평등법 4/1장	정의함	동일
벨기에	연방 인종평등법 제12조	정의함	동일
	연방 일반차별금지법 제14장	정의함	동일
불가리아	차별방지법 제4장 1절	정의함	동일
크로아티아 ²³²	차별금지법 제2장 1절	정의함	동일
사이프러스	고용과 직무의 평등대우법 제6장 1절 a	정의함	동일
	평등대우(출신 인종 또는 민족)법 제5조 1항	정의함	동일
	장애인법 제3조 1항	정의함	동일
체코	차별금지법 2장 3절	정의함	동일

230 See for instance, Bulgaria, Supreme Court of Cassation, Ruling No. 245 of 29 March 2021 in case No. 336/2021.

231 See for instance, Bulgaria, Supreme Administrative Court, Decision No. 2922 of 27 February 2019 in case No. 10318/ 2016.

232 노동법과 동성동반자관계법도 제한적인 적용범위 내에서 직접차별을 금지하고 있다.

국가	법	직접차별 정의	지침의 정의와 동일여부
덴마크	노동시장에서의 차별금지 등에 관한 법 1장 2절	정의함	동일
	민족평등대우법 3장 2절	정의함	동일
	장애차별금지법 5장 2절	정의함	동일
에스토니아	평등대우법 제3조 2항	정의함	동일
핀란드	차별금지법 제8장	정의함	동일
프랑스	차별문제에 있어서 국내법을 공동체법에 적용하는 것에 관한 법 제1조	정의함	상이
독일	일반평등대우법 제3.1장	정의함	동일
그리스	평등대우법 제2조 2항 a	정의함	동일
헝가리	평등대우법 제8조	정의함	동일
아이슬란드	인종평등법 제3조 2항	정의함	동일
	노동평등법 제3조 2항	정의함	동일
아일랜드	고용평등법 1998-2021, 6장 1절	정의함	동일
	평등지위법 2000-2018, 3장 1절	정의함	동일
이탈리아	인종평등지침 이행을 위한 입법명령 No 215/2003, 제2조1항 a	정의함	동일
	고용평등지침 이행을 위한 입법명령 No 216/2003, 제2조 1항 a	정의함	동일
	장애인 차별 피해자의 사법적 보호조치에 관한 법률 제2조	정의함	동일
라트비아	노동법 제29조 1항, 5항	정의함	동일
	자연인-법률행위 당사자에 대한 차별 금지에 관한 법 제2조 1항, 제4조 2항	정의함	동일
	소비자권리보호법 제3.1조 1항, 6항	정의함	동일
	사회보장법 제2.1조 1항, 3항	정의함	동일
리히텐슈타인	장애인평등법 제6조 1항	정의함	동일
리투아니아	평등대우법 제2조 9항	정의함	동일

국가	법	직접차별 정의	지침의 정의와 동일여부
룩셈부르크	일반차별금지법, ²³³ 제1a조와 제18조	정의함	동일
몰타	고용에서의 평등대우 규칙 제3조 2항 a	정의함	동일
	평등대우명령 제2조 2항	정의함	동일
	UN 장애인권리협약법, 네 번째 목록 파트 A	정의함	상이
몬테네그로 ²³⁴	차별금지법 제2조 1절	정의함	동일
	장애인차별금지법 제2조	정의하지 않음	상이
네덜란드	일반평등대우법 제1.a와 b조	정의함	동일
	장애인차별금지법 제1.a와 b조	정의함	동일
	연령차별금지법 제1.a와 b조	정의함	동일
북마케도니아 ²³⁵	차별금지 및 보호에 관한 법 제8조 1항	정의함	동일
노르웨이 ²³⁶	평등 및 차별금지법 7장	정의함	동일
폴란드 ²³⁷	평등대우법 제3조 1항, 6항	정의함	동일
포르투갈	인종 또는 민족, 국적, 혈통, 출신 지역에 근거한 차별의 예방, 금지 및 퇴치를 위한 법체제 구축을 위한 법 제3조 1항 b	정의함	동일
	장애 및 현재의 건강상 위험에 기반한 차별금지 및 처벌법 제3조 a항	정의함	동일
	노동법 제23조 1항 a	정의함	동일
	자영업에서의 차별금지원칙에 관한 법 제5조 2항 a	정의함	동일

233 또한, 2006년 11월 29일 공공부문법은 공공부문에서의 직접차별을 금지한다.

234 노동법 역시 직접차별을 금지하지만 고용 분야에만 적용된다.

235 노동법(제7조 2항)과 아동보호법(제14조 1항) 또한 직접차별을 금지한다.

236 노동환경법(13-1장) 또한 직접차별을 금지하며 평등 및 차별금지법이 보호하는 사유에 시간제/임시직 일자리, 정치적 견해, 노동조합 가입을 추가했다.

237 노동법 역시 직접차별을 금지하지만 고용 분야에만 적용된다.

국가	법	직접차별 정의	지침의 정의와 동일여부
루마니아	모든 형태의 차별 예방과 처벌에 관한 조례(GO) 137/2000, 제2조 1항	정의함	동일
세르비아	차별금지법, ²³⁸ 제2조 1항	정의함	동일
슬로바키아	차별금지법 2a장 2절	정의함	동일
슬로베니아	차별방지법 6조 1항, 4조 2항	정의함	동일
	고용관계법 제6조 3항	정의함	동일
	장애인 기회균등법 제3조	정의함	동일
스페인	재정, 행정 및 사회적 조치에 관한 법 제28.1.b조	정의함	상이 ²³⁹
	장애인 권리 및 사회 통합에 관한 일반법 제 2.c조	정의함	상이 ²⁴⁰
스웨덴	차별금지법 1부 4장 1절	정의함	동일
튀르키예	튀르키예 인권 및 평등기구에 관한 법률, 제4조 1항 § ²⁴¹	정의함	상이
	장애인법 제4/A조	정의함	상이
영국	(그레이트 브리튼) 평등법 13장	정의함	동일
	(북아일랜드) 인종관계명령 제3조	정의함	동일
	(북아일랜드) 공정한 고용 및 대우 명령 제3조	정의함	동일
	(북아일랜드) 장애인차별금지법 3A장	정의함	동일
	(북아일랜드) 고용평등(연령) 규칙, 3호	정의함	동일
	(북아일랜드) 고용평등(성적지향) 규칙, 3호	정의함	동일

238 장애인 차별금지법 또한 직접차별을 금지한다(제6조 2항).

239 지침의 정의와 이 법에서의 정의가 동일하지는 않지만 법학에서는 일치하는 쪽으로 해석하고 있다.

240 지침의 정의와 이 법에서의 정의가 동일하지는 않지만 법학에서는 일치하는 쪽으로 해석하고 있다.

241 성적지향은 보호 사유에 포함되지 않는다.

2.1.2 간접차별

많은 국가가 평등지침에서 채택한 정의를 일반적으로 반영하여 간접차별의 개념 정의를 도입했다.²⁴² 알바니아, 오스트리아, 벨기에, 크로아티아, 사이프러스, 체코, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 아일랜드, 이탈리아, 라트비아, 리투아니아, 룩셈부르크, 몰타, 몬테네그로, 네덜란드, 북마케도니아, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 루마니아, 세르비아, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 스웨덴, 영국이 이러한 국가들에 속한다. 리히텐슈타인에서는 장애를 이유로 한 간접차별만을 명시적으로 금지하고 있다. 튀르키예에서는 성적지향을 이유로 한 간접차별은 금지되지 않는다.

평등지침은 어떤 특성을 가진 사람에 대한 조치의 효과와 그 외 사람들이 그 조치에 의해 받는 영향의 비교를 전제로 한다. 간접차별 입증에 요구되는 비교는 각국의 국내법에 따라 다르다. 간접차별에 대한 영국의 정의에 따르면 해당 조치로 인해 청구인 개인은 물론 청구인이 속한 집단이 불이익을 받았다는 증거가 필요하다.²⁴³ 2017년 대법원은 청구인에게 발생한 구체적인 불이익 사유를 입증할 필요 없이 해당 조항, 기준, 또는 관행이 청구인 개인과 그 집단이 입은 불이익의 주된 원인이라는 것을 입증하는 것으로 충분하다고 판결했다.²⁴⁴ 또한 북아일랜드에서는 장애를 사유로 한 간접차별이 명시적으로 금지되지 않는다. 슬로베니아에서는 간접차별이 성립하려면 청구인 개인이 비교 대상과 ‘동등하거나 유사한 상황 및 조건’에 있어야 한다는 법 규정이 있다.²⁴⁵

간접차별의 개념이 반드시 모든 국가에서 적절히 이해되고 있는 것은 아니며, 법원도 항상 평등지침을 완전히 준수하여 법을 적용하는 것은 아니다. 예를 들어, 벨기에에서는 일부 법원 판결에서 위장된 직접차별과 간접차별을 혼동하여 고의성에 관한 잘못된 결론을 내리는 경우가 있었다.²⁴⁶ 이는 아치비타(Achbita) 사건에 대한 유럽사법재판소 판결에 따라 벨기에 법원이 판결한 일부 내용을 통해 알 수 있다.²⁴⁷ 불가리아에서도 간접차별에 관한 판례가 모순적인 모습을 보이는데, 불가리아 법원은 때때로 은밀히 차별하려는 목적으로 간접차별이 정의된다고 판단하기도 한다.²⁴⁸

242 For an in-depth analysis of the definitions and prohibitions of indirect discrimination across the 27 EU Member States, see Tobler, C. (2022), *Indirect discrimination under Directives 2000/43 and 2000/78*, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination.

243 Great Britain, Equality Act 2010, Section 19.

244 UK Supreme Court, *Essop and others v Home Office (UK Border Agency)* [2017] UKSC 27 5 April 2017 <http://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2017/27.html>.

245 Slovenia, Protection Against Discrimination Act, Article 6(2).

246 See notably Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations (2017), *Premier rapport d'évaluation 2017*, para. 66, available at: www.unia.be/en. 본 보고서가 마감된 이후 2022년 6월 17일 최신버전이 발행되었다.

247 Belgium, Ghent Labour Court of Appeal, Judgment No. 2019/AG/55 of 12 October 2020, available at: https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2020_10_12_Arbh._Gent.pdf. See also Van Drooghenbroeck, S. (2022), *Country report Non-discrimination Belgium*, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, p. 74.

248 See, for instance, Bulgaria, Supreme Court of Cassation, Ruling No. 60827 of 25 November 2021 in case No. 2146/2021.

장애를 이유로 한 간접차별을 인정한 덴마크 평등대우위원회²⁴⁹

청구인은 수련의로서 소아마비로 인해 한쪽 다리가 마비되었고 상당히 짧았다. 청구인은 고용주가 전문의 수련 과정의 필수 과정인 두 곳의 현장 근무 요건을 면제하지 않아 간접차별을 경험했다고 주장했다. 이 근무 요건 때문에 이동 시간이 늘어남에 따라 청구인의 건강이 크게 악화되었다.

평등대우위원회는 두 곳의 현장 근무 요건은 중립적으로 보이지만, 이 요건은 장애가 있는 청구인을 다른 수련의들보다 더 불리한 상황에 처하게 했다고 판단했다. 두 곳에서 근무해야 한다는 요건은 전문의가 되기 위한 교육의 질을 보장한다는 합당한 목적에 의해 그 정당성이 인정되었고 일반적으로 목적 달성을 위한 적절한 수단이기도 하지만, 평등대우위원회는 이 요건이 이 사건의 맥락에서 반드시 필요한 과정임이 충분히 입증되지 않았다고 판단했다. 청구인이 두 곳의 근무 요건에서 면제될 경우 해당 전문 과목의 다른 의사들과 동일한 교육 수준을 달성할 수 없을 것이라는 정당한 근거가 없었다. 위원회는 또한 청구인이 겪은 건강상의 불이익을 보상할 수 있는 합리적인 편의 제공에 대한 구체적인 합의가 없었다는 점도 지적했다. 청구인은 6,690유로(50,000 덴마크 크로네)의 배상금을 지급받았다.

표 4: 국내법에서의 간접차별 금지(지방분권국가의 경우 연방법만 제시됨)

국가	법	간접차별 정의	지침의 정의와 동일여부
알바니아	차별로부터의 보호에 관한 법, 제3조 7항	정의함	동일
오스트리아	연방 평등대우법 13장	정의함	동일
	평등대우법 17/1절, 18절, 31/1절	정의함	동일
	장애인고용법 7b/1장	정의함	동일
	연방장애인평등법 4/1장	정의함	동일
벨기에	연방 인증평등법 제12조	정의함	동일
	연방 일반차별금지법 제14조	정의함	동일
불가리아	슬로베니아 차별방지법 제4조 1항	정의함	동일
크로아티아 ²⁵⁰	차별방지법 제2조 2항	정의함	동일

249 Denmark, Board of Equal Treatment, Decision No. 9466 of 9 March 2019.

250 노동법과 동성동반자관계법은 또한 제한적인 적용 범위 내에서 직접차별을 금지하고 있다.

국가	법	간접차별 정의	지침의 정의와 동일여부
사이프러스	고용과 직무의 평등대우법 제6조 1항 b	정의함	동일
	평등 대우(출신 인종 또는 민족)법 제5조	정의함	동일
	장애인법 제3조 1항	정의함	동일
체코	차별금지법 제1장 3절, 2장 2절	정의함	동일
덴마크	노동시장에서의 차별금지 등에 관한 법 1장 3절	정의함	동일
	민족평등대우법 3장 3절	정의함	동일
	장애차별금지법 5장 3절	정의함	동일
에스토니아	평등대우법 제3조 4항	정의함	동일
핀란드	차별금지법 8장	정의함	동일
프랑스	차별 문제에 있어서 국내법을 공동체법에 적용하는 것에 관한 법 제1조	정의함	동일
독일	일반평등대우법 3.2장	정의함	동일
그리스	평등대우법 제2조 2항 b	정의함	동일
헝가리	평등대우법 제9조	정의함	상이 ²⁵¹
아이슬란드	인종평등법 제3조 3항	정의함	동일
	노동평등법 제3조 3항	정의함	동일
아일랜드	고용평등법 1998-2021 22장, 31장	정의함	동일
	평등지위법 2000-2018 3장 1절 c	정의함	동일
이탈리아	인종평등지침 이행을 위한 입법명령 No 215/2003 제2조 1항 b	정의함	동일
	고용평등지침 이행을 위한 입법명령 No 216/2003 제2조 1항 b	정의함	동일
	장애인 차별피해자의 사법적 보호조치에 관한 법 제2조	정의함	동일

251 면제 조항 때문에 완전히 다른 것은 아니다.

국가	법	간접차별 정의	지침의 정의와 동일여부
라트비아	노동법 제29조 1항, 6항	정의함	동일
	자연인-법률행위 당사자에 대한 차별 금지에 관한 법 제2조 1항, 4조 2항	정의함	동일
	소비자 권리 보호법 제3.1조 1항, 6항	정의함	동일
	사회보장법 제2.1조 1항, 4항	정의함	동일
리히텐슈타인	장애인 평등법 제6조 2항	정의함	동일
리투아니아	평등대우법 제2조 5항	정의함	동일
룩셈부르크	일반차별금지법252 제1b조, 18조	정의함	동일
몰타	고용에서의 평등대우 규칙 제3조 2항 b	정의함	동일
	평등대우명령 제2조	정의함	동일
	UN 장애인권리협약법, 네 번째 목록 파트 A	정의하지 않음	상이
몬테네그로 ²⁵³	차별금지법 제2조 1항	정의함	동일
	장애인 차별금지법 제4조	정의하지 않음	상이
네덜란드	일반평등대우법 제1.c조	정의함	동일
	장애인차별금지법 제1.c조	정의함	동일
	연령차별금지법 제1.c조	정의함	동일
북마케도니아 ²⁵⁴	차별금지 및 보호에 관한 법 제8조 2항	정의함	동일
노르웨이 ²⁵⁵	평등 및 차별금지법 8장	정의함	동일

252 2016년 11월 29일 공공부문법 역시 공공부문에서의 간접차별을 금지하고 있다.

253 노동법 역시 간접차별을 금지하지만 고용분야에만 적용된다.

254 노동법(제7조3항)과 아동보호법(제14조 2항) 또한 간접차별을 금지한다.

255 노동환경법(13-1(1)절과 법안준비문서 Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) 25장) 또한 간접차별을 금지하며 평등 및 차별금지법이 보호하는 사유 목록에 더해 시간제/임시직 일자리, 정치적 견해, 노동조합 가입을 추가했다.

국가	법	간접차별 정의	지침의 정의와 동일여부
폴란드 ²⁵⁶	평등대우법 제3조 2항, 6항	정의함	동일
포르투갈	인종 또는 민족, 국적, 혈통, 출신 지역에 근거한 차별의 예방, 금지 및 퇴치를 위한 법체제 구축을 위한 법 제3조 1항 c	정의함	동일
	장애 및 현재의 건강상 위험에 기반한 차별 금지 및 처벌법 제3조 b항	정의함	동일
	노동법 제23조 1항 b	정의함	동일
	자영업에서의 차별금지원칙에 관한 법 제5조 2항 b	정의함	동일
루마니아	모든 형태의 차별 예방과 처벌에 관한 조례(GO) 137/2000, 제2조 3항	정의함	동일
세르비아	차별금지법 제7장	정의함	정의함
슬로바키아	차별금지법 2a장 3절	정의함	정의함
슬로베니아	차별방지법 제6조 2항, 4조 2항	정의함	정의함
	고용관계법 제6조 3항	정의함	정의하지 않음 ²⁵⁷
	장애인 기회균등법 제3조		정의하지 않음 ²⁵⁸
스페인	재정, 행정 및 사회적 조치에 관한 법 제28.1.c조	정의함	정의하지 않음 ²⁵⁹
	장애인 권리 및 사회 통합에 관한 일반법 제2.d조	정의함	정의하지 않음 ²⁶⁰
스웨덴	차별금지법, 1 S.4부 파트2	정의함	정의함

256 노동법 역시 간접차별을 금지하지만 고용분야에만 적용된다.

257 사법적 해석이 필요하다.

258 사법적 해석이 필요하다.

259 지침의 정의와 동일하지는 않지만 법학에서는 일치하는 쪽으로 해석하고 있다.

260 지침의 정의와 동일하지는 않지만 법학에서는 일치하는 쪽으로 해석하고 있다.

국가	법	간접차별 정의	지침의 정의와 동일여부
튀르키예	튀르키예 인권 및 평등기구에 관한 법률 제4조 1항 d ²⁶¹	정의함	정의하지 않음
	장애인법 제4/A조	정의함	정의함
영국	(그레이트 브리튼) 평등법 19장	정의함	정의함
	(북아일랜드) 인종관계명령 제3조	정의함	정의함
	(북아일랜드) 공정한 고용 및 대우 명령 제3조	정의함	정의함
	(북아일랜드) 고용 평등 (연령) 규칙, 3호	정의함	정의함
	(북아일랜드) 고용평등(성적지향) 규칙, 3호	정의함	정의함

2.1.3 괴롭힘harassment

괴롭힘, 특히 성희롱 개념은 전통적으로 1990년대에 유럽연합의 젠더 평등 법률을 통해 발전한 개념이다. 평등지침의 괴롭힘 기준은 기존과 크게 다르지 않으며 출신 인종 또는 민족, 종교 또는 신념, 장애, 연령 또는 성적지향과 관련된 원치 않는 행위로서, 인간의 존엄성을 침해하고 위협적intimidating, 적대적hostile, 비하적degrading, 굴욕적humiliating 또는 불쾌한offensive 환경을 조성할 목적이나 효과를 가진 것이라고 정의된다.²⁶² 대부분의 회원국에서는 평등지침이 정의하는 괴롭힘과 일치하는 정의를 채택하고 있다. 오스트리아, 벨기에, 불가리아, 크로아티아, 사이프러스, 체코, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 아일랜드, 이탈리아, 라트비아, 리투아니아, 룩셈부르크, 몰타, 몬테네그로, 네덜란드, 북마케도니아, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 세르비아, 슬로바키아, 슬로바니아, 스웨덴, 튀르키예,²⁶³ 영국이 그러한 예이다. 그러나 덴마크, 프랑스, 헝가리, 네덜란드, 슬로바키아, 스웨덴, 튀르키예를 포함한 일부 회원국의 정의에서는 해당 행위가 원치 않는 행위임을 명시적으로 요구하고 있지 않다. 알바니아에서는 평등지침에 규정된 정의와 일치하는 정의가 사용되지만 국내법에서 사용되는 용어는 ‘괴롭힘harassment’이 아닌 ‘불쾌감annoyance’이다. 오스트리아에서는 괴롭힘을 ‘용납할 수 없고 바람직하지 않으며, 불쾌감을 주는(외설적인) 행위라고 정의한다.

그 외 나머지 국가에서의 괴롭힘의 정의에는 다소 모호한 부분이 있다. 스페인의 괴롭힘 정의는 ‘적대적’ 과 ‘비하적’이라는 표현이 포함되어 있지 않으며, 위협, 굴욕적이거나 불쾌한 환경을 조성하는 것만을 지칭한다. 루마니아에서는 괴롭힘의 정의에 개인의 존엄성을 침해할 목적이 있지만 그 효과가 없는 행위는 포함되지 않는다. 마찬가지로 스

261 성적지향은 보호 사유에 포함되지 않는다.

262 Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Article 2(3).

263 튀르키예에서는 성적지향과 관련된 괴롭힘은 금지되지 않는다.

웨덴에서는 괴롭힘의 정의에 특정 유형의 환경의 조성은 언급되지 않고, 사람의 존엄성을 침해하는 행위만을 요건으로 하고 있다. 스웨덴에서 차별금지법을 준비하는 과정에서 이 부분에 대해 논란이 있었지만, 최종적으로 스웨덴 정부는 행위의 의도가 아닌 결과가 가장 중요한 의미를 갖는다고 결론지었다.²⁶⁴ 이와는 대조적으로, 벨기에 헌법재판소는 피고인의 이익을 위해 괴롭힘의 의도에 대한 설명을 요구하고 있는 것으로 보이며,²⁶⁵ 이는 EU법 준수에 대한 논란의 여지가 있다. 또한 벨기에 노동자 복지법에 따른 괴롭힘의 정의는 ‘여러 행위(즉, 반복적인 행동 패턴)’를 요구하는 반면, EU 평등 및 차별금지 지침에서는 괴롭힘의 정의를 적용할 때 이러한 조건을 요구하지 않는다. 리히텐슈타인에서는 차별금지 지침이 정의한 괴롭힘이 장애를 사유로 한 경우에만 금지된다.

두 평등지침은 특정 행위가 개인의 존엄성을 침해하거나 위협적, 적대적, 모욕적, 굴욕적 또는 불쾌한 환경을 조성하는 행위인지 판단하는 방법에 대한 구체적인 기준을 제시하지 않는다. 따라서 일부 국가는 이러한 기준을 자국의 법률을 통해 명확히 하려고 노력했다. 예를 들어 영국 평등법은 어떤 행위가 괴롭힘에 해당하는지 여부를 결정할 때 청구인의 인식, 사건의 다른 정황들, 해당 행위가 위협적, 적대적, 모욕적, 굴욕적 또는 불쾌한 환경을 조성하는 효과를 가져오는지에 대한 합리성 여부를 고려해야 한다고 규정하고 있다. 몰타의 평등대우명령에서 괴롭힘은 모든 사람이 당할 수 있는 말, 몸짓, 그리고 글, 그림, 기타 자료의 제작, 전시, 유포를 포함한 모든 원치 않는 행위나 요청 또는 행동을 의미한다. 핀란드 차별금지법을 위한 정부 법안에 따르면 몸짓, 표정, 이메일, 부적절한 자료 제시 등이 모두 괴롭힘에 해당할 수 있다고 명시되어 있다.²⁶⁶ 아일랜드에서는 ‘발화된 말’, 문자메시지, 공공장소 낙서 등 다양한 형태의 커뮤니케이션이 괴롭힘 신고의 대상이 되어왔다. 또한 판례에 따르면 신고한 행위가 차별사유와 ‘관련’되어 있다는 것 만으로도 충분하기 때문에 신고한 사람은 신고한 행위가 차별사유 중 하나에 해당한다는 사실을 입증할 필요가 없다.

가해자가 본인의 행위로 인한 결과를 알지 못했기 때문에 괴롭힘이 아니었다고 판결한 스웨덴 항소 법원²⁶⁷

청구인(SES)은 사회보험청으로부터 반일제 병가 혜택을 받고 있었다. 이 혜택이 갱신되지 않자, 청구인, 사회보험청, 노동조합, 국가고용청 담당자 간 토론이 이루어졌다. 이 회의에서 청구인은 의사 및 여러 전문가의 의견을 무시하고 사회보험청이 청구인의 혜택을 갱신하지 않았다는 데 대해 불만을 표명했다. 청구인(1990년대에 코소보에서 스웨덴으로 이주)은 스웨덴에서 어떻게 이런 일이 일어날 수 있는지 이해하지 못하겠다고 주장했다. 사회보험청을 대표하여 참석한 담당자는 스웨덴에서 적용되는 규칙을 따른 것이며 청구인이 기관의 결정이 마음에 들지 않으면 언제든지 스웨덴을 떠나도 좋다고 답변했다. 잠시 침묵이 있었지만 아무도 사회보험청 대표의 발언에 대해 언급하지 않았다. 청구인은 화가 나서 그가 속한 노조에 이 상황을 설명했고, 노조는 사회보험청을 상대로 한 민사소송에서 청구인을 대리하기로 했다. 노조는 청구인이 사회보험청 담당자로부터 괴롭힘의 형태로 차별을 받았다고 주장했다.

264 Sweden, Government proposal (Regeringens proposition) No. 2007/08:95, p. 106.

265 Belgium, Constitutional Court, Decision of 12 February 2009, No. 17/2009, para. B.53.4, among others.

266 Finland, Government Proposal on the Non-Discrimination Act 19/2014, p. 78.

267 Sweden, Svea Appeal Court, judgment of 29 November 2019, *SES v Swedish Social Insurance Agency*, case No. T12009-18.

스톡홀름 지방법원은 회의에서 이루어진 대화에 대해 양측의 증거를 청취했다. 사회보험청 담당자는 ‘떠나라’는 발언 이후 아무도 대응하지 않았다는 점을 언급하며 청구인이 해당 발언을 모욕적인 것으로 받아들였음을 전혀 인지하지 못했다고 주장했다. 법원은 공무원이 사적인 개인을 올바른 방식으로 대해야 함을 요구받는 것은 타당하다고 지적하면서도, 괴롭힘이 특정 수준에 도달해야 한다고 판단했다. 그 자체로는 괴롭힘에 해당하지 않을 수 있는 단발성 사건에 대해서도 괴롭힘 행위자가 괴롭힘의 성격을 인식하고 반복하는 경우 괴롭힘에 해당할 수 있다. 이번 사건의 경우 사회보험청 담당자는 자신의 발언이 괴롭힘에 해당한다는 사실을 인지하지 못했기 때문에 차별금지법상 괴롭힘에 해당하지 않는다. 청구인은 사회보험청의 재판 비용을 지불하라는 명령을 받았다. 청구인은 항소했지만 항소법원은 원심 법원의 결정을 확정했다.

인종고용평등지침이 남겨둔 또 다른 영역은 다른 노동자 또는 고객 등 제3자에 의한 괴롭힘 행위에 대한 고용주의 책임이다. 많은 국가에서 고용주는 노동자의 행동에 대해 다양한 수준의 책임을 질 수 있다. 일부 국가에서는 직장 내 괴롭힘 예방과 시정 조치를 취하도록 고용주에게 특정한 의무를 부과하고 있다. 예를 들어, 2006년에 제정된 독일 일반평등대우법은 고용주에게 업무 장소에서 발생할 수 있는 차별을 방지할 법적 의무를 부여하고 있다. 여기에는 제3자에 의한 차별로부터 직원을 보호해야 할 의무가 포함된다.²⁶⁸ 아일랜드에서는 고용주와 서비스제공 주체가 괴롭힘을 방지하기 위해 합리적으로 실행 가능한 조치를 취했음을 입증하지 못하는 한, 임차인, 고객, 손님²⁶⁹과 같은 제3자에 의한 노동자의 괴롭힘에 대해 책임을 져야 한다.²⁷⁰ 2020년 직장관계위원회(WRC)의 결정이 있은 후 2021년 노동법원에 항소가 제기된 사건에서 입증되었듯이, 제3자에 의한 괴롭힘과 관련하여 판정관은 고용주 또는 서비스제공주체가 취한 구체적인 조치를 면밀히 검토한다. 위원회는 고용주가 직원인 고소인을 괴롭힌 가해 혐의자에 대해 공식적으로 고소를 진행하도록 독려하고 불만사항을 조사하였으며 고용주 역시 고소인에게 사과하고, 가해자로부터 사과를 이끌어내고, 가해자에게 최종 서면 경고를 보낸 후 교육 의무를 부과했음을 고소인에게 알리는 등 고용주가 취한 조치가 충분했다고 판단했다.²⁷¹ 그러나 노동법원은 피청구인의 괴롭힘 정책과 실제 적용에 결함이 있다는 결론을 내렸는데, 특히 서면 보고서가 없고 피해자를 위한 상담 제공 등 괴롭힘의 영향을 되돌리기 위한 적절한 조치를 취하지 않았으며, 조사에 청구인을 참여시키지 않았다는 점에서 문제가 있다고 판단했다. 결과적으로 고용주는 괴롭힘 행위에 대한 책임이 있으며 청구인에게 3만 EUR의 보상금을 지급하라는 명령을 받았다.²⁷² 오스트리아에서는 괴롭힘을 가한 개인에게 언제나 책임을 물을 수 있으며 상급자가 부하직원을 괴롭히는 상황에서 고용주에게도 책임을 물을 수 있다. 이와 관련하여 2020년 오스트리아 대법원은 괴롭힘 행위자가 고용주를 위해 특정 기능을 수행하고 이에 대해 고용주의 위임과 동의가 있는 한, 괴롭힘 행위자의 공식적인 고용 지위는 고용주의 책임에 영향을 미

268 Germany, General Equal Treatment Act, Section 12.4.

269 Ireland, Employment Equality Acts 1998-2021, Section 14A; Equal Status Acts 2000-2018, Section 11.

270 Irish Labour Court, *Dublin Bus v McCamley*, EDA 164, 18.02.2016; *A Store v A Worker*, EDA 163, 28.01.2016.

271 Ireland, Workplace Relations Commission, *Kings Oluebube v CPL Solutions Ltd T/A Flexsource Recruitment*, ADJ-00024254, 30 June 2020, <https://www.workplacerelations.ie/en/cases/2020/june/adj-00024254.html>.

272 Ireland, Labour Court, *CPL Solutions Limited T/A Flexsource v Kings Oluebube*, EDA2134, 4 October 2021, <https://www.workplacerelations.ie/en/cases/2021/october/eda2134.html>.

치지 않는다고 판결했다.²⁷³ 반면, 스웨덴에서는 동료, 또는 제3자에 의한 괴롭힘은 금지되어 있지 않지만, 고용주가 직원 간 괴롭힘을 조사하고 예방 조치를 취하지 않아 발생한 피해에 대해 책임을 져야할 수 있다. 그러나 이 같은 의무는 고객 등의 제3자에 의한 괴롭힘에는 적용되지 않는다. 네덜란드에서는 괴롭힘에 대해 동료에게 책임을 물을 수는 없지만 고용주 또는 고용주를 대신하는 개인에게 책임을 물을 수 있다. 헝가리의 평등대우법은 직장 동료가 저지른 괴롭힘에 대한 보호를 제공하지 않지만, 괴롭힘이 보고되었는데도 고용주가 아무런 조치를 취하지 않은 경우 고용주는 법에 따라 책임을 져야 한다. 영국에서는 제3자에 의해 발생한 괴롭힘에 대한 책임은 해당 괴롭힘을 해결하지 않은 고용주의 작위 또는 부작위가 그 자체로 보호되는 차별사유에서 기인한 경우에만 고용주에게 책임이 부과된다.²⁷⁴

불가리아: 업무 장소 밖에서 한 직원이 다른 직원을 괴롭힌 행위에 대한 고용주의 책임 없음

이 사건의 시작은 불가리아 봅슬레이 연맹에 고용된 한 청구인에 관한 것이었다. 그는 처음에 연맹 관계자가 자신에 대한 동성애혐오 및 인종차별적 발언이 차별에 해당한다고 국가평등기구인 차별보호위원회(PADC, Protection Against Discrimination Commission)에 주장했다. 해당 주장 중 일부는 TV를 통해 또는 위원회 소송 중에 서면으로 이루어졌다.

위원회는 차별이 맞다고 결정했고, 청구인은 민사법원에 배상청구소송을 제기했다. 소피아 지방법원은 봅슬레이 연맹 관계자가 롬인 민족성(Roma ethnicity)과 성적지향을 이유로 한 괴롭힘의 형태로 직접적인 다중차별을 행한 책임이 있다고 판단하고 봅슬레이 연맹에게 손해배상을 명령했다. 소피아 지방법원은 문제 행위가 피해를 입혔다고 추정할 수 있을 정도의 문제 행위라고 판단했다. 그런데 항소심에서 소피아 법원은 이 판결을 확정했지만 배상액을 감액했다. 법원은 연맹이 아닌 연맹 관계자 개인이 위반에 대해 전적으로 책임이 있다고 결론지었다. 해당 관계자는 연맹 직원으로서가 아니라 개인 자격으로 발언한 것이기 때문에 연맹이 해당 발언과 무관함을 호소하지 않았다는 점이나 청구인과 해당 관계자가 당시 연맹에 고용되어 있었다는 점은 문제에 대한 책임과 관련하여 중요하지 않았다.²⁷⁵

273 Austria, Supreme Court, Decision No. 90bA66/20a of 29 September 2020.

274 See, for instance, England and Wales Court of Appeal, *Unite the Union v Nailard*, decision of 24.05.2018, EWCA Civ. 1203.

275 Bulgaria, Sofia City Court, Decision No. 828 of 30 January 2020 in case No. 751/2019, available at: <https://sgs.justice.bg/bg/125437?from=30.01.2020&to=30.01.2020&actkindcode=5001&casenumber=751&caseyear=2019&casetype=%D0%93%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE>.

표 5: 괴롭힘 금지에 관한 국내법(지방분권국가의 경우 연방법만 제시됨)

국가	법	괴롭힘 정의	지침의 정의와 동일여부
알바니아	차별로부터의 보호에 관한 법 제3조 13항	정의함	동일
오스트리아	연방 평등대우법 13장	정의함	동일
	평등대우법 17/1절, 18절, 31/1절	정의함	동일
	장애인고용법 7b/1장	정의함	동일
	연방 장애인평등법 4/1장	정의함	동일
벨기에	연방 인종평등법 제12조	정의함	동일
	연방 일반차별금지법 제14조	정의함	동일
	업무수행 중 노동자의 복지에 관한 연방법 제32조 ter 2°	정의함	상이
불가리아	차별방지법 제5조	정의함	동일
크로아티아 ²⁷⁶	차별방지법 제3조 1항	정의함	동일
사이프러스	고용과 직무의 평등대우법 제6조 1항 c	정의함	동일
	평등대우(출신 인종 또는 민족)법 제5조 2항 c	정의함	동일
	장애인법 제3조 2항 e	정의함	동일
체코	차별방지법 제1조 3항, 2조 2항	정의함	동일
덴마크	노동시장에서의 차별금지 등에 관한 법 1장 4절	정의함	동일
	민족평등대우법 3장 4절	정의함	동일
	장애차별금지법 5장 4절	정의함	동일
에스토니아	평등대우법 제3조 3항	정의함	동일
핀란드	차별금지법 8장	정의함	동일
프랑스	차별문제에 있어서 국내법을 공동체법에 적용하는 것에 관한 법 제1조 1항	정의함	동일

276 괴롭힘에 대한 정의 없이 노동법에서도 괴롭힘을 금지하지만, 이는 고용 분야에만 적용된다.

국가	법	괴롭힘 정의	지침의 정의와 동일여부
독일	일반평등대우법 3.3장	정의함	동일
그리스	평등대우법 제2조 2항 c	정의함	동일 ²⁷⁷
헝가리	평등대우법 제10조 1항	정의함	동일
아이슬란드	인종평등법 제7조 1항	정의함	동일
	노동평등법 제7조 1항	정의함	동일
아일랜드	고용평등법 1998-2021, 14A장	정의함	동일
	평등지위법 2000-2018, 11장	정의함	동일
이탈리아	인종평등지침 이행을 위한 입법명령 No 215/2003, 제2조 3항	정의함	동일
	고용평등지침 이행을 위한 입법명령 216/2003, 제2조 3항	정의함	동일
라트비아	노동법, 제29조 1항, 4항	정의함	동일
	자연인-법률행위 당사자에 대한 차별 금지에 관한 법 제2조 1항, 4조 3항	정의함	동일
	소비자권리보호법 제3.1조 7항, 8항	정의함	동일
	사회보장법 제2.1조 1항, 5항	정의함	동일
리히텐슈타인	장애인평등법 제8조	정의함	동일
리투아니아	평등대우 제2조 1항, 7항	정의함	동일
룩셈부르크	일반차별금지법, ²⁷⁸ 제1조 3항, 18항	정의함	동일
몰타	고용에서의 평등대우 규칙 제3조 3항	정의함	동일
	평등대우명령 제2조 2항 c와 4항	정의함	동일
	UN 장애인권리협약법	정의하지 않음	상이

277 ‘허용되지 않는 행위(unacceptable behavior)’라는 용어와 관련하여 사법적 해석이 필요하다.

278 2006년 11월 29일 공공부문법 역시 공공부문에서 괴롭힘을 금지하고 있다.

국가	법	괴롭힘 정의	지침의 정의와 동일여부
몬테네그로 ²⁷⁹	차별금지법 제7조	정의함	동일
	직장내 괴롭힘 금지에 관한 법 제4조	정의함	상이 ²⁸⁰
네덜란드	일반평등대우법 제1.a조	정의함	동일
	장애인차별금지법 제1.a조	정의함	동일
	연령차별금지법 제2조	정의함	동일
북마케도니아 ²⁸¹	차별금지 및 보호에 관한 법 제10조 1항	정의함	동일
노르웨이 ²⁸²	평등 및 차별금지법 13장	정의함	동일
폴란드 ²⁸³	평등대우법 제3조 3항과 6항	정의함	동일
포르투갈	노동법 제29조 1항	정의함	동일
	인종 또는 민족, 국적, 혈통, 출신지역에 근거한 차별의 예방, 금지 및 퇴치를 위한 법체제 확립을 위한 법 제3조 1항 f	정의함	동일
	자영업에서의 차별금지 원칙에 관한 법 제5조 5항-6항	정의함	동일
루마니아	모든 형태의 차별 예방과 처벌에 관한 조례(GO), 제2조 5항	정의함	상이
세르비아	노동법 제21조 2항	정의함	동일
	차별금지법 제12조	정의하지 않음	N/A
슬로바키아	차별금지법 2a장 4절	정의함	상이 ²⁸⁴

279 장애인차별금지법과 노동법 역시 괴롭힘을 금지하고 있다.

280 국내법과 지침 간 문구의 차이 때문에 사법적 해석이 필요하다.

281 노동법(제9조 3항)과 직장내괴롭힘금지법(제5조)(괴롭힘 정의가 지침과 동일하지는 않음) 역시 고용에서의 괴롭힘을 금지하고 있다.

282 노동환경법(제13-1조 2항) 또한 괴롭힘을 금지하며 평등 및 차별금지법이 보호하는 사유에 더해 시간제/임시직 일자리, 정치적 견해, 노동 조합 가입을 추가했다.

283 노동법은 괴롭힘을 금지하지만 고용분야에만 적용된다.

284 슬로바키아 차별금지법의 괴롭힘은 지침에 포함된 정보보다 더 좁게 정의되어 있기 때문에 사법적 해석이 필요하다. 지침의 괴롭힘은 어떤 사유든 ‘관련’이 있으면 괴롭힘에 해당하지만 차별금지법의 괴롭힘은 [금지된] 근거 상에서 발생해야 한다.

국가	법	괴롭힘 정의	지침의 정의와 동일여부
슬로베니아	차별방지법 제8조 1항, 7항, 4조 2항	정의함	동일
	고용관계법 제7조	정의함	동일
스페인	재정, 행정 및 사회적 조치에 관한 법 제28조 1항 d	Yes	Yes ²⁸⁵
	장애인 권리 및 사회 통합에 관한 일반법 제2조 f항	Yes	Yes
	노동자 규칙 제4조 2항 e	Yes	Yes ²⁸⁶
스웨덴	차별금지법 1부 4장 파트4	Yes	Yes ²⁸⁷
튀르키예	튀르키예 인권 및 평등기구에 관한 법률 제4조 1항 g ²⁸⁸	Yes	Yes
영국	(그레이트 브리튼) 평등법 26장	Yes	Yes
	(북아일랜드) 인종관계명령 제4A조	Yes	Yes
	(북아일랜드) 공정한 고용 및 대우 명령 제3A조	Yes	Yes
	(북아일랜드) 고용평등(성적지향) 규칙 2006, 5호(2003), 3호 (2006)	Yes	Yes
	(북아일랜드) 장애인차별금지법 3B장	Yes	Yes
	(북아일랜드) 고용평등(연령) 규칙, 6호	Yes	Yes

2.1.4 차별의 지시

인종평등지침과 고용평등지침 제2조 4항은 ‘차별을 지시하는 행위(…)는 차별로 간주한다’고 규정한다.²⁸⁹ 본 보고서에서 다루어지는 국가들의 국내법에도 이와 유사한 조항이 포함되어 있지만 일부 차이점이 분명히 보이고, 특히 금지의 범위와 관련하여 그러하다. 리히텐슈타인에서는 장애를 이유로 한 차별 지시만 차별금지법에 따라 금지된다.²⁹⁰

285 ‘적대적hostile’과 ‘모욕적degrading’이라는 단어의 스페인어 정의가 포함되어 있지 않다.

286 ‘적대적hostile’과 ‘모욕적degrading’이라는 단어의 스페인어 정의가 포함되어 있지 않다.

287 의도적이지만 피해자의 존엄성을 침해하지 않는 행위, 그리고 괴롭힘 가해자가 자신의 행위가 불쾌함을 발생시킴을 인지해야 한다는 요건에 대해서는 사법적 해석이 필요하다.

288 성적지향은 보호 사유에 포함되지 않는다.

289 Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Article 2(4).

290 또한, 기타 이유로 혐오나 차별을 공개적으로 선동하는 행위는 형법에 의해 금지된다.

두 평등지침에 차별 지시가 무엇인지에 대한 설명이 없기 때문에 국가마다 개념 정의가 약간씩 차이가 있다. 예를 들어, 불가리아법에서는 의도적인 차별 지시만 차별 행위로 간주한다. 일부 국가에서는 지시자와 피지시자 간의 위계 관계가 요구된다. 노르웨이에서 지시자와 피지시자 사이에 종속, 복종, 의존 관계가 존재해야 하며, 덴마크에서는 둘 사이의 관계가 위계적 성격을 띠어야 한다. 마찬가지로 스웨덴에서는 차별 지시의 정의에 따라 피지시자가 지시자에 대해 종속적 또는 의존적 지위에 있거나 피지시자 스스로 차별 지시를 수행해도 간접차별에 해당한다. 핀란드에서는 차별과 관련되거나 차별을 야기하는 지시, 기준guidelines, 명령은 이를 내리는 사람이 이를 의무로 부과할 수 있는 권한이 있는 경우에만 차별에 해당한다.²⁹¹

차별 지시에 대해 책임을 묻는 범위는 각국의 국내법마다 크게 다르다. 일부 국가에서는 차별 지시를 받아 이를 행한 행위자가 아닌 지시자에게만 책임을 물을 수 있다. 이러한 국가에는 그리스, 네덜란드, 폴란드가 포함된다. 그러나, 알바니아, 오스트리아, 벨기에, 불가리아, 크로아티아, 체코, 핀란드, 프랑스, 독일, 헝가리, 이탈리아, 리히텐슈타인, 리투아니아, 룩셈부르크, 몰타, 몬테네그로, 북마케도니아, 노르웨이, 포르투갈, 루마니아, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 튀르키예, 영국을 포함한 대부분의 국가에는 지시자와 그 지시의 행위자 모두에게 책임을 묻는다. 덴마크에서는 지시자와 차별 행위자 모두가 아닌 둘 중 한 명에게만 책임을 물을 수 있다. 스웨덴에서는 차별지시가 한 명 또는 그 이상의 사람에게 불이익을 주는 효과가 있어야 한다는 요건 때문에 고용분야에서 누구에게도 책임을 물을 수 없는 상황이다. 아일랜드에서는 직원이 행한 차별행위, 그리고 지시에 의한 차별행위 등, 차별 지시에 대해 고용주 및 서비스제공자(예: 임대인, 학교, 병원)가 법적 책임을 진다. 이 법은 고용주가 인지했거나 승인했는지 여부와 관계없이 고용 중 발생한 모든 사람들의 행위는 그 고용주가 행한 것으로 간주한다고 명시하고 있다. 고용주는 직원이 (a) 해당 행위를 하지 못하도록 합리적으로 실행 가능한 조치를 취했거나, (b) 고용 과정에서 해당 행위를 하지 못하도록 방지했음을 입증함으로써 책임을 피할 수 있다.

표 6: 국내법에서의 차별지시 금지(지방분권국가의 경우 연방법만 제시됨)

국가	법	차별지시의 정의여부
알바니아	차별로부터의 보호에 관한 법 제3조 10항	정의함
오스트리아	연방 평등대우법 13장	정의함
	평등대우법 17/1절, 18절, 31/1절	정의함
	장애인고용법 7b/1장	정의함
	연방 장애인평등법 4/1장	정의함

291 Finland, *Government Proposal on the Non-Discrimination Act 19/2014*, p. 69, available at: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140019>.

국가	법	차별지시의 정의여부
벨기에	연방 인종평등법 제12조	정의함
	연방 일반차별금지법 제14조	정의함
불가리아	차별방지법 제5조	정의하지 않음
크로아티아	차별방지법, ²⁹² 제4조 1항	정의하지 않음
사이프러스	고용과 취업의 평등대우법 제6조 1항 d	정의하지 않음
	평등대우(출신 인종 또는 민족)법, 제5조 2항 d	정의하지 않음
	장애인법 제2조	정의하지 않음
체코	차별방지법 2장 2절	정의함
덴마크	노동시장에서의 차별금지 등에 관한 법 1장 5절	정의하지 않음
	민족평등대우법 3장 5절	정의하지 않음
	장애로 인한 차별금지법 5장 5절	정의하지 않음
에스토니아	평등대우법 제3조 5항	정의하지 않음
핀란드	차별금지법 8장	정의하지 않음 ²⁹³
프랑스	차별문제에 있어서 국내법을 공동체법에 적용하는 것에 관한 법 제1조 5항	정의함
독일	일반평등대우법 3.5장	정의함
그리스	평등대우법 제2조 2항 d	정의함
헝가리	평등대우법 제7조 1항	정의하지 않음
아이슬란드	인종평등법 제7조 1항	정의하지 않음
	고용평등법 제7조 1항	정의하지 않음

292 크로아티아의 차별방지법은 차별의 ‘조장’을 금지하고 있으며 이는 지시와 선동 행위를 모두 포함해야 하지만 이를 확인한 판례는 아직 부족하다.

293 준비문서travaux préparatoires에 따르면, 차별을 야기하는 지시, 기준guidelines 또는 명령은 이를 지시하는 사람이 이러한 의무를 부과할 권한을 지닌 경우 차별에 해당한다. Finland, Government proposal on the Non-Discrimination Act, p. 69.

국가	법	차별지시의 정의여부
아일랜드 ²⁹⁴	고용평등법 1998-2021 2장 1절, 14절	정의하지 않음
	평등지위법 2000-2018 13장	정의하지 않음
이탈리아	인종평등지침 이행을 위한 입법명령 No. 215/2003, 인종평등지침 2000/43/EC 제2조 4항	정의하지 않음
	고용평등지침 이행을 위한 입법명령 No. 216/2003 제2조 4항	정의하지 않음
라트비아	노동법 제29조 1항 4항	정의하지 않음
	자연인-법률행위 당사자에 대한 차별 금지에 관한 법 제2조 1항, 4조 3항	정의하지 않음
	소비자권리보호법 제3.1조 1항, 7항	정의하지 않음
	사회보장에 관한 법 제2.1조 1항, 2항	정의하지 않음
리히텐슈타인	장애인평등법 제9조	정의함
리투아니아	평등대우법 제2조 1항, 제2조 9항(10)	정의하지 않음
룩셈부르크	일반차별금지법295 제1조 4항, 18조	정의함
몰타 ²⁹⁶	고용에서의 평등대우 규칙 제3조 4항	정의함
	평등대우명령 제2조 2항 c와 d	정의하지 않음
몬테네그로 ²⁹⁷	차별금지법 제2조 5항	정의함
네덜란드	일반평등대우법 제1.a조	정의하지 않음
	장애인차별금지법 제1.a조	정의하지 않음
	연령차별금지법 제1.a조	정의하지 않음

294 또한 비록 평등지위법 2000-2018은 차별지시금지를 명시하지 않지만, 13절에 따른 '금지된 행위'의 실행 또는 그 시도를 금지하는 규정에는 지시를 내리는 행위가 포함된다는 주장이 있을 수 있다.

295 2006년 11월 29일 공공부문법은 공공부문에서의 차별 지시 역시 금지한다.

296 차별 지시는 몰타 헌법(제45조), 민법(제1044조), 형법(제42조)에서도 금지하고 있다.

297 형법(제370조 1항) 역시 차별 지시를 금지하지만 이에 대한 정의는 규정하고 있지 않으며, 장애인 차별금지에 관한 법은 차별 지시 금지와 함께 차별 지시에 대한 정의를 규정한다.

국가	법	차별지시의 정의여부
북마케도니아	차별금지 및 보호에 관한 법 제9조	정의하지 않음
노르웨이 ²⁹⁸	평등 및 차별금지법 15장	정의함
폴란드 ²⁹⁹	평등대우법 제9조	정의함
포르투갈	인종 또는 민족, 국적, 혈통, 출신 지역에 근거한 차별의 예방, 금지 및 퇴치를 위한 법체제 구축을 위한 법 제3조 3항	정의하지 않음
	장애 및 현재의 건강상 위험에 기반한 차별금지 및 처벌법 제5조 1항	정의하지 않음
	노동법 제23조 2항	정의함
	자영업에서의 차별금지 원칙에 관한 법 제5조 3항	정의하지 않음
루마니아	_300	정의하지 않음
세르비아	차별금지법 제5조 3항	정의함
슬로바키아	차별금지법 2a장 6절	정의함
슬로베니아	차별방지법 제9조, 7조, indent 2 and 4(2)	정의함
	고용관계법 제6조 3항	정의함
스페인	재정, 행정 및 사회적 조치에 관한 법 제28.2조	정의하지 않음
	장애인 권리 및 사회 통합에 관한 일반법 제35조 7항	정의하지 않음
스웨덴	차별금지법 1부 4장 파트 6	정의함
튀르키예	튀르키예 인권 및 평등기구에 관한 법률 제4조1항 b ³⁰¹	정의함 ³⁰²

298 노동환경법(13-1장 2절) 또한 차별 지시를 금지하며 평등 및 차별금지법이 보호하는 사유에 더해 시간제/임시직 일자리, 정치적 견해, 노동 조합 가입을 추가했다.

299 노동법 역시 차별 지시를 금지하지만 고용 분야에만 적용된다.

300 국가차별철폐위원회는 GO 137/2000의 제2조 2항 ‘차별 명령’ 금지를 차별 지시의 금지로 해석하고 있다.

301 성적지향은 보호 사유에 포함되지 않는다.

302 차별 지시를 정의하는 문구가 지침에 부합하는 것처럼 보이지만 성적지향이 보호 사유에 포함되지 않는다.

국가	법	차별지시의 정의여부
영국	(그레이트 브리튼) 평등법 111장	정의하지 않음
	(북아일랜드) 인종관계명령 제30조	정의하지 않음
	(북아일랜드) 공정한 고용 및 대우 명령 제35조	정의하지 않음
	(북아일랜드) 장애인차별금지법 16C장	정의하지 않음
	(북아일랜드) 고용평등(성적지향)규칙 21호	정의하지 않음
	(북아일랜드) 고용평등 (연령) 규칙 5호	정의하지 않음

2.2 차별의 범위

2.2.1 개인적 범위

인종평등지침과 고용평등지침은 모든 사람들에게 적용된다. 즉, EU 또는 제3국 국민인지와 무관하게 각국의 차별금지법은 회원국 영토에 있는 모든 사람에게 적용되어야 한다. 전체적으로 볼 때, 회원국 내에서 두 지침에 포함된 사유로 발생한 차별로부터의 보호는 국적, 시민권 또는 거주 자격을 조건으로 하지 않는다.³⁰³ 그렇기는 해도, 일부 국가들은 보호 사유의 목록에 국적을 포함시켜 왔다(본문 3.3장 참고).

인종평등지침의 전문 16조는 모든 자연인을 차별로부터 보호해야 하며, 회원국은, 적절한 경우에 각국의 전통과 관행에 따라, 어떤 법인이 그 구성원의 인종적 또는 민족적 출신을 이유로 차별을 받는다면, 그 법에 대해서도 보호를 제공해야 한다고 명시하고 있다. 고용평등지침에는 이에 상응하는 표현이 없지만, 고용평등지침에서도 자연인과 법인을 모두 ‘사람’이라는 용어로 해석하지 못할 이유는 없다. 벨기에, 불가리아, 크로아티아, 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 이탈리아, 리투아니아, 룩셈부르크, 몰타,³⁰⁴ 몬테네그로, 북마케도니아, 포르투갈, 루마니아, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 튀르키예를 포함한 많은 국가에서 자연인과 법인 모두 차별로부터 보호받고 있다. 그러나 체코, 덴마크, 노르웨이, 스웨덴³⁰⁵ 등 일부 국가에서는 법인이 보호받지 못하고 있으며, 오스트리아에서는 연방차별금지법이 이 문제에 대해 침묵하고 있기 때문에 법인의 보호 여부를 결정하기 위해서는 사법적 해석이 필요하다. 아일랜드에서도 법에 명시되어 있지 않지만, 판례는 자연인만 보호받는다라는 입장을 취하고 있다.³⁰⁶ 에스토니아의 평등대우법은

303 In France, for example, the principle of equality is applicable to non-nationals unless the legislature can justify a difference in treatment on the basis of public interest, cf. Constitutional Council, 22 January 1990, 296 DC, R.F.D.C. No. 2 1990, obs. Favoreu.

304 몰타에서 법인은 장애를 이유로 한 차별로부터 보호받지 못한다.

305 스웨덴에서, 차별조사위원회는 차별금지법이 적용되는 일부 영역(전부는 아님)에서 법인에 대한 보호를 제안했다. 그러나 이러한 제안은 최종적으로 받아들여지지 못했다.

306 Ireland, Equality Tribunal, *Gloria (Ireland's Lesbian & Gay Choir) v Cork International Choral Festival Ltd.*, DEC-S2008-078, 28.10.2008, available at: <https://www.workplacelrelations.ie/en/Cases/2008/October/DEC-S2008-078-Full-Case-Report.html>.

사람의 권리를 언급하며 현지의 법적 전통에 따라 (에스토니아 법원에서 이의 제기가 없는 한) 자연인만이 차별의 피해자가 될 수 있다. 마찬가지로 네덜란드에서도 법인은 차별로부터 보호받지 못한다는 것이 일반적인 견해이다. 그러나 당시의 네덜란드 평등대우위원회는 종교단체나 전문가 조직과 같이 집단적으로 차별을 받는 자연인 집단은 차별금지법의 보호를 받을 수 있다는 의견을 여러 차례 제시한 바 있다.³⁰⁷ 폴란드에서는 차별로부터 법인을 보호하는 것은 그 구성원의 인종, 출신 민족 및 국적 사유에만 적용된다. 영국에서는 전통적으로 법인은 차별로부터 보호받지 못했지만, 2015년 고용항소재판소는 평등법(그레이트 브리튼에 적용됨)의 ‘사람’이라는 단어가 법인을 포함하는 것으로 해석되어야 한다고 판결했다.³⁰⁸ 북아일랜드에서는 여전히 사법적 해석이 필요하다. 그러나 장애와 관련해서는 평등법에서 ‘장애인’을 지칭하기 때문에 그레이트브리튼과 북아일랜드 모두 자연인만 보호를 받는다. 라트비아에서는 헌법에 의해 법인이 차별로부터 보호받는 것이 원칙이지만, 사인 당사자에 대해서는 이 조항을 직접적으로 적용할 수는 없다. 또한 일부 법률(노동법, 교육법, 소비자권리보호법 포함)의 차별금지조항은 오직 자연인만 보호한다.

두 평등지침에는 모두 자연인과 법인에게 차별행위에 대한 책임을 물을 수 있는 것으로 이해해야 하는지 여부가 명시되어 있지 않다. 또한 차별행위에 대해 누가 책임을 져야 하는지도 정확히 명시되어 있지 않다. 고용 차별의 경우, 예를 들어 고객에 대한 차별이나 직원 간의 괴롭힘 등 직원의 행동에 대해 고용주가 책임지는 경우가 많기 때문에 책임 문제는 특히 고용에서의 차별 사건과 관련이 깊다. 예를 들어 아일랜드,³⁰⁹ 네덜란드,³¹⁰ 스웨덴에서는 차별금지법이 고용주인 기업을 대상으로 하기 때문에 실제로 차별을 한 개인에게 책임을 물을 수 없다. 그러나 스페인에서는 차별에 대한 책임이 개인에게 있으며, 고용주나 서비스제공자가 아닌 차별적인 방식으로 행동한 사람(자연인 또는 법인)만이 법에 따라 책임을 진다.

직원을 차별하는 임차인, 고객, 손님 등 제3자의 행동에 대해 고용주에게 책임을 지우는 경우는 흔하지 않다. 예를 들어, 포르투갈에서 고용주와 서비스제공자는 법에 의해 특정한 주의의무가 부과되거나 하청업체 등 특별한 관계가 성립되는 경우에만 제3자의 행동에 대해 책임을 질 수 있다.³¹¹ 마찬가지로 네덜란드의 경우, 의회 토론 기록을 보면 네덜란드 입법부는 동료나 제3자에 대해 차별금지법을 집행해야 한다는 의도가 없었던 것으로 추정된다. 해당 당사자 간에 계약이나 권한 관계가 없기 때문이다.³¹² 크로아티아의 차별금지법에 따르면, 고용주는 일반적으로 직원이 직장에서, 또는 업무와 관련하여 입은 손해에 대해 책임을 지지만, 제3자가 직원에 대해 차별 행위를 한 경우, 해당 조항이 어떻게 적용될지는 아직 불확실하다.³¹³ 루마니아의 국가평등기구 판례에 따르면, 공동 책임이 있는 경우 고용주

307 See for instance Equal Treatment Commission Opinions Nos. 1996-110, 1998-31 and 1998-45.

308 UK, Employment Appeal Tribunal *EAD Solicitors LLP and others v Abrams* UKEAT/0054/15/DM, 5 June 2015 http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2015/0054_15_0506.html.

309 아일랜드, 고용평등법 1998-2021. 8절(1)은 고용주와 직업소개기관에 의한 차별을 금지한다. 법에 명시된 대부분의 금지 조항은 고용주를 대상으로 하며 실제로 차별을 행한 사람에 대해 조치를 취할 수 있는 명확한 규정은 마련되어 있지 않다. 예외적으로 14절은 차별을 시도하거나 조장한 사람에게 책임을 부과한다. 10절은 차별적 광고를 게시하거나 전시한 자에게 책임을 부과한다.

310 고용 분야에서의 네덜란드 법률은 고용주, 고용주 단체, 노동자 단체, 고용사무소, 공공 일자리 소개기관, 전문 기구, 훈련 기관, 학교, 대학 등을 대상으로 한다.

311 Portugal, Labour Code, Article 551(3).

312 Netherlands, Explanatory Memorandum to the Act on Equal Treatment on the Ground of Age in Employment, Tweede Kamer, 2001-2002, 28 170, No. 3, p.19.

313 Croatia, Labour Act, Article 111.

는 직원의 행동에 대해 책임을 질 수 있지만, 제3자의 행동에 대해서는 책임을 지지 않는다. 평등기구는 각 당사자의 책임 비율을 판단할 때 개인적 책임을 기준으로 했다.

통상의 경우, 노동조합, 기타 산업 단체 또는 전문가 단체는 그 회원의 차별적 행동에 대해 책임지지 않는다. 노르웨이에서 노동조합은 조합원이 조합을 대표하여 활동했거나 핵심 조합원이 지시를 내린 경우에만 조합원의 행동에 책임을 질 수 있다.

2.2.2 실질적 범위

두 평등지침은 모두 고용 및 직업훈련에서 차별을 금지하도록 규정하고 있다. 두 지침의 3조 1항은 평등대우원칙 준수가 요구되는 영역을 제시한다.

표 7: 인종평등지침과 고용평등지침의 실질적 범위

인종평등지침	고용평등지침
a) 활동 분야에 상관없이 그리고 모든 수준의 직급에서 선정 기준과 고용 조건을 포함한 고용, 직무, 자영업 운영을 위한 조건. 승진도 범위에 포함된다.	a) 활동 분야에 상관없이 그리고 모든 수준의 직급에서 선정 기준, 고용 조건을 포함한 고용, 직무, 자영업 운영을 위한 조건. 승진도 범위에 포함된다.
b) 실무 경험을 포함한 모든 형태 및 수준의 업무지침, 직업훈련, 고등 직업 훈련 및 재교육에 대한 접근	b) 실무 경험을 포함한 모든 유형 및 수준의 업무 안내, 직업훈련, 고등 직업훈련 및 재교육에 대한 접근
c) 해고 및 급여를 포함한 고용과 근로조건	c) 해고 및 급여를 포함한 고용과 근로 조건
d) 노동자 또는 고용주 조직의 가입 또는 개입, 또는 구성원들이 특정 임무를 수행하는 조직의 가입(해당 조직에서 제공하는 혜택 포함)	d) 노동자 또는 고용주 조직의 가입, 또는 구성원들이 특정 임무를 수행하는 조직의 가입(해당 조직에서 제공하는 혜택 포함)
e) 사회보장 및 의료를 포함한 사회보호	
f) 사회적 혜택	
g) 교육	
h) 주택을 포함한 대중이 이용할 수 있는 상품 및 서비스에 대한 접근과 공급	

알바니아, 오스트리아, 불가리아, 크로아티아, 사이프러스, 체코, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 헝가리, 아일랜드, 이탈리아, 룩셈부르크, 몰타, 네덜란드, 북마케도니아, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 루마니아, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 스웨덴, 튀르키예,³¹⁴ 영국이 두 평등지침의 실질적인 범위를 충족하고 있다.

314 튀르키예에서는 일부 예외가 있다. 특히 공공 고용 분야에서 예외가 존재한다.

리히텐슈타인과 세르비아에서는 이러한 실질적 범위가 완전히 적용되지는 않는다. 또한 라트비아 국내법에서는 다섯 가지 차별사유를 이유로 한 고용 관계 밖에 있는 직업훈련에 적용되는지 여부가 분명하지 않다. 리투아니아에서는 사회보호 및 사회적 혜택 등의 특정 적용 분야에서, 그리고 자영업 및 직무에 대해 인종평등지침이 제대로 이행되고 있는지는 여전히 의문이다. 벨기에에서는 여러 정부 기관 간의 책임 분할로 인해 두 평등지침의 실질적 범위에서 평등지침을 이행하는 데 여전히 불일치가 발생하고 있다.³¹⁵ 스페인의 경우, 고용 분야를 제외하고는 차별금지법을 위반해도 별도의 제재가 없기 때문에 ‘실질적이고 효과적인’ 법이라고 할 수 없다.³¹⁶ 아이슬란드에서는 2018년에 채택된 법안에서 사회적 혜택의 차별에 대한 금지가 명시되지 않았는데, 이는 법안의 각주에 ‘사회적 혜택’과 그 개념에 대한 설명이 포함되어 있지 않아 간과된 것일 수 있다. 몬테네그로에서는 자영업 및 직무에 접근할 때 발생하는 차별에 대한 보호 규정이 없다.

두 평등지침의 요건을 충족하려면 각국의 차별금지법이 정부기관을 포함한 공공 및 민간부문에 적용되어야 한다. 현재 모든 회원국이 이를 충족하고 있는 상태는 아니다. 헝가리에서는 모든 민간기관이 2003년 평등대우법의 적용을 받지 않는다. 헝가리 입법부는 EU 회원국 중 유일하게 평등대우법의 적용 범위에 해당하는 분야를 나열하는 대신, 평등대우법의 적용 범위에 해당되는 행위 시 요건을 준수해야 하는 공공 및 민간기관을 나열하는 특별한 방식을 취했다. 그 목록에는 공공기관 대부분이 포함되며, 국가, 지방자치단체, 소수민족자치단체 및 정부 조직이 포함된다(평등대우법 제4조). 요건을 준수해야 하는 민간기관은 평등대우법 제5조에 다음과 같이 나열되어 있다:

(i) 공공 계약을 제안하거나 공공 제안을 하는 자 (ii) 공공 서비스를 제공하거나 상품을 판매하는 자 (iii) 국가지원을 받는 기업, 회사, 기타 민간분야의 법적 실체, (iv) 고용주 및 계약자

일부 국가에서는 차별금지법의 실질적 범위가 두 평등지침의 요건보다 넓은 경우도 있다(국가별 예시는 본문의 2.2.2.6 장 상자 참고).

2.2.2.1 고용

계약직, 자영업, 군복무, 법기관 등 공공 및 민간고용 및 직무 모두에서 평등이 보장되어야 하며, 두 지침에서 다루는 다섯 가지 차별 사유는 물론, 실무 경험을 포함한 업무지침, 직업훈련, 고등 직업훈련, 재교육에 관해서도 모두 평등해야 한다. 몬테네그로, 슬로바키아,³¹⁷ 영국³¹⁸의 경우처럼 자영업 또는 직무에서 완전한 평등이 보장되지 않는 등 많은 국가가 고용에서의 평등을 완전히 보호해주지 못하고 있다. 라트비아, 몰타, 포르투갈과 같은 국가에서 자영업(에 대한 접근성)이라는 특정 영역에 대해 차별금지에 관한 구체적인 법률을 채택한 것은 주목할만하다. 오스트리아, 불가리아, 아일랜드, 노르웨이 등 일부 국가에서는 차별금지법 및/또는 노동법에 보호 범위가 명시되어 있으며, 때로는

315 예를 들어 일부 지역/공동체에서는 사회적 혜택, (공공) 고용에 대한 접근, 노동자 또는 고용주 조직의 가입/참여와 관련하여 여전히 불일치가 존재한다.

316 사법적 해석에 따라 형사상 제재가 적용될 수 있다.

317 슬로바키아에서, 노동법의 범위 밖에 있는 계약직 직원은 차별금지법의 적용을 받지 않을 수 있다.

318 See however: United Kingdom, Supreme Court judgment of 13.06.2018, *Pimlico Plumbers Ltd and another v Smith* UKSC 29, available at: <https://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2018/29.html>.

활동 또는 전문 영역의 설립, 설치, 확장과 관련되어 발생하는 차별 등 특정 측면으로 보호 범위가 제한된다. 마지막으로 그리스와 리투아니아와 같은 국가에서는 자영업자가 차별로부터 보호받을 수 있는지, 또는 어느 정도까지 보호 받을 수 있는지를 명확히 하는 구체적인 법 조항이나 판례가 전혀 존재하지 않는다. 네덜란드에서는 자영업 대신 ‘자유직(liberal profession)’이라는 용어를 사용해 왔지만, 특히 네덜란드 인권기구(과거의 평등대우위원회)는 의사, 건축가 외에도 모든 분야의 프리랜서 및 기업가를 보호하기 위해 항상 광범위한 해석을 적용해 왔다.

독일에서는 임금과 해고를 포함한 고용 및 근로 조건에 일반평등대우법이 적용된다.³¹⁹ 그러나 일반평등대우법의 해고 부분에는 해고에 대한 기존의 일반 규정 및 특별 규정만 적용하도록 명시하고 있다. 해고와 관련하여 가장 중요한 법은 해고 보호에 관한 법인데,³²⁰ 여기에는 차별금지에 대한 내용이 포함되어 있지 않다. 그럼에도 불구하고 연방노동법원은 수습기간 등 해고 특수 규칙이 적용되지 않는 상황에는 일반평등대우법이 적용된다고 판결한 바 있다.³²¹ 또한 벨기에의 일부 지역 또는 공동체 수준의 법률은 공공 행정분야 등의 고용 시 발생하는 차별에 대해 완전한 보호를 제공하지 못하고 있다.

차별방지를 목적으로 ‘고용’의 한계를 해석한 리투아니아의 최고행정법원³²²

처음 청구인이 진정을 제기한 것은 청구인이 리투아니아 문화위원회 위원 임명과 관련하여 자신의 정치적 견해를 이유로 위원회 선발 시 차별을 받았다는 주장에 관한 것이었다. 리투아니아 평등기구인 기회균등 옴부즈퍼슨은 이 진정을 기각했는데, 그 이유는 청구인의 진정사항이 평등대우법의 실질적 범위를 벗어나고 문화위원회 위원을 임명하는 관계 당국을 평등대우법의 목적상 위원들의 고용주로 간주할 수 없다고 판단했기 때문이었다. 관계 당국인 문화부장관과 리투아니아 문화예술위원회는 청구인의 후보 자격을 고려했지만 청구인의 정당 가입으로 인해 해당 직위에 임명할 수 없다고 발표했다. 청구인은 이 결정이 차별에 해당한다고 생각했다.

이 사건은 최고행정법원에 제기되었고 법원은 고용평등지침과 평등대우법의 적용 범위에 대해 해석했다. 법원은 ‘법률관계가 고용(고용 또는 취업)의 범위에 해당하는지 여부는 법률관계의 본질에 따라 개별적인 상황별로 평가되어야 하며, 그 관계가 근로 계약이나 다른 법적 근거에 기초하여 형성되었는지 여부에 관계없이 고용 관계의 특성에 따라 본질적으로 판단해야 한다’고 결론지었다. 이에 따라 기회균등 옴부즈퍼슨의 결정은 취소되었으며 최초 제기한 진정을 재 심의될 예정이다.

라트비아에서는 두 지침을 수용한 법률의 범위에 군복무가 포함되지 않는 반면, 체코에서는 방위군복무법과 직업군인법에 특별한 차별금지조항이 있는데, 보호사유에 장애가 명시되어 있지 않다. 마찬가지로 몰타에서는 장애 및 연령을 이유로 한 차별대우에 관한 한, 2004년 451호 법적고지가 군에 적용되지 않는다.

319 Germany, General Act on Equal Treatment, Section 2.1.2.

320 Germany, Law on Protection against Dismissal of 25 August 1969 (BGBl. I, 1317). Last amended on 14.06.2021 (BGBl. I, 1762).

321 Germany, Federal Labour Court, 6 AZR 190/12, 19 December 2013, Para. 22.

322 Lithuania, Supreme Administrative Court, *T.B. v Office of the Equal Opportunities Ombudsperson*, administrative case No. eA-949-415/2019, decision of 5 November 2019, available at: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiaska/tekstas.aspx?id=796b8e5b-3ca2-4452-9a86-901fdcd804b2>.

자원봉사자가 고용 범위에 포함되는 범위는 두 지침에 규정되어 있지 않다 이와 관련해서는 각 국가마다 접근 방식이 다르다. 아일랜드 고등법원은 무급 자원봉사자는 고용평등법의 적용을 받지 않는다고 판시했다.³²³ 덴마크 평등대우위원회도 2015년 무급 자원봉사자의 업무가 유급 고용으로 간주될 수 없다는 유사한 입장을 취한 바 있다.³²⁴ 그러나 2018년 평등대우위원회는 덴마크 방위군 소속 자원봉사 중위의 연령 차별 청구와 관련된 사건을 판결하면서 입장을 변경했다. 위원회는 청구인이 보수를 받지 않았지만 일정량의 업무를 의무적으로 수행해야 했고 연간 800시간을 방위군 업무에 기여했다고 판단했다. 따라서 이 청구는 노동시장에서의 차별금지 등에 관한 법의 적용을 받았다.³²⁵

2.2.2.2 사회보호

인종평등지침을 사회보호 분야에 적용하는 데 몇 가지 우려가 남아있다. 벨기에에서는 사회보호와 관련된 측면이 지역 또는 공동체의 권한범위 내에 있다면 차별금지의 실질적 범위에 사회보호를 포함하도록 지역의 일부 법률을 개정해야 할 필요성이 있다. 리투아니아의 평등대우법은 사회보장 및 의료서비스를 명시하여 다루고 있지는 않지만, ‘국가 및 지방자치단체 기관과 조직은 권한의 범위 내에서 젠더, 인종, 국적, 시민권,³²⁶ 언어, 출신, 사회적 지위, 신념, 확산 또는 견해, 연령, 성적지향, 장애, 출신 민족 또는 종교에 관계없이 모든 법적 행위에서 동등한 권리와 기회가 보장되도록 해야 한다’고 규정하며 기회 균등을 구현해야 할 일반 의무를 규정하고 있다. 사회보장 및 의료서비스 분야를 명시적으로 제외하지 않았기 때문에 이 같은 사회보호 시스템도 평등 의무에 포함되는 것으로 해석할 수 있다. 옴부즈맨에 따르면 평등기구는 상품과 서비스에 관한 평등대우법의 문구가 의료 서비스를 포함할 수 있을 만큼 충분히 광범위하다고 간주되는 반면, 그 외의 사회보호 측면에 관한 해석은 불분명하다고 한다.³²⁷ 아일랜드 평등지위법 2000-2018은 ‘사회보호’ 또는 ‘의료서비스’를 명시적으로 언급하지는 않지만 상품 및 서비스에 대한 접근을 다룰 때 이를 ‘일반 또는 일부 대중이 이용할 수 있는 모든 성격의 서비스 또는 시설’로 정의하고 있다.³²⁸ 그러나 평등재판소(현재는 직장 관계 위원회)는 처음부터 ‘서비스’의 정의에 사회보호를 포함하는 것으로 해석했다.³²⁹ 리히텐슈타인에서는 지침의 보호사유에 사회보호를 언급하는 구체적인 조항이 없다.³³⁰

고용평등지침 제3조 3항에 따르면 ‘사회보장 또는 사회보호제도 등 국가차원의 제도 또는 이와 유사한 시스템에 의한 모든 종류의 지급’에 이 지침이 적용되지 않는다고 규정하고 있다. 이와 같은 예외 조항은 인종평등지침에서는 찾아볼 수 없는데, 인종평등지침은 그 범위에 ‘사회보호’를 명시하고 있다(인종평등지침 제1조 1항 e). 사이프러스, 그

323 Irish High Court, *An Garda Síochána v Oberoi*, 30 May 2013, IEHC 267, available at: <http://www.courts.ie/Judgments.nsf/0/53FE83D658C8C00480257B9600322FCD>.

324 Danish Board of Equal Treatment, Decision No. 111/2015.

325 Denmark, Board of Equal Treatment, Decision No. 9254 of 7 March 2018.

326 이 근거는 EU 및 EEA 회원국의 시민과 그 가족에게만 적용된다(단, 명시적으로 동반자는 포함되지 않음).

327 Lithuanian Equal Opportunities Ombudsperson (2010), *Annual Report for 2010*, available in Lithuanian at: <https://www.lygybe.lt/lt>.

328 Ireland, Equal Status Acts 2000-2018, Section 2(1).

329 Ireland, Equality Tribunal, *Donovan v Donnellan* DEC-S2001-011, 17.10.2001, available at: https://www.workplacereactions.ie/en/equality_tribunal_import/database-of-decisions/2001/equal-status-decisions/dec-s2001-011.pdf; Applied in e.g. *McQuaid v Department of Social Protection*, DEC-S2014-015, 02.10.2014, available at: <https://www.workplacereactions.ie/en/cases/2014/october/dec-s2014-015.html>.

330 그러나, 장애인평등 법(제10조)는 고용 관계와 관련하여 자발적인 사회복지혜택을 부여할 때 장애를 이유로 차별하는 것을 금지하고 있다.

리스, 이탈리아 등 일부 회원국은 자국의 차별금지법에 고용평등지침 제3조 3항을 활용하고자 했다. 하지만 사이프러스 평등기구는 두 지침의 모든 사유에 대한 사회보호 영역에서의 차별을 보호한다.³³¹

2.2.2.3 사회적 혜택

헝가리³³², 아이슬란드³³³, 아일랜드³³⁴, 리히텐슈타인, 리투아니아³³⁵, 세르비아에서는 사회적 혜택에서의 차별에 대한 보호가 명시적으로 규정되지 않는다. 영국의 관련 법 중 사회적 혜택을 명시적으로 언급하는 법률은 없지만 ‘사회적 혜택’에 해당할 수 있는 요소의 대부분이 법률의 일반 범위에 포함될 수 있다. 벨기에의 경우, 연방법에 의해 사회적 혜택과 관련된 차별을 금지하고 있지만, 인종평등지침을 완전히 이행하려면 사회적 혜택과 관련된 측면이 지역 또는 공동체의 권한에 속하는 범위 내에서 지역 수준의 일부 법률을 개정해야 할 필요성이 있다.³³⁶ 오스트리아의 어퍼오스트리아주에서는 거주 자격과 독일어 능력에 따라 특정 사회적 혜택에 대한 접근을 제한하고 있다. 이러한 제한으로 인해 오스트리아 법원에 이의가 제기되었고, 2021년 6월 10일의 유럽사법재판소결정 C-94/20으로 이어졌다.³³⁷ 유럽사법재판소는 간접차별이란 ‘문제의 조치로 인해 특정 민족 출신의 사람들이 특별히 불이익을 당하는 것’(55절)이기 때문에 차별적 대우가 모든 비 EU시민에게 적용되는 경우 간접차별에 대한 인종평등지침의 보호가 제한된다고 했다.

‘사회적 혜택’이라는 용어는 대부분의 국내법에서 정의되지 않은 상태로 남아있다. 예외적으로 네덜란드는 일반평등대우법의 주석에 사회적 혜택이란 민간 및 공공 기관 모두에 의해 부여될 수 있는 경제적, 문화적 성격의 혜택을 의미한다고 명시하고 있다. 이러한 혜택에는 학생 보조금, 대중교통, 문화행사, 기타 행사에 대한 가격 할인 등이 포함될 수 있다. 민간기관이 제공하는 혜택에는 영화관 및 극장 할인 등이 있다.³³⁸ 슬로바키아와 관련해서는 아동수당, 육아수당, 출산수당의 지급액이 예방 조치 준수 여부에 따라 달라진다고 규정하는 조항이 차별적인 것으로 보인다.³³⁹

331 Cyprus, The Combating of Racial and Some Other Forms of Discrimination (Commissioner) Law No. 42(I)/ 2004, Article 6(2)(e). Available at: www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2004_1_42/full.html.

332 사회적 혜택 제공자는 일반적으로 평등대우법(제4조)의 개인적 범위에 속하지만 이들의 차별 행위는 차별이 발생한 지역에 관계없이 제8조에 근거하여 법의 적용을 받게 된다.

333 아이슬란드에서는, 인종평등법 법안의 각주에 사회적 혜택을 명시적으로 언급하고 있기 때문에 인종평등법에서 사회적 혜택이 실수로 누락되었을 수 있다.

334 아일랜드 평등재판소는 이 분야와 관련된 차별 문제 제기 중 일부에 지지를 표했지만 순회법원 판결은 공공부문에서 제공하는 사회적 혜택에 대한 차별금지법의 적용 가능성에 의문을 제기했다. Circuit Court, Pobal v Hoey, unreported judgment, 14 April 2011.

335 그러나 리투아니아 옴부즈맨의 관행에 따르면 평등기구는 사회적 혜택에 대한 불만을 수용하고 있는 것으로 보인다.

336 브뤼셀 수도 주의 경우, ‘사회적 혜택’ 중 일부는 이러한 문제에 대해 인종평등지침을 적용하지 않는 브뤼셀공동체위원회(연합 공동체 위원회)의 관할에 속할 수 있다.

337 CJEU, Judgment of 10 June 2021, *Land Oberösterreich v KV*, C-94/20, ECLI:EU:C:2021:477, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=242564&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=13526953>.

338 See for example CJEU, Judgment of 12 July 1984, *Castelli*, C-261/83, ECLI:EU:C:1984:280 and Judgment of 27 March 1985, *Hoeckx*, C-249/83 ECLI:EU:C:1985:139, as referred to in the Dutch Explanatory Memorandum to the EC Implementation Act, Second Chamber of Parliament 2002-2003, 28 770, No 3, p. 15.

339 UNCRIC (2016), *Concluding observations on the combined third to fifth periodic reports of Slovakia*, CRC/C/SVK/CO/3-5, 20 July 2016. Available at: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC/C/SVK/CO/3-5&Lang=En.

2.2.2.4 교육

분석 대상 국가 중 리히텐슈타인만이 인종평등지침에 명시된 바와 같이 교육 분야에서 인종 또는 출신 민족을 이유로 한 차별을 명시적으로 금지하는 국내법을 제정하지 않았다. 오히려 많은 국가에서는 인종평등지침이 정한 요건 이상으로, 본 보고서가 언급하는 다섯 가지 차별사유에 대해 교육에서의 차별로부터의 보호를 확대하고 있다. 예를 들어, 프랑스의 경우 교육 분야에서의 차별로부터의 보호는 고용평등지침에서 다루는 차별사유를 포함하여 프랑스 법률에서 다루는 모든 차별사유로 확대된다. 체코, 핀란드, 슬로바키아, 슬로베니아 등에서도 유사한 법체계가 존재한다.

그럼에도 불구하고 교육 분야의 구체적인 보호 범위에는 몇 가지 제한이 있을 수 있다. 예를 들어, 폴란드 최고행정법원은 2018년에 대학원 과정에 관한 대학기구의 행정적 결정은 사법적, 행정적 통제의 대상이 아니라고 판결한 바 있다. 이에 따라 법원은 한 사립 전문대학이 입학지원서류에 신부^{priest}의 의견서가 누락되었다는 이유로 청구인의 환경보호대학원 입학에 거부한 것에 대하여 차별 여부에 대한 실체적 검토를 하지 않았다.³⁴⁰ 그러나 이후 민사법원에서 동일한 사건을 심리한 결과, 본당 신부의 의견서를 제출하도록 한 것은 종교를 이유로 한 간접차별에 해당한다고 판단되었다.³⁴¹ 또한, 포용적인 주류 교육 시스템을 구축하는 것은 많은 국가에서 여전히 풀어야 할 과제로 남아있으며, 특히 장애 아동과 롬인 아동의 상황과 관련하여 더욱 그렇다.

많은 국가에서 2020년 코로나19 팬데믹 바이러스 확산을 막기 위해 교육 분야에서 공공조치를 시행했을 때 가장 큰 타격을 받은 대상은 장애 아동과 롬인 아동이었다. 크로아티아, 키프로스, 헝가리, 아일랜드, 리투아니아, 폴란드, 루마니아, 슬로베니아, 슬로바키아, 영국 등의 국가가 이에 해당한다. 가장 많은 수의 학생과 교직원에게 영향을 주었던 조치는 휴교와 휴교를 대신한 온라인/원격 학습의 시행이었다. 회원국 대부분에 대해 신뢰할 수 있는 자료가 부족하지만, 각 학생의 특정 요구 사항을 충분히 고려하지 않은 채 원격 학습이 급히 시행됨으로써 많은 학생과 특히 장애 아동이 큰 타격을 받은 점은 분명하다. 특히 신체적 감각에 장애가 있거나 특별한 학습 도구 또는 개별적인 도움이 필요한 학생의 경우 더욱 어려움을 겪었다. 마찬가지로, 어려운 환경의 롬인 공동체 아동과 학생들은 필요한 전자 기기가 없거나 인터넷 연결이 원활하지 않아 온라인 학습에 심각한 지장을 받았다. 2021년, 슬로베니아 평등기구는 장기간의 휴교령이 롬인을 포함한 소수 민족 또는 소수 국가 출신 아동과 장애 아동 등 취약계층 아동에 대한 차별에 해당한다고 판단했다.³⁴² 이와는 반대로 팬데믹 기간 동안 롬인 공동체의 아동과 학생들에게 온라인 학습에 필요한 장비를 배포하는 등 일부 모범 사례가 보이기도 했는데, 크로아티아와 리투아니아가 그 예이다.

체코 정부는 2020년 11월 체코 교육 시스템을 현대화하기 위해 교육 2030+ 전략을 채택하여 코로나19 팬데믹으로 인해 더욱 어려워지는 상황에 대비하며 반복되는 문제들에 집중하고 있다.³⁴³ 이 전략의 두 가지 목표 중 하나는 교

340 Poland, Supreme Administrative Court, *M.J. v CSMC*, case No. II SA/Bd 732/17, dated 17.04.2018.

341 Poland, District Court of Toruń, Judgment of 06 August 2019, No. I C 469/18; Regional Court of Toruń, Judgment of 21 August 2020, No. VIII Ca 1058/19.

342 Slovenia, Advocate of the Principle of Equality, Decision No. 050-15/2021/56 of 19 October 2021, <http://www.zagovornik.si/wp-content/uploads/2021/10/Ocena-diskriminarnosti-solanje-na-daljavo.pdf>.

343 Czechia, Ministry of Education, Youth, and Sports (2020), *Strategy on Education 2030+*, strategy document, available at: https://www.msmt.cz/file/54104_1_1/.

육 접근성의 불평등을 줄이고 모든 어린이, 특히 롬인 학생, 장애 아동, 불우한 환경에 있는 학생의 잠재력 개발을 돕는 것이다. 이 전략의 이행에 관한 자료는 아직 없지만, 팬데믹이 취약 계층에 미치는 영향, 팬데믹이 어떻게 체코 교육 시스템의 기존 불평등을 악화시키는가에 대한 다수의 보고서가 2021년에 발표되었다.³⁴⁴ 마찬가지로, 슬로바키아 교육부는 2020년에 포용 교육을 담당하는 부서를 조직하고 구체적인 행동계획을 채택했으며,³⁴⁵ 2021년에 학교법을 개정하여 ‘포용적 교육’ 원칙을 포함시키고 이에 대한 정의를 명시했다.³⁴⁶

장애 아동 및 학생

장애 아동과 특수교육이 필요한(SEN, special educational needs) 아동에 대해 ‘특수’ 학교 또는 학급을 별도로 마련하는 것이 아니라 주류 교육으로 통합시키는 문제는 많은 국가에서 논의되는 사안이다. 이와 관련된 독일 연방헌법재판소의 판례에서 재판소는 아동이 특별한 교육적 도움 없이 주류 학교에 다닐 수 있고, 기존의 수단을 사용하여 아동의 특별한 요구를 충족시킬 수 있으며, 특히 보호받을 가치가 있는 제 3자의 다른 이익이 통합 교육에 비해 크지 않은 경우 부모의 의사에 반하여 아동을 장애인 특수학교에 배정하는 것은 기본법 위반에 해당한다고 판시한 바 있다.³⁴⁷ 원칙적으로 많은 국가에서 장애 아동과 특수교육이 필요한 아동을 주류 교육에 포함시키겠다고 선언하지만, **불가리아, 헝가리, 이탈리아**의 경우 거동이 불편한 학생의 교실 접근이 가능한 학교는 세 곳 중 한 곳에 불과하는 등 실제로 이를 이행하는 데 부족한 경우가 많다.³⁴⁸ 2021-2027년 **크로아티아**의 장애인 기회균등화를 위한 국가계획(2021년 12월 채택)이 실제로 어떻게 실행될 것인지 아직 지켜봐야 하지만, 이러한 상황은 **크로아티아**에서도 마찬가지이다.³⁴⁹ 크로아티아에서는 주류 학교든 아니든 장애 아동의 접근성을 위한 요건을 준수하는 학교가 없다는 것이 ‘일반적’으로 받아들여지기 때문에 장애 아동과 특수교육이 필요한 아동을 위한 학교가 거동 장애 아동의 접근성을 보장하지 않은 것은 차별에 해당하지 않는다는 크로아티아 법원 판결은 매우 우려스럽다.³⁵⁰ **리투아니아**에서는 2020년에 채택되어 2024년에 발효될 법안에 따라 모든 학교에 장애 아동 및 학생을 수용해야 한다는 의무가 부과되었다.³⁵¹ 이로 인해 특수학교에서의 분리 교육 관행이 종식될 것으로 보인다. **체코**에서는 특수 도움이 필요한 아동의 포용적 교육을 보장하기 위해 2015년부터 2017년까지 학교법을 개정하는 일련의 개정안이 채택되었다. 이같은 개혁으로 주류

344 See, for instance, People in Need (2021), <4분의 1이상의 어린이가 수업시간에 배운 내용을 이해하지 못한다. 사회적으로 소외된 학생들의 원격 교육에 관한 연구>. available at: <https://www.clovekvtisni.cz/jak-se-uci-na-dalku-socialne-znevychodnene-deti-7374gp>.

345 Slovakia, Ministry of Education (2020), ‘Inclusive education as “way of the possible”’, press release of 16 December 2020, available at: <https://www.minedu.sk/inkluzivne-vzdelavanie-ako-cesta-mozneho/>. The ‘Zero action plan for the Strategy for inclusive approaches to education for 2021’ is available at: <https://www.minedu.sk/data/att/17994.pdf>.

346 Slovakia, Act No. 415/2021 amending Act No. 245/2008 on Education (‘Schools Act’), Section 2 (ai).

347 See Federal Constitutional Court, BVerfG 96, 288.

348 Istat (2021), ‘School inclusion for pupils with disabilities’, 12 January 2021, available at: <https://www.istat.it/it/files/2022/01/REPORT-ALUNNI-CON-DISABILITA.pdf>.

349 Decision of the Government of the Republic of Croatia, Official Gazette 143/2021, available at: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2021_12_143_2440.html.

350 Croatia, Dubrovnik County Court, Decision No. U-III A-1038/2020Gž-845/21 of 24 February 2021, available at: <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionText?id=090216ba80b5ee85&q=>.

351 Lithuania, Law on the Amendment of Articles 5, 14, 21, 29, 30, 34 and 36 of the Law on Education and Supplementing it with Article 45-1, No. XIII-3268, 30 September 2020, available at: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/a396c630c07711eaae0db016672cba9c?jfwid=8oekcj9c3>.

교육에 참여하는 특수 아동의 수가 증가한 것으로 보이지만, 법의 변화가 실무의 변화로 이어진 것은 아니라는 징후도 보인다. 또한, 2019년, 2020년, 2021년도에 교육 제도의 비용 효율성을 보장하기 위한 새로운 개정안이 도입되었다. 그러나 최근의 이러한 개정안은 포용 교육의 전반적인 수준을 높이기 보다는 오히려 그 수준을 낮추는 결과를 초래할 가능성이 있는 것으로 보인다.³⁵² 폴란드에서는 특수한 필요를 바탕으로 하는 개별 교육은 학교가 아닌 가정에서 이루어져야 한다는 장애아동에 대한 개정안이 2017년에 채택되어 논란이 되고 있다.³⁵³ 이러한 변경된 규정의 이행 상황은 폴란드 평등기구와 아동권리 옴부즈Children's Rights Ombud에서 모니터링하고 있다.

라트비아에서는 특수교육기관이 '정신발달장애'가 있거나 시각 또는 청각 장애가 있는 학생을 위한 특별 교육 프로그램을 실시해야 하는 반면, 이동장애, 언어장애, 학습장애가 있는 학생은 주류교육에 통합되어 있다. 사이프러스에서는 2019년에 장애 아동 및 학생을 위한 교육 시스템 관련 법률 초안이 작성되었고 2021년에 공공 협의를 위해 제출되었다. 그러나 여전히 이 법안은 분리에 기반한 교육 시스템을 전면 개혁하는 대신 용어만 변경하는 것으로 알려져 비판을 받았다.³⁵⁴ 벨기에에서는 장애인을 위한 합리적인 편의제공 의무가 교육 분야에도 적용된다. 그러나 실제로는 교육 서비스 주체 중 상당수가 이 의무를 이행하고 있지 않으며, 벨기에 법원은 이와 관련하여 법을 집행하라는 요구를 지속적으로 받고 있다.³⁵⁵ 마찬가지로 스웨덴에서도 교육 제공자는 특수 교육이 필요한 아동 및 학생의 요구를 수용하여 '적절한 접근성'을 제공해야 할 의무가 있다. 그러나 난독증을 앓고 있는 학생이 국가 시험에서 이들이 일상적으로 도움을 받는 보조 기기의 사용을 거부당했고, 이 사건과 관련된 2021년 법원 판결들은 장애 아동에 대한 접근성 제공 의무의 한계를 보여주었다. 학교가 교육 당국의 기준guidelines에 근거하여 기기의 사용을 거부한 것으로 밝혀짐에 따라 이 소송은 패소했다.³⁵⁶

352 Czechia, Decree No. 248/2019 amending Decree No. 27/2016 on the education of pupils with special educational needs and gifted pupils, as amended, and Decree No. 72/2005 on the provision of guidance services in schools and school guidance facilities, as amended. Available at: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=248&r=2019>. See also Draft amendment to the Decree No. 27/2016, on the education of children with special educational needs, available at: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSBT2J3U3L>.

353 Poland, Ordinance of the Minister of National Education of 28 August 2017 amending the ordinance on the individual obligatory annual pre-school preparation of children and individual teaching of children and youth; Dz.U.2017.1656.

354 See notably KYSOA (Confederation of Disability Organisations) (2019), 'Statement from KYSOA and the Pancyprian Alliance on Disability: The position of the disability movement on the bill entitled Law on special education (Support structures) of 2019'.

355 See Belgium, Antwerp Court of First Instance, Judgment of 7 November 2018, available at: www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/Rechtbank_Eerste_aanleg_Antwerpen__7_november_2018.pdf.

356 See, notably, Sweden, Solna District Court, *LK v Sweden through the Chancellor of Justice*, decision of 22 December 2021 in case No. FT 10318-20. 더 많은 정보가 필요하다면 본 보고서의 p. 115 참고.

롬인 출신의 아동 및 학생

교육과 관련하여 소수 인종 및 소수 민족 아동에 대한 차별 문제도 발생한다. 특히 우려되는 것은 롬인 아동에 대한 분리(segregation) 문제인데, 이것은 롬인에 대한가장 광범위하게 나타나는 차별 중 하나이다.³⁵⁷ 이와 관련하여 인종평등지침을 올바르게 해석하거나 이행하지 않은 여러 국가에 대한 심사 절차가 개시됨에 따라 이 문제는 지난 몇 년간 EU집행위원회가 해결해야 할 우선순위 중 하나가 된 것으로 보인다.³⁵⁸ 아이슬란드, 리히텐슈타인, 몰타를 제외한 모든 국가에 롬인들이 거주하고 있다.³⁵⁹

분리 교육을 포함하여 교육에서의 롬인 차별은 다양한 형태로 나타날 수 있다. 이 중에서 지적 장애 아동을 위한 ‘특수’학교에 비례적이지 않은 많은 수의 롬인 아동이 교육받고 있는 경향, ‘혼합’ 학교 내 롬인 학생을 대상으로 하는 분리 학급 또는 별도의 구역 지정, ‘게토 학교(ghetto-school)’ 만연 등의 세 가지 범주를 본 보고서에서 연구했다. 일반적으로 불가리아, 크로아티아, 사이프러스, 체코, 그리스, 헝가리, 북마케도니아, 루마니아, 세르비아, 슬로바키아, 튀르키예 등 많은 유럽 국가에서 이러한 형태의 차별 중 하나 또는 그 이상의 차별이 함께 존재하는 상황을 볼 수 있다.

첫째로 불가리아, 체코, 라트비아, 리투아니아, 폴란드, 루마니아, 슬로바키아, 슬로베니아, 튀르키예에서 비례적이지 않게 많은 수의 롬인 아동들이 지적 장애 아동을 위한 ‘특수’ 치료 학교에 다니고 있고, 주류 학교 시스템에서 분리되어 열등한 수준의 교육을 받고 있는데, 이는 이 아동들의 삶의 기회에도 영향을 미치고 있다. 2013년 유럽인권재판소는 헝가리의 ‘경미한 정신장애’를 가진 아동을 위한 치료 학교에 롬인 아동을 취약계층 학생으로 배치하는 있어 보호장치가 부족한 것은 차별이라고 판결했고,³⁶⁰ 헝가리 법원에서도 같은 맥락의 판결이 내려진 후³⁶¹ EU집행위원회는 2016년에 주류 교육에서 롬인 아동을 분리하고 지적장애아동을 위한 ‘특수’학교에 비례적이지 않은 숫자의 롬인 아동을 배치한 행위에 대해 헝가리를 상대로 심사절차를 개시했다.³⁶² EU집행위원회는 헝가리 국내법을 인종평등지침과 일치시킬 것을 촉구했고, 그 결과 국내법 개정이 진행되었다. 또한 헝가리 법원은 롬인 학생에 대한 오진 사건에서 국내법 위반 사례를 계속 판결하고 있다.³⁶³ 반면에, 특수학교가 아닌 주류 교육에서 분리 교육 경향이 더욱 심해지고 있다는 연구 결과도 있다.³⁶⁴ 2015년, 체코에서는 장애학생 포용교육을 보장할 뿐만 아니라 학교에서의 롬인 아동 분리를 근절하기 위해 학교법이 개정되었다. 또한, 포용적 교육을 위한 행동계획 2019-2020은 롬인 학생

357 차별금지 분야 유럽 법전문가 네트워크에서 출신 인종 및 민족 사유 코디네이터 릴라 파카스의 2014년 주제 보고서, 교육에서 롬인 아동의 차별에 관한 보고서(Report on discrimination of Roma children in education)는 이 문제에 관해 더욱 상세한 분석을 제시한다. <https://www.equalitylaw.eu/publications/thematic-reports>.

358 체코(2014), 슬로바키아(2015) 헝가리(2016)를 상대로 소송이 제기되었다.

359 For further information regarding the Roma population in Europe, see references in European Commission (2020), *A Union of Equality: EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation*, COM(2020) 620 final, Brussels, 7 October 2020, p. 1.

360 ECtHR, *Horváth and Kiss v Hungary*, No 11146/11, Judgment of 29 January 2013.

361 Hungary, Eger Regional Court, 12.P.20.166/2014/92, 10 March 2016.

362 European Commission, Infringement No. (2015)2206. Press release available at: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-1823_en.htm.

363 Hungary, Debrecen Appeals Court, decision of 24 September 2020 in case No. 2.Pf.1.20.214/2020/10.

364 Hajdu, T., Hermann, Z., Horn, D. and Varga, J. (2019), *A közoktatás indikátorrendszere 2019* (The indicator system of public education 2019), https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2020/01/A_kozoktatasi_indikatorrendszere_2019.pdf, p. 181.

의 분리 문제 해결을 우선시하고, 분리 교육의 원인과 결과 파악을 위해 데이터를 수집할 것을 명확히 했다.³⁶⁵ 하지만 이러한 조치에도 불구하고 체코에서 롬인 학생 분리 현상은 여전히 심각한 문제로 남아있다. 수 년 동안 특수학교로 롬인 아동을 분리하는 문제가 꾸준히 제기되어 온 슬로바키아에서는 아동심리 및 정신병리학 연구소가 슬로바키아 교육부의 의뢰를 받아 2020년에 보고서를 작성했고 슬로바키아 관계 당국은 현재의 진단 시스템을 개혁하기 위한 다양한 일반적 조치를 제안했다.³⁶⁶ 새로운 진단 시스템의 구축 목적은 별도의 교육을 위해 아동을 선별하는 것이 아닌 각 아동의 강점과 약점을 알아보고 그들의 필요를 평가하는 것이다. 실제로 일부 법원은 최근 국가가 ‘특수’ 학교로 롬인 아동을 분리했던 차별행위에 부분적으로 책임이 있다고 판단하지는 않았지만 이렇게 롬인 아동을 분리하는 행위는 차별이 맞다고 판결했다.³⁶⁷

둘째, 일부 주류 학교에서도 분리된 학급이 존재하며 롬인 분리 현상이 발생한다. 크로아티아, 체코, 그리스, 헝가리, 루마니아, 슬로바키아, 튀르키예가 여기에 해당한다. 크로아티아에서는 롬인 아동의 약 20%가 인종적으로 완전히 분리된 학급에서 공부하고 있다. 그리고 이러한 분리 학급의 대부분은 집시 인구가 가장 많이 거주하는 지역에 밀집되어 있다.³⁶⁸ 슬로바키아에서는 이 문제를 해결하기 위한 2015년³⁶⁹과 2019년³⁷⁰의 학교법 개정에도 불구하고 상당수의 롬인 아동과 ‘사회적으로 취약한 환경’의 학생들이 별도의 학교나 학급³⁷¹에 분리되어 있다. 이 문제를 해결하기 위한 추가 조치가 2021년 4월에 채택된 롬인의 평등, 포용, 참여를 위한 정부 전략을 통해 발표되었다.³⁷² 체코의 2010-2020년 연례보고서에서 학교 감사원에 따르면 학교의 내부적 분리(주류학교 내 일반 학급과 분리된 롬인 학급)가 여전히 우려되는 문제라는 지적이 있었다.³⁷³ 학교가 이러한 분리 시스템을 운영하는 이유는 ‘백인 이주^{white flight}’[(역주) 백인 중산층이 인종적으로 다원화된 도심을 떠나 교외로 이주하는 현상을 말한다.] 때문에 학교 차원에서 완전한 분리가 되는 것을 막기 위한 것이라는 주장이 있을 수 있다.

불가리아, 크로아티아, 그리스, 헝가리, 루마니아, 슬로바키아 등의 국가에서는 분리된 롬인 학급 문제가 각국의 법체계에 따라 다뤄진 사례가 있다. 그러나 이러한 소송은 기각된 경우가 많은데, 예를 들어 슬로바키아에서 학교와 지방 또는 당국의 관행에 대해 민중소송^{actio popularis}을 제기한 사례가 그 예이다. 2019년 청구인 단체는 학교 당국이 모든 롬인 전용 학급을 분리하고 없앨 수 있는 방식으로 학교 배정 구역을 설정하지 않음으로써 평등대우원칙을 위반

365 Czechia, Action Plan for Inclusive Education 2019-2020, available at: http://www.msmt.cz/file/49950_1_1/.

366 Slovakia, Research Institute for Child Psychology and Psychopathology (2020), *Creation of model of the process of diagnostics and rediagnostics of the children and pupils from socially disadvantaged environment: Final report on the task*. Available at: <https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2020/02/Zaverecna-sprava-KK.pdf>.

367 최근의 예시(사례가 매우 적음) 참고: Slovakia, Prešov District Court, Decision No. 15C/14/2016-557 of 24 November 2021.

368 Croatia, People’s Ombudsperson (2022), *Report for 2021*.

369 Slovakia, Ordinance of the Ministry of Education, Science, Research and Sport of the Slovak Republic No. 2013/2015 that changes the Ordinance of the Ministry of Education No. 320/2008 on Primary School.

370 Slovakia, Act No. 209/2019 amending the Act No. 245/2008 on Education (Schools Act). 이 개정안은 2021년 1월 1일에 발효되었다.

371 Slovakia, Ministry of Finance (2019), *Revision of expenses for groups threatened by poverty and social exclusion: Interim report (Revízia výdavkov na skupiny ohrozené chudobou a sociálnym vylúčením: Priebežná správa)*, January 2019, pp. 42-48, available at: <https://www.minedu.sk/data/att/14208.pdf>.

372 Government of the Slovak Republic (2021), *Stratégia rovnosti inklúzie a participácie Rómov do roku 2030 (2030년까지 롬인 인구의 평등, 포용, 참여를 위한 전략)*, 7 April 2021, available at: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/25860/1>.

373 Czechia, School Inspectorate (2021), *Quality and effectiveness of education and the educational system: Annual report 2019/2020 (Kvalita a efektivita vzdělávání a vzdělávací soustavy: Výroční zpráva 2019/2020)*, p. 419.

했다는 사실을 주장했지만, 프레쇼우 지방법원은 이러한 위반이 입증되지 않는다고 판결했다.³⁷⁴ 2020년 8월 지역법원의 항소심³⁷⁵에서도 이 판결은 그대로 유지되었으며, 이 사건은 현재 대법원에 계류 중이다. 헝가리에서는 최근 몇 년 동안 경교스파타(*Gyöngyöspata*) 사건이 특히 주목을 받았다. 처음 '아이들을 위한 기회'(Chance for Children) 재단에 의해 민중 소송으로 제기되었으며, 각 학년이 룸인 학생과 비룸인 학생으로 한 학급씩 구성된 한 초등학교에 관한 사건이었다. 수년에 걸친 여러 소송 끝에 2020년 5월 헝가리 대법원은 최종 판결을 내렸으며, 불법적인 차별이 있었다고 결론 내리고 60명의 청구인에게 비금전적 손해에 대한 배상을 판결했다.³⁷⁶ 이 사건에 대한 자세한 내용은 4.5장의 제재에 관한 내용에서 확인할 수 있다.³⁷⁷

셋째, 많은 국가(예: 불가리아, 사이프러스, 헝가리, 세르비아, 슬로바키아)에서 거주 형태로 인해 특정 학교에 룸인 아동이 집중되어 '게토 학교'가 형성되는 경우가 있다. 최근 몇 년 동안 슬로바키아 법원에는 이러한 분리 교육에 대한 여러 건의 민중소송이 제기되었다. 예를 들어, 2020년에 판결이 내려진 두 건의 개별 사건에서³⁷⁸ 법원은 룸인 학생이 분리된 각각의 상황은 인구학적 배경이 고려된, 그리고 분리된 학교에 자녀를 등록한 룸인 학부모의 자유로운 선택에 기인한다고 판결했다. 법원은 또한 피청구인이 속한 관계 당국은 집시 아동을 그 외 아동집단으로부터 적극적으로 분리할 의도가 없었다고 판단했다. 따라서 두 사건 모두 분리 교육을 금지하는 관련 법률을 위반하지 않았다고 결론지어졌다. 소송에 언급된 학교들은 다른 학교들과 동일한 교육과정을 따르지만 교육의 질과 시설과 관련된 물리적 조건이 열악한 경우가 많다.

룸인 학생을 분리한 교육부의 책임을 인정한 헝가리 법원

2009년, 아이들을 위한 기회(Chance for Children) 재단은 당시 헝가리 교육문화부가 직접, 또는 학교운영을 담당하는 행정기관을 통해서라도 룸인 아동의 교육 차별에 대해 적절한 조치를 취하지 않은 것에 대해 민중소송을 제기했다. 재단은 교육문화부가 평등대우법과 국가공교육법에 따른 의무를 이행하지 않아 분리를 겪게 된 룸인 학생들의 평등대우권을 침해했다고 주장했다. 교육문화부는 소송에 언급된 학교에서 룸인 학생이 매우 많다는 사실에 대해서는 부정하지 않았다. 하지만 (i) 교육문화부는 하급 행정 기구를 통해 교육 기관들에 대한 권리를 행사하고 의무를 수행했으며 (ii) 데이터 보호 규정으로 인해 학생의 출신 민족에 대한 데이터 수집이 불가능하여 민족 차별에 조치를 취할 수 없었다는 이유로 이 상황에 대한 책임을 부인했다.

2018년 일단 첫째로 시법원은 교육문화부가 이러한 문제 상황과 이 문제가 개선되지 않고 있다는 사실을 충분히 인지하고 있었을 것이라고 판단했다. 만일 인지하지 못했다면 모니터링 메커니즘/기준(guidelines)에 결함이

374 Slovakia, Prešov District Court, Decision of 27 February 2019, *Poradňa pre občianske a ľudské práva (Centre for Civil and Human Rights) v Ministry of Education, Science, Research and Sport of the Slovak Republic and the District Office in Prešov*, case No. 29C/14/2016.

375 Slovakia, Regional Court in Prešov, decision of 20 August 2020 in case No. 16 Co/21/2019 – 483.

376 Hungary, Supreme Court (Curia), Judgment No. Pfv.IV.21.556/2019/22 of 12 May 2020.

377 본 보고서 pp. 131-132 참고

378 See Slovakia Regional Court of Bratislava, decision of 29 April 2020 in case No. 4Co/260/2017; and District Court of Bratislava III, decision of 6 February 2020 in case No. 21 C 698/2015.

있었던 것이며 이에 대한 책임도 교육문화부에 있다고 지적했다. 교육문화부는 헝가리 교육 시스템의 적법한 운영에 대한 최종적인 책임이 있는 기관으로서 비분리라는 법적 요건을 충족하지 못한 것에 대해 책임을 져야 한다. 둘째, 법원은 이 사건에서 분리되지 않을 권리가 민감한 개인 데이터의 보호보다 우선한다는 점에 주목했다.³⁷⁹

법원은 교육문화부에 기관이 이행해야 할 의무 목록을 매우 상세히 정리하라는 명령을 내렸으며 여전히 분리가 행해지고 있는 학교에 1학년 신입생의 입학에 금지할 것, 해당 학교를 운영하는 관할 기관에 분리 폐지 계획 준비를 지시할 것, 이러한 폐지 계획을 홈페이지 게시하고 그 이행 사항을 지속적으로 모니터링할 것, 롬인 민족성에 속하는 것으로 인식되는 학생 비율을 추정하기 위한 학생 구성 조사 기준 guideline을 수정할 것, 그리고 관할 정부 기관은 이 같은 새로운 가이드라인에 따라 조사를 진행할 것 등의 의무도 포함시켰다. 마지막으로, 교육문화부는 향후 5년 간 인종분리폐지프로그램을 위한 민간 모니터링에 사용될 약 15만 6250 유로(약 5,000만 헝가리 포인트)의 공익 벌금 public interest fine을 납부하라는 명령을 받았다. 법원은 판결이 있기 이미 10년 전부터 개선이 이루어지지 않았기 때문에 이러한 제재가 정당하다는 논리를 제시했다.

2019년 2월, 시 항소법원은 피청구인의 책임에 대한 1심 법원의 판결을 확정했지만 부과된 처벌에 대해서는 큰 변화가 있었다.³⁸⁰ 항소법원이 유지한 처벌은 공익 벌금 납부였으며, 이 벌금은 분리 폐지 모니터링에 사용되지 않고 일반 국가 예산으로 사용될 예정이다.

또한 벨기에, 크로아티아, 사이프러스, 핀란드, 프랑스, 이탈리아, 리투아니아, 몬테네그로, 북마케도니아, 폴란드, 슬로베니아, 터키, 영국을 포함한 많은 국가에서 롬인, 신티인 Sinti, 유랑인 공동체 집단의 학교 결석률과 비례적이지 않은 높은 중퇴율이 심각한 문제로 대두되고 있다. [(역주) 롬인의 일종이다. 참고로, 유럽의 유랑 소수민족을 '롬인과 신티인' 또는 '롬인, 신티인, 유랑인 Travellers'이라고 지칭하기도 한다.]

롬인 학생의 분리 문제를 해결하기 위해 각국 정부에서는 다양한 시도가 있었다. 불가리아의 유치원 및 학교 교육법은 '다른' 민족성을 지닌 아동을 별도의 그룹이나 학급으로 분리하는 것을 금지하고 있지만, 각각의 유치원과 학교에서의 분리를 막지 못한다.³⁸¹ 또한, 분리의 법적 정의에 따르면 분리에는 강제성이 있으므로 아동이 분리되지 않을 권리를 포기하거나 부모가 그 권리를 대신 포기할 수 있다. 2021년에 발간된 노르웨이의 의회백서는 롬인과 유랑인 학생의 교육 접근을 개선하기 위한 노력, 그리고 롬인 거주 비율이 가장 높은 오슬로 지방 자치단체의 롬인 지원 기구의 재정 지원, 성인 롬인의 교육 접근성을 개선하기 위한 향후 노력에 대해 설명한다.³⁸² 포르투갈에서는 최근 몇 년간 롬인의 교육 접근을 효과적으로 보장하기 위해 여러 형태의 장학금을 마련하고 2019년에 학교용 가이드를 발간

379 Hungary, Metropolitan Court, Decision No. 40.P.23.675/2015/84, 18.04.2018, available at: <http://cfcf.hu/sites/default/files/23675-2015-84-19%20%20%20ADt%20%20Es%20%20a%20H%20%20A1tr%20%20A1nyos%20%20Nemzeti%20Er%20C5%91for%20%20A1s%20%20.pdf>.

380 Hungary, Metropolitan Appeals Court, Judgment No. 2.Pf.21.145/2018/6/1, 14.02.2019. *Chance for Children Foundation (CFCF) v the Ministry of Education and Culture (successor: Ministry of Human Capacities)*.

381 Bulgaria, Pre-School and School Education Act, adopted 13 October 2015, entered into force 1 August 2016, Article 62(4) and Article 99(4) and (6).

382 Norwegian Government (2020), *National minorities in Norway – a comprehensive policy* (Nasjonale minoriteter i Norge – En helhetlig politikk), Meld. St. 12 (2020–2021) Chapter 4.3.1.3, available at: [Meld. St. 12 \(2020–2021\) - regjeringen.no](http://www.regjeringen.no).

하는 등 여러 가지 조치를 취했다.³⁸³ 2020년 사이프러스 옴부즈맨 사무소는 롬인 아동 및 학생들의 취학을 장려하기 위해 시행되어 온 지난 몇 년 간의 조치들이 여전히 낮은 등록율과 높은 중퇴율로 인해 성과를 거두지 못했다고 지적하는 보고서를 발표했다.³⁸⁴

2.2.2.5 상품과 서비스에 대한 접근 및 공급

인종평등지침은 일반 대중이 이용할 수 있는 주택을 포함한 상품과 서비스에 대한 접근 및 공급과 관련된 차별을 금지한다. 조사 대상 국가의 절반 이상(알바니아, 불가리아, 크로아티아, 핀란드, 프랑스, 아이슬란드, 아일랜드, 이탈리아, 라트비아, 리투아니아,³⁸⁵ 룩셈부르크, 몬테네그로, 북마케도니아, 루마니아, 스페인, 튀르키예)에서 대중이 이용할 수 있는 상품과 서비스에 대한 보호에 제한을 두지 않지만, 이와 관련된 금지의 범위에 대해 많은 국가에서 논쟁이 벌어지고 있다.

입법기관 중 일부는 차별이 금지되는 상황을 설명하기 위해 정의를 제시한다. 스웨덴 법은 주택을 포함하여 ‘사적 또는 가족 영역 밖에서’ 공급되는 상품 및 서비스의 공급에 있어 차별을 금지하고 있으므로 사적 거래에는 해당 법률이 적용되지 않는다(핀란드에서도 유사한 조항이 적용됨). 주택 분야에서의 이러한 제한은 개인이 ‘경우에 따라’ 자신의 부동산을 판매하거나 임대하는 경우 차별금지법의 적용을 받지 않는다는 것을 의미한다. 이와는 대조적으로, 독일에서는 아파트 임대 등 당사자 또는 그 가족 간의 특별한 신뢰와 친밀 관계 안에서 이루어지는 모든 거래와 관련된 법률에 따라 상품 및 서비스 제공 시 조항의 실질적인 범위에서 예외가 적용될 수 있다는 우려의 목소리가 있다. 2019년 독일 평등기구인 연방차별금지청의 의뢰 아래 작성된 주택분야 차별금지법에 대한 법률 의견서에 이 예외 조항의 수정이 권고되었다.³⁸⁶ 오스트리아의 판례는 ‘일반대중에 제공(available to public)’이라는 용어의 의미를 명확히 하여, 상품 및 서비스 제공이 ‘가까운 가족 및 친구를 대상으로 하는 경우’에만 평등대우원칙에서 제외된다고 명시하고 있다.³⁸⁷ 라트비아에서는 2021년에 차별금지법의 개인적 범위를 상품과 서비스를 구매하거나 판매하는 실제 개인까지 확대하여 EU법을 완전히 준수할 수 있도록 했다.³⁸⁸

383 Portugal, Directorate-General for Education (2019), *Promoting the Inclusion and Educational Success of Roma Communities – Guide for Schools (Promover a inclusão e o sucesso educativo das comunidades ciganas – Guia para as Escolas)*, available at: https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidania/Educacao_Intercultural/documentos/guiao_comunidades_ciganas.pdf.

384 Cyprus, Ombudsman’s Office, acting as National Human Rights Institution (2020), ‘Position of the Commissioner of Administration and Human Rights as National Independent Human Rights Authority (NHRI) regarding the living conditions of the Roma community in Cyprus’, Ref. AYT 3/2020, 22 December 2020.

385 종교 공동체 또는 협회, 이러한 종교 공동체 또는 그 구성원이 만든 협회는 법 조항의 목적이 종교적인 성격을 갖는다면 상품과 서비스를 제공하는 동안 평등대우법을 준수할 의무가 없다.

386 Thüsing, G. and Vianden (2019), *Rechtsfreie Räume? Die Umsetzung der EU-Antirassismusrichtlinie im Wohnungsbereich: Zum verbleibenden Umsetzungsbedarf der Richtlinie 2000/ 43/EG im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (A legal vacuum? The transposition of the EU Anti-Racism Directive in the area of housing)*, Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes (Federal Anti-Discrimination Agency), Berlin, p. 39, available at: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/rechtsgutachten_rechtsfreie_raeume_umsetzg_eu_rl_im_wohnungsbereich.html?nn=6580778.

387 Austria, Viennese Court of Commerce, decision 1R 129/10g, 19 January 2011.

388 Latvia, Amendments to the Law on the Prohibition of Discrimination of Natural Persons-Economic Operators, 23 September 2021, available at: <https://www.vestnesis.lv/op/2021/187A.2>. 이 개정안의 목적은 2020년에 시작된 심사절차에 따라 EU 젠더 평등법을 준수하기 위한 것이다. See European Commission Infringement No. (2014)2241.

폴란드 LGBT 차별 사건을 둘러싼 논란, 헌법재판소의 위한 판결로 이어지다.

2019년 6월 전까지 폴란드 경범죄법 제138조는 정당한 사유 없이 고의적으로 서비스 제공을 거부하거나 더 높은 금액을 요구 또는 징수한 서비스 제공자에게 경범죄 책임을 부과했다. LGBT 이니셔티브의 현수막 인쇄를 거부한 인쇄업체 소유주가 이 조항에 따라 책임을 져야 한다는 판결을 받은 사건으로 인해 이 조항은 2016년부터 논란의 중심이 되었다.³⁸⁹ 대법원에서 유죄 판결이 최종 확정된 후, 검찰총장/법무부장관은 이 조항이 헌법(제2조: ‘폴란드 공화국은 법에 의해 통치되고 사회 정의의 원칙을 구현하는 민주국가이다’)에 명시된 민주국가의 원칙에 위배된다고 주장하며 헌법재판소에 경범죄법 제138조에 대해 이의를 제기했다.

2019년 6월, 헌법재판소는 3대2의 의견으로 경범죄처벌법 제138조가 위헌이라고 결정했다.³⁹⁰ 헌법재판소는 서비스 제공자의 서비스 제공 거부를 처벌하기로 한 입법기관의 결정은 경범죄법 제138조의 입법 목적 달성과 적절한 관련성이 없기 때문에 헌법 제2조에 위반된다고 설명했다. 특히 헌법재판소는 ‘서비스 제공 의무’ 또는 ‘서비스 제공의 부당한 거부’ 개념에 의문을 제기했다. 해당 개념의 부정확성 때문에 법 적용 단계에서 헌법 원칙과 가치에 부합하지 않는 광범위한 해석이 이루어질 수 있다. 이러한 개념에 대한 의문은 헌법에 따른 해석을 통해 해결될 수 없다.

교육과 마찬가지로 많은 국가에서 롬인 집단 Roma Group이 직면하는 장벽과 어려움이 존재하는 영역은 주택에 대한 접근성이다. 예를 들어 크로아티아에서는 롬인 가구의 25%만이 주요 인구와 통합되어 있고 약 46%는 생활 환경이 매우 열악한 분리된 정착촌에 살고 있다.³⁹¹

최근 몇 년 간 강제추방 및 분리문제(예: 벨기에, 불가리아, 그리스, 이탈리아, 루마니아, 튀르키예) 또는 롬인과 유랑인을 위한 캠프장 및 중간 기착지 관련 문제(예: 벨기에, 프랑스, 영국)에 대한 많은 보고서가 있었다. 이러한 사안들이 인종평등지침의 범위에 반드시 포함되는 것은 아니지만 유럽 전역의 각 국가 차원에서 롬인과 유랑인들에 대한 심각한 우려를 낳고 있다. 예를 들어 프랑스 정부는 2012년부터 불법 점유 토지에서 유랑인들과 롬인들을 점차 퇴거시키고 있다. 2018년 1월, 강제 퇴거 정책을 수정하라는 장관급 지침이 발표되었음에도 불구하고,³⁹² 2020년 11월부터 2021년 10월까지 총 1,330건의 퇴거가 이루어졌다. 퇴거 대상자 중 약 91%는 대체 주거지를 제공받지 못했다.³⁹³ 2019년, 이러한 강제 퇴거에 이의를 제기한 두 건의 유사한 소송에서 프랑스 사법 질서 내 두 최고 법원은 각기 상

389 See notably Poland, Supreme Court, judgment of 14 June 2018, No. II KK 333/17.

390 공청회가 없거나 결정문이 공개되지 않은 경우 헌법재판소 홈페이지에 공개된 정보만이 유일하게 얻을 수 있는 정보이다. see: <http://trybunal.gov.pl/postepowanie-i-orzeczenia/komunikaty-prasowe/komunikaty-po/art/10679-odmowa-swadczenia-uslugi-ze-wzgledu-na-wolnosc-sumienia-i-religii-uslugodawcy/>.

391 Croatia, People’s Ombudsperson (2022), *Report for 2021*.

392 France, Instruction of Government supporting a renewed policy for the suppression of slums and illegal camps, No. NOR: TERL1736127, 25 January 2018, available at: http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/01/cir_42949.pdf.

393 CNDH Romeurope (2021), *Observatoire des expulsions de lieux de vie informels: Rapport annuel* (Observatory of evictions from informal housing, annual report), 21 November 2021, available at: https://www.observatoiredesexpulsions.org/storage/wsm_publication/acAqJOI52Htcl7FvZEKeLigyadOfIb7dOKP1QcDJ.pdf; and *Observatoire des expulsions de lieux de vie informels: Note d’analyse détaillée* (Detailed analysis), available at: https://www.romeurope.org/wp-content/uploads/2020/11/OBSERVATOIRE_NOTE_20192020.pdf.

반된 판결을 내렸다. 프랑스 국가평의회(최고행정법원)는 급박한 필요성이 없는 한 (불법) 롬인 거주자의 권리를 보장하지 않은 채 퇴거를 명령할 수 없다고 판결한 반면,³⁹⁴ 파기법원은 토지 소유자의 재산에 대한 권리가 불법 거주자의 다양한 권리보다 우선한다고 판결했다.³⁹⁵ 2021년 루마니아 항소법원은 관계 당국이 강제 퇴거에 앞서 롬인 집단의 특수하고 취약한 상황을 고려하지 않고 적극적인 조치 역시 취하지 않아 약 200명의 롬인들을 강제 퇴거한 것이 불법이라고 판단했다.³⁹⁶ 리투아니아 빌뉴스 시(Vilnius City Municipality)는 이러한 강제 퇴거를 막기 위해 도시 외곽의 키르티마이 정착촌에 거주하는 롬인 공동체를 위한 사회통합프로그램³⁹⁷을 채택했다. 빌뉴스 시는 이 프로그램을 통해 2020년 정착촌을 비우고 주민들을 이주시키는 목표를 달성했다. 이탈리아의 여러 지방자치단체에서도 유사한 이니셔티브가 시행되어 많은 롬인들의 주거 상황이 전반적으로 개선될 수 있었다.³⁹⁸

일부 국가에서는 대중이 이용할 수 있는 서비스 영역에서 지침보다 넓은 범위의 결정을 내렸다. 예를 들어 네덜란드는 국내법상 차별에 해당하는 것으로 간주될 수 있는 롬인과 유랑인들의 중간 정착지가 부족해지는 상황이 오지 않도록 국가차별금지법을 활용하고 있다. 이와 관련하여 2018년 네덜란드 내무왕국관계부 장관은 롬인의 문화적 권리와 주거 분야의 법적 안전을 보장하기 위한 정책 프레임워크를 발표했다.³⁹⁹ 이 정책은 2017년 옴부즈맨이 여러 지방 당국의 주택 정책이 국내법을 위반하고 있으며, 카라반 또는 트레일러 설치를 위한 충분한 부지를 제공하지 않아 롬인을 차별하고 있다는 결론을 내린 보고서를 발표한 데 따른 것이었다.⁴⁰⁰ 마찬가지로 영국 항소법원이 런던 브로리 자치구 전역에서 야영을 금지하는 포괄적 금지 명령이 위법하다고 선언하면서 평등법 2010이 발동되었다.⁴⁰¹

394 France, Council of State, decision of 13 February 2019, No. 427423, available at: https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?sessionId=4B8116330BCFF04DC838B446306461F0.tplgfr25s_1?oldAction=rechExpJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000038135472&fastReqId=614933702&fastPos=264.

395 France, Court of Cassation, Third Civil Chamber, decision of 4 July 2019, No. 18-17119, available at: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/troisieme_chambre_civile_572/619_4_43088.html; and decision of 28 November 2019, No. 17-22810, available at: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000039465719&fastReqId=246564261&fastPos=1>.

396 Romania, Bucharest Court of Appeal Civil Decision No. 1293 of 25 November 2020, in case No. 4/57/2019 ECLI:RO:CAB:2020:177.001.001293, *Consiliul local al Municipiului Alba Iulia, UAT Municipiul Alba Iulia v CNCD si Asociatia Partida Romilor Pro Europa*.

397 Lithuania (2016), *Vilnius Kirtimai Roma Community Integration to Society Programme 2016–2019*, available in Lithuanian at: <http://www.romuplatforma.lt/wp-content/uploads/2017/02/2016%E2%80%932019-METU-PROGRAMA.pdf>.

398 Istat-UNAR (2021), ‘Survey on housing transitions for Roma, Sinti and Caminanti’, available at: <https://www.unar.it/portale/documents/20125/63457/Abitare-in-transizione-F.pdf/d56d6218-d102-5067-03a8-2a0019056385?t=1620642520315>.

399 Netherlands Ministry of the Interior and Kingdom Relations (2018), ‘Policy framework on municipal trailer and camping sites’, available at: https://vng.nl/sites/default/files/publicaties/2018/beleidskader_gemeentelijk_woonwagen_en_standplaatsenbeleid_002.pdf.

400 Ombudsman (2017), *Trailer resident seeks trailer site. An investigation into the reliability of the public authorities for trailer inhabitants*, available at: www.nationaleombudsman.nl/system/files/bijlage/DEF%20Rapport%202017060%20Woonwagenbewoner%20zoekt%20standplaats.pdf.

401 United Kingdom, Court of Appeal of England and Wales, *The Mayor and Burgesses of the London Borough of Bromley v Persons Unknown*, decision of 21 January 2020, in case No. [2020] EWCA Civ. 12.

2.2.2.6 지침의 확장

인종 및 민족에 근거한 차별과 관련하여 많은 국가에서 사회보호, 사회적 혜택, 교육, 공공에게 제공되는 상품 및 서비스에서의 차별을 명시적으로 금지함으로써 인종평등지침과 고용평등지침의 상이한 범위를 유지해왔다. 많은 국가들이 인종, 고용평등지침이 요구하는 범위 외의 기타 차별사유에 관해서도 동일한 보호를 제공하며 모든 차별사유에 대해서는 아니지만 보호 범위가 지침의 요구보다 더 넓은 경우도 있다.

EU법 조항보다 범위가 넓은 각 국가별 영역:

- 오스트리아 연방법에는 두 지침의 범위가 구분되어 있는 반면, 모든 주 법에는 두 범위가 동일하다.
- 불가리아에서는 차별방지법이 포괄적인 보호를 제공하며 보편적이고 실질적인 범위 내에서 차별을 금지하고 있다.
- 크로아티아의 차별금지법은 주택 전반에 예외없이 차별금지법이 적용되며 출신 인종 또는 민족, 성별, 언어, 종교, 정치적 또는 기타 믿음, 출신 국가 또는 사회, 재산, 노동조합 가입여부, 학력, 사회적 지위, 혼인 여부 또는 가족적 배경, 연령, 건강 상태, 장애, 유전적 유산, 성별정체성 및 젠더 표현, 성적지향을 이유로 한 차별금지를 포괄한다.
- 덴마크는 종교 또는 신념, 성적지향을 이유로 한 차별금지를 교육 분야와 주택을 포함한 상품 및 서비스의 접근과 관련된 분야로 확대하고 있다. 또한 장애를 이유로 한 차별은 인종평등지침이 적용되는 모든 영역에서 금지된다.
- 2014년 핀란드 차별금지법은 모든 공적, 사적 활동에서(사생활, 가족 생활, 종교 행위만 제외) 출신, 연령, 장애, 종교, 신념, 성적지향, 국적, 언어, 의견, 정치 활동, 노동조합 활동, 가족 관계, 건강 상태 또는 기타 개인적 특성을 이유로 한 차별을 금지하고 있다.
- 프랑스에서는 교육, 사회보호, 사회적 혜택, 그리고 상품 및 서비스 접근 및 공급과 관련된 차별로부터의 보호가 EU 법에서 다루는 모든 사유가 포함된 광범위한 차별사유 목록으로 확장된다.⁴⁰²
- 헝가리 법은 모든 차별 사유를 동등하게 취급하여 사실상 무제한의 실질적 범위를 갖는다.
- 이탈리아의 차별금지법은 고용, 사회적 혜택, 주택 분야에서 인종, 민족, 종교 또는 신념, 연령, 장애, 성적지향 및 국적에 기반한 차별을 보호한다.
- 룩셈부르크의 일반차별금지법은 인종평등지침이 적용되는 모든 분야에서 두 지침에 포함된 모든 차별사유에 대한 차별을 금지하여 차별사유 전반의 보호 수준을 높였다.
- 몰타에서는 UN 장애인권리협약에 따라 사회보호, 교육, 상품 및 서비스 접근 및 공급과 관련하여 장애를 이유로 차별이 발생하지 않도록 한다.

402 그러나 프랑스 법은 고용평등지침에서 다루는 ‘종교 또는 신념’이 아닌 ‘실제로 존재하거나 추정되는 특정 종교에 속하거나 속하지 않음’만을 다룬다는 점에 유의해야 한다.

- 노르웨이: 사회보호, 사회적 혜택, 상품과 서비스의 접근 및 공급과 관련된 차별로부터 보호하는 근거는 지침이 정한 모든 근거를 포함한다.
- 루마니아: 차별금지법은 지침에서 규정하는 것 이상의 많은 기준에 적용되며, 차별금지법의 적용범위는 지침에 명시된 것 보다 넓은 영역에 적용된다.
- 슬로바키아법: 따르면 여러 가지 개인적 특성에 관계없이 의료서비스에 대한 권리는 모두에게 동등하게 보장되며, 주택 관련 차별도 이와 동일하게 금지된다.
- 슬로베니아:에서는 두 지침에 열거된 모든 사유, 그리고 사회보호, 사회적 혜택, 교육, 상품과 서비스 영역의 기타 차별 사유에 관해 보호가 제공된다.
- 스웨덴:에서는 직장생활, 교육, 사회보장, 의료서비스부터(사회 서비스, 교육국가보조금, 사회보험, 관련 혜택 포함) 상품과 서비스, 주택 제공까지 사회 모든 분야에서 성별, 트랜스젠더 정체성 또는 표현, 출신 민족, 종교 또는 믿음, 연령, 성적지향으로 인한 차별이 금지된다.
- 영국:에서 모든 형태와 수준에서 교육을 실시하고 상품 및 서비스를 제공하며 공공기관의 공적 기능(의료 서비스 및 사회보장을 포함한 사회보호를 포함하는 것으로 간주됨)을 수행할 때, 인종, 출신 국가 또는 민족, 국적, 피부색, 장애, 성적지향, 종교 또는 믿음에 의한 차별은 금지된다(일부 예외 있음). 북아일랜드는 정치적 의견으로 인한 차별을 광범위하게 금지한다.

3 차별금지원칙의 예외와 적극적 조치

인종평등지침과 고용평등지침은 정당화될 수 없는 직접차별과 객관적인 정당화가 가능한 간접차별을 구분하는 이분법에 기반한다. 대부분의 국가들은 이러한 이분법을 따르고 있지만, 직접차별을 정당화되는 경우가 있다는 주장이 제기될 수 있는 국내법을 가진 국가도 일부 있다(예: 인종 및 민족성과 관련하여 알바니아, 핀란드, 라트비아,⁴⁰³ 슬로베니아),

슬로베니아 내 직접차별의 정당화

일반적으로 슬로베니아의 차별보호법(PADA, The Protection Against Discrimination Act)은 직접차별을 허용하지 않는다. 그러나 차별보호법 제5조의 평등대우보장에 대한 일반요건에도 불구하고, 제13조1항은 개인적 특성에 따른 차별적 대우가 정당한 목적에 근거하고 그 목적 달성을 위한 수단이 적절하고 필요하며 비례적이라면 차별적 대우가 금지되지 않는다고 명시하고 있다. 이 조항은 비례성의 원칙이 존중되는 한 인종과 민족성을 이유로 한 직접차별도 정당화되는 것처럼 읽힐 수 있으며, 이는 인종평등지침 제2조에 부합하지 않는다.

인종, 고용평등지침은 간접차별이 객관적으로 정당화될 수 있는 가능성과 함께 직접차별 및 간접차별 금지의 여러 가지 예외를 허용한다. 예외 중 일부는 모든 차별사유에 적용되는 반면(예: 진정직업자격genuine occupational requirements), 다른 일부는 특정 차별사유(예: 종교적 에토스를 가진 고용주)에 한정된다. 국가가 특정 예외 사유 또는 예외 사유 전부를 포함할 것이 요구되지 않는다.

또한 두 지침은 특정 상황에서 적극적 조치positive를 취하는 것을 허용하고 있다. 이는 평등대우원칙의 예외가 아니다. 오히려 이러한 조치는 ‘실질적 평등’을 보장하기 위해 필요한 조치이다. 국가가 적극적 조치를 반드시 채택할 필요는 없지만, 국가 차원에서 이러한 조치의 채택을 금지할 수는 없다.

3.1 진정하고 결정적인 직업자격

인종평등지침 제4조와 고용평등지침 제4조 1항

‘제2조 1항과 2항에도 불구하고, 회원국은 [출신 인종 또는 민족, 종교 또는 믿음, 연령, 장애 또는 성적지향]과 관련된 특성에 근거한 대우의 차이가 차별이 아니라고 규정할 수 있는 경우가 있는데, 그것은 관련된 특정 직무의 성격이나 그 직무가 수행되는 맥락의 성격상 그 특성이 진정하고 결정적인 직업 자격에 해당하며, 그 목적이 정당하고 그 직업자적이 비례적인 경우다.’⁴⁰⁴

403 사회보장, 교육, 상품과 서비스의 접근과 관련하여 라트비아 법률은 간접차별과 직접차별을 구분하지 않아 (간접)차별을 정당화할 수 있는 한계에 대해 혼란을 야기하고 있다. See for instance Article 2¹(1) of the Law on Social Security.

404 유럽사법재판소는 여러 판결을 통해 이 조항을 해석하면서 차별금지에 대한 예외를 규정하고 있으므로 엄격하게 해석해야 한다는 점을 특히 상기시켰다. See, among other decisions, CJEU, Case C-447/09, *Reinhard Prigge and Others v Deutsche Lufthansa AG*, Judgment of 13 September 2011, ECLI:EU:C:2011:573; and CJEU Case C-824/19, *TC and UB v Komisija za zashtita ot diskriminatsia and VA*, Judgment of 21 October 2021, ECLI:EU:C:2021:862.

조사 대상이었던 모든 국가는 진정하고 결정적이고 직업 자격(genuine and determining occupational requirement)이라는 예외를 국내법에 포함하는 결정을 내렸다. 네덜란드는 흥미로운 접근을 하고 있는데, 겉으로 보이는 인종적 외모만이 결정적이고 진정직업자격에 해당될 수 있다고 명시하고 있다.⁴⁰⁵ 이는 ‘인종’ 자체가 주어진 구분에 대한 차별이 허용되는 사유로 간주되지 않음을 의미한다. 사회적 차이를 배제하고 신체적 차이(피부색, 머리카락 등)만이 구분의 기초가 될 수 있다. 그 외의 차별사유와 관련하여

두 지침의 제4조에 특별히 의존하는 예외는 없다.

일부 국가의 국내법을 살펴보면, 명확하게 표현된 용어들이 지침의 내용과 차이가 있는 경우가 있다(예: 이탈리아). 이로 인해 평등원칙의 예외 허용 범위를 벗어날 위험이 있지만, 이는 국내법의 후속적인 해석에 따라 달라진다. 덴마크에서는 예외를 활용하려는 각 고용주가 관련 사업을 담당하는 장관으로부터 특별 허가를 받아야 하기 때문에 예외 조항의 적용이 특히 제한적이다. 이러한 허가는 채용이 이루어질 특정 직위와 관련하여 노동부 장관의 표명이 있는 경우에만 예외의 허용이 가능하다. 헝가리에서는 결정적이고 진정한 직업 자격에 관한 조항을 살펴보면, 헝가리가 두 지침을 준수하는지 의구심을 불러일으키는 방식으로 해석될 수 있다. 평등의 예외를 설명한 용어는 지침 속 표현보다 더 제한적이지만(채용에만 적용되고 고용의 다른 측면에는 적용되지 않음), 이 예외는 특별법(lex specialis)으로 해석되는 반면, 일반 면제 조항은 일반법(lex generalis)으로 간주되어 채용을 제외한 모든 분야에 적용된다. 일반 면제 조항의 적용을 위해 간단한 수준의 합리성 검증만 거치면 되기 때문에 수정된 조항을 해석하면 지침에 명시된 것 보다 더 넓은 예외 허용 범위가 적용된다.

비 EU회원국(예: 아이슬란드, 몬테네그로, 노르웨이, 세르비아)도 평등법 및 차별금지법에 결정적이고 진정한 직업 자격요건이라는 예외를 포함하기로 결정했다. 튀르키예에서는 튀르키예 인권 및 평등기구에 관한 법률 제7조 1항 a에 추구하려는 목표에 적절하고 비례하는 경우, 고용 및 자영업과 관련하여 고유한 전문적 요구사항이 존재하는 경우 ‘차등대우’가 차별로 간주되어서는 안 된다고 규정하고 있다. 튀르키예 헌법재판소는 2017년 판결에서 각 업무 활동에 대한 고유한 요구사항을 구체적으로 식별하는 것이 불가능하며 이러한 요건은 법 시행 시 개별적으로 평가되어야 한다고 밝혔다.⁴⁰⁶ 그레이트 브리튼의 평등법(부속서 9, 파트 1) 관련 조항에는 ‘진정된, 결정적인’이라는 단어가 포함되어 있지 않다. 업무적 요건이 진정되고 결정적이지 않다면 직무 요건의 목적이 합법적이거나 비례적일 수 없다고 여겨지기 때문이다.

405 Netherlands, General Equal Treatment Act, Article 2(4)(b), as inserted by the 2004 EC Implementation Act.

406 튀르키예 헌법재판소, 판결, E. 2016/132, K. 2017/154, 2017년 11월 15일, 15절 내용. 보다 일반적으로 헌법재판소는 ‘특별한 기술, 신체적 능력, 특정 학교 졸업, 특정 증명서 취득 및 정보 습득’을 차별적 대우를 정당화할 수 있는 직업적 요건이라고 본다.

타루트 방글라Tartu Vangla에 관한 유럽사법재판소 판결: 육체적으로 힘든 업무에서 장애와 관련된 결정적이고 진정한 직무 요건⁴⁰⁷

이 사건은 교도관의 보청기 사용 금지로 인해 관련 국가 규정에 의한 청각요건을 충족하지 못해 해고된 교도관에 관한 내용이다.

유럽사법재판소는 이 요건이 차별금지에 대한 예외를 규정하는, 따라서 엄격하게 해석되어야 하는 고용평등지침 제4조 1항을 준수하는지 판결했다. 법원은 우선 교도소 운영 능력과 적절한 기능의 보장이 합리적인 목표를 구성한다고 판단했다. 또한 교도관에게 주어진 임무의 성격과 그 업무가 수행되는 맥락을 고려하면, 특정 수준의 청각적 예리함을 결정적이고 진정한 직무 요건으로 정한 국가 규정은 정당하다고 밝혔다.

또한 법원은 일관되고 체계적인 방식으로 추구하는 목적의 달성을 위한 고민이 반영된 경우에만 해당 국가 규정이 적절한 것으로 간주될 수 있다고 판단했다. 이와 관련하여 법원은 본 사건에 언급된 동일한 국가 규정에 따라 교도관이 시력 요건을 준수하는지 여부를 판단할 때에 이 규정은 콘택트 렌즈나 안경과 같은 교정 장치를 사용할 수 있도록 허용했다고 덧붙였다.

법원은 최종적으로 청각요건의 미 충족은 교도관 임무 수행에 절대적인 장애를 구성하며, 이에 대해 어떠한 평해도 없고 개인적인 판단도 없었음을 강조했다.

법원은 해당 국가 규정의 절대적인 성격으로 인해 고용주는 장애인이 고용에 접근, 참여, 발전할 수 있도록 필요시 편의를 제공할 의무를 다 하지 못했음을 강조하며 해당 규정은 추구하는 목표를 달성하는 데 필요한 수준 이상의 요건을 부과한 것으로 판단했다.

3.2 종교 또는 신념에 기반한 에토스를 가진 고용주

고용평등지침 4조 2항:

‘회원국은 본 지침 채택 당시 유효한 국내법을 유지하거나 본 지침 채택 당시 존재하는 국내 관행을 통합하는 향후 입법을 마련할 수 있다. 이에 따라 교회 또는 종교나 신념에 기반한 에토스를 가진 공공 또는 민간조직 내에서 어떤 사람의 종교나 신념에 따른 차등적 대우는 차별에 해당하지 않는다. 이 때 그 활동의 성격 또는 그것이 수행되는 맥락을 고려할 때, 개인의 종교 또는 신념이 조직 내 에토스와 관련하여 진정하고 합법적이며 정당한 직업 자격에 해당해야 한다. 이러한 차등적 대우는 회원국의 헌법 조항 및 원칙과 공동체법의 일반 원칙을 고려하여 이루어져야 하며, 다른 근거에 의한 차별을 정당화해서는 안 된다.’

지침의 그 외 다른 조항을 준수하는 한, 이 지침은 종교 또는 신념에 기반을 두고 국가의 헌법과 법률에 따라 행동하는 교회 및 기타 공공 또는 민간 조직이 조직을 위해 일하는 개인에게 조직의 정신에 충실하고 성실하게 행동할 것을 요구할 권리를 침해해서는 안 된다.’

407 CJEU, Judgment of 15 July 2021, *XX v Tartu Vangla*, C-795/19, ECLI:EU:C:2021:606.

고용평등지침은 4조 2항의 규정에 따라 종교나 믿음을 사유로 한 차등적 대우만을 허용하며, 성적지향 등 다른 사유를 이유로 한 차별을 정당화하는데 사용될 수 없다. 2018년, 유럽사법재판소는 오랫동안 기다려온 *에겐베르거* Egenberger⁴⁰⁸와 *I.R. v. J.Q.*⁴⁰⁹ 사건의 독일 최고재판부 판결을 통해 마침내 이 예외를 둘러싼 논란을 일부 잠재울 기회가 있었다.

에겐베르거Egenberger: 종교적 에토스를 가진 고용주의 평등원칙 예외에 대한 유럽사법재판소의 역사적인 판결

청구인은 독일 개신교 교회와 연계된 기구가 게시한 구인 게시물 광고를 보고 지원했다. 주요 업무는 모든 형태의 UN 인종차별철폐협약에 관한 병행 보고서를 작성하는 것이었지만, 이와 함께 독일 개신교의 집사 diaconate를 대리하고 내부적으로 의견 형성 과정을 조정해야 했다. 청구인은 구인 게시물에 나온 업무를 하기 위한 관련 경험과 지식을 갖고 있었지만, 구인 게시물에 명시적으로 요구되었던 종교적 신앙은 없었다. 따라서 청구인은 면접을 보지 못했고, 종교나 신념을 근거로 한 차별을 주장하며 독일 법원에 소송을 제기했다.

사건이 회부된 법원은 교회의 자결권self-determination에 관한 독일 연방헌법재판소의 판례를 확인한 결과 사법심사는 교회의 자기 인식self-perception에 기초한 타당성 검토로 제한되어야 했다. 따라서 법원은 첫번째로 제한적인 사법심사가 평등지침에 부합하는지 여부를 유럽사법재판소에 물었다. 이에 관해 유럽사법재판소는 교회의 자율권과 노동자가 종교나 신념을 이유로 차별받지 않을 권리가 균형을 이루어야 한다고 판단했다. 따라서 분쟁이 발생할 경우, 균형을 위한 조정은 독립적인 기관, 궁극적으로는 국내 법원에 의해 효과적인 사법심사의 주제가 되어야 한다.

두 번째로 법원은 고용평등지침 제4조 2항의 의미에서 종교적 신념을 지닌 고용주와 관련하여 ‘진정하고 합법적이며 정당한 직업자격’이라는 세 가지 기준의 해석에 대한 명확한 설명을 유럽사법재판소에 요청했다. 유럽사법재판소는 원칙적으로 직업자격의 기초가 되는 에토스에 대해 법원이 판결을 내릴 수는 없지만, 그럼에도 불구하고 제시된 신념의 관점에서 이 세 가지 기준이 충족되는지 여부는 사례별로 결정되어야 한다고 판결했다. 따라서 각국 법원은 제시된 요건이 해당 교회(또는 단체)의 에토스를 고려하여 해당 직업 활동의 성격이나 수행되는 상황에 따라 필요하고 객관적으로 요구되는 것인지 확인해야 하고 해당 요건은 비례 원칙을 지켜야 한다.

마지막으로 유럽사법재판소는 평등지침을 수용한 국내법을 최대한 평등지침에 맞추어 해석하는 것은 각국 법원의 몫임을 다시 한번 강조했다. 그러나 이와 같은 해석이 불가능한 경우, 국내법원은 지침과 상반되는 국내법 조항을 무효화해야 한다. EU 기본권 헌장이 적용 가능하므로, 국내 법원은 종교나 신념을 이유로 한 모든 차별의 금지(기본권 헌장 제21조)와 효과적인 사법적 보호를 받을 권리(기본권헌장 제47조)로부터 개인에게 파생되는 사법적 보호를 보장해야 한다. 독일연방노동법원은 유럽사법재판소 결정에 따라 위 사건에서 직업적 활동의 성격이나 이를 수행하는

408 CJEU, Grand Chamber judgment of 17 April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257. See also *European Equality Law Review*, Issue 2018/2, pp. 98-99.

409 CJEU, Grand Chamber judgment of 11 September 2018, *IR v JQ*, C-68/17, ECLI:EU:C:2018:696. See also *European Equality Law Review*, Issue 2019/1, pp. 66-67. On 20 February 2019, the German Federal Labour Court delivered the final ruling in the case, in alignment with the findings of the CJEU. See ruling No. 2 AZR 746/14.

상황에 기반하여 고용주의 종교적 에토스에 비추어 종교가 객관적이고 합법적이며 정당한 직업 자격을 충족하는 경우에만 종교를 이유로 한 불평등한 대우가 허용된다고 판결했다.⁴¹⁰

모든 국가가 제4조2항의 예외를 명시적으로 포함하지는 않았다. 알바니아, 핀란드, 프랑스, 아이슬란드, 리히텐슈타인, 북마케도니아, 포르투갈, 루마니아, 세르비아, 스웨덴이 이에 해당한다. 루마니아 차별금지법(조례 137/2000)에는 종교 또는 신념에 기반한 에토스를 가진 고용주의 고용평등지침의 준수 예외에 대한 구체적인 조항이 포함되어 있지 않지만, 진정하고 결정적인 직업 자격에 관한 차별금지법 제4조와 종교의 자유 및 종교 교단의 일반 지위에 관한 법 489/2006의 23-26조는 직원 고용에 있어 에토스 또는 종교에 기반한 예외를 허용하는 것으로 해석될 수 있다. 포르투갈도 비슷한 상황이다. 또한 핀란드의 경우에도 차별금지법에서 종교 또는 신념에 근거한 에토스를 가진 고용주의 예외를 규정하고 있지는 않지만, 정부 제안은 고용평등지침 제4조2항을 인용하여 ‘종교 또는 신념에 근거하여 직업 자격을 설정하는 것이 다른 사유에 기반한 차별로 이어질 수 없다’고 추가적으로 명시하고 있다. 이와 대조적으로 오스트리아, 벨기에, 불가리아, 크로아티아, 사이프러스, 체코, 덴마크, 에스토니아, 독일, 그리스, 헝가리, 아일랜드, 이탈리아, 라트비아, 리투아니아, 룩셈부르크, 몰타, 네덜란드⁴¹¹, 폴란드, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 튀르키예, 영국은 고용평등지침 제4조 2항을 따르는 국내법 조항을 채택했다. 노르웨이에서는 채용 과정과 관련된 경우만 예외가 명시되어 있지만, 그 외 모든 고용 측면과 관련해서는 법적 준비 작업(legal preparatory works)을 따른다. 이는 지원자의 종교, 삶의 태도, 결혼/동거 여부와 관련하여 특정 삶의 태도 또는 종교적 견해를 촉진하려는 목적을 가진 조직 또는 기업과 연관이 있다.

몇몇 국가는 고용평등지침의 엄격한 규정보다 더 엄격해 보이는 예외가 규정되어 있거나 (예: 헝가리), 너무 광범위하거나(예: 이탈리아), 모호하게(예: 영국), 규정되어 있다. 북아일랜드에서는 특정 조항을 통해 명확히 체계화된 종교가 일정한 조건 내에서 고용 활동을 할 때 ‘성적지향과 관련된 요건을 적용’할 수 있도록 허용하고 있다. 그리스는 고용평등지침 제4조 2항을 수용한 관련 조항에서 종교적 또는 기타 신념에 기반한 에토스를 가진 공공 또는 민간조직이 직원들에게 그러한 에토스에 따라 행동하도록 요구할 수 있는 권리는 법의 영향을 받지 않는다고 규정하고 있다. 예를 들어, 정교회는 특정 직업 자격과 연계하지 않고 일반적으로 동성애자 또는 동성 파트너십 계약을 맺은 개인들의 삶의 방식이 교회의 가르침과 ‘양립’할 수 없다고 주장하면서 이들을 차별화하기 위해 에토스 요건을 끌어오고 있다.⁴¹²

3.3 연령을 이유로 한 차등 대우의 정당화

고용평등지침은 연령을 이유로 한 직접차별과 간접차별과 관련한 다양한 예외를 국내법에 포함할 수 있도록 허용한다.

410 독일, 연방노동법원, 8 AZR 501/14, 2018년 10월 25일. 보고서 작성 시점에 연방노동법원의 이 결정에 대해 연방헌법재판소의 헌법 소원이 계류중에 있으며 에겐베르거 판결을 선고할 때 유럽사법재판소가 원권적인 행동을 했으므로 이 판결을 적용해서는 안된다는 주장이 제기되었다.

411 네덜란드 입법부는 관련 조항인 일반평등대우법 제5조 2항을 채택할 때 공식적으로 고용평등지침 제4조 2항의 대체를 목표로 하지 않았으며, 오히려 헌법상 평등권을 다른 헌법상 권리, 특히 종교의 자유 및 교육의 자유와 조화시키려고 시도했다.

412 Vevi, E., Samouri, Z.(2018), *The modern view on homosexuality and the civil partnership in Greece*, School of Health and Welfare Professions – Department of Social Work of the Technological Educational Institute of Western Greece.

고용평등지침 제6조 1항:

‘회원국은 국내법의 맥락에서 적법한 고용 정책, 노동시장 및 직업 훈련 목표 등 합법적인 목적에 의해 객관적이고 합리적으로 정당화되는 경우, 그리고 해당 목적을 달성하기 위한 수단이 적절하고 필요한 경우 연령을 이유로 한 차등 대우가 차별에 해당하지 않는다고 규정할 수 있다.’

고용평등지침은 고용 접근을 위한 최소 연령, 전문 경력 또는 연공 등 허용될 수 있는 차등대우의 예를 나열하고 있다. 그 결과, 각국 법원에서 어떤 형태의 연령 차별이 정당한 것으로 취급될 것인지에 대해 국가별로 상당히 불확실한 상태이다. 일찍이 망골드 대 헬름(Mangold v. Helm) 사건에서,⁴¹³ 유럽사법재판소는 각국 법원이 직접차별 관행에 대해 면밀히 검토할 필요가 있음을 시사한 바 있다. 이 판결 이후 연령 차별과 관련된 다수의 유럽사법재판소 판례가 이어졌으며, 이는 각국의 법 집행에 큰 영향을 미쳤다. 이러한 맥락에서 강조되어야 할 중요한 점은, 연령을 이유로 한 차별금지와 관련하여 유럽사법재판소는 고용평등지침이 단지 관련된 표현을 제공한 EU법의 일반 원칙으로 간주되어야 한다고 2010년 이래로 일관되게 판결해왔다는 점이다.⁴¹⁴

사이프러스, 그리스, 몰타, 포르투갈, 슬로바키아 등 몇몇 회원국은 고용평등지침 제6조의 문구를 국내법에 그대로 삽입했다. 한편 핀란드, 프랑스, 독일, 아일랜드, 이탈리아, 룩셈부르크, 루마니아, 슬로베니아는 제6조의 전부 또는 일부와 유사한 조항을 두고 있다.

프랑스: 국립치안판사교육원 입학 시 연령을 이유로 한 차별

프랑스에서는 다양한 선발 과정을 통해 판사를 채용하는데, 국립치안판사교육원의 2년 교육과정이나 2년의 수습 과정에 바로 들어갈 수 있다. 관련 법은 지원자의 연령에 따라 두 가지 다른 과정을 통해 교육원 훈련프로그램을 이용할 수 있도록 규정하고 있다.

31세 미만의 지원자는 경쟁이 치열하고 매우 까다로운 일련의 시험을 통해 선발되어야 치안판사교육원의 프로그램에 참여할 수 있다.⁴¹⁵ 한편, 8년 이상의 다양한 전문 경력이 있거나 법학 교육을 받고 4년의 법 관련 업무 경력이 있는 31세 이상의 지원자는 이 시험이 면제되며, 대신 교육 및 경력을 바탕으로 한 간단한 절차를 통해 선발된다.

413 CJEU, Judgment of 22 November 2005, *Mangold v Helm*, C-144/04, ECLI:EU:C:2005:709. *Mangold*, 그리고 특히 이 사건에서 연방 헌법재판소를 통해 유럽사법재판소의 권한 행사에 대한 소가 제기되었다(최종적으로는 실패). See the German Federal Constitutional Court, Decision 2 BvR 2661/06 of 6 July 2010.

414 CJEU, Judgment of 19 January 2010, *Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co*, C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21.

415 공무원 경력이 4년 이상인 40세 미만의 공무원도 가능하다.

예외적으로, 고용평등지침은 프랑스 사법부의 지위에 적용되는 국내법으로 수용되지 않았다.⁴¹⁶

청구인은 교육과 경력을 바탕으로 지원자 등록 요건을 충족했지만, 너무 어려서(31세 미만) 시험을 대체하는 간단한 절차를 통해서도 교육 프로그램에 지원할 수 없었다. 청구인은 최고행정법원(국참사원 council of state)에 해당 규정은 연령을 이유로 한 차별이라고 주장하며 해당 규정이 헌법 및 고용평등지침과에 부합하는지, 합법적인지를 다투었다.

헌법위원회는 1992년에 이미 이 규정이 헌법에 부합한다는 결론을 내렸지만, 국참사원*은 2021년 9월에 이 규정이 지침에 부합하지 않는다고 결론을 내렸다. 이와 관련하여 국가평의회는 학생들이 특정 상황에서 31세 이전에 치안판사교육원에 입학할 수 있는데도 특정 선발 과정에서 연령이 진정하고 결정적인 직업 자격에 해당한다는 증거를 제시하지 않았다고 지적했다. 국가는 31세 미만 지원자의 치안판사교육원 입학 시험을 통해 제한할 필요가 있다고 주장했지만, 31세 미만 연령에 대한 필수 입학시험 요건이 적절하거나 필요하다는 근거를 제시하지 않았다.⁴¹⁷

프랑스 입법부는 국가평의회 결정을 이행하여 2021년 12월에 관련 규정을 폐지했다.⁴¹⁸

[*(역주) 프랑스 국참사원(Conseil d'État)은 법, 명령, 규칙 등에 관련하여 정부에 법률 자문을 제공하는 정부기관 이면서 최고행정법원의 역할도 한다.]

고용평등지침의 연령 규정에서 가장 주요한 사안은 퇴직 문제이다. 원칙적으로 특정 연령에 도달했다는 이유로 직원을 퇴직하도록 강요하는 것은 직접적인 연령 차별에 해당하므로 이에 대한 객관적인 정당성이 요구된다. 한편, 고용평등지침의 전문14는 ‘고용평등지침은 정년을 규정하는 국내법을 침해하지 않아야 한다’고 명시하고 있다. 국가적으로 정해진 강제 퇴직 연령이 존재하지 않는 국가부터 공공 및 민간 고용주가 특정 연령에 강제 퇴직을 허용하는 국가에 이르기까지 고용평등지침 전문 14조와 관련된 각국의 국내법은 각양각색이다.

우선, 연금을 받을 수 있는 연령(연금수급 연령)과 일을 그만 두어야 하는 연령(퇴직 연령)을 구분하는 것이 중요하다. 때로는 이 연령 문제가 국내법과 연결되어 있다. 사이프러스와 몰타에서는 연금수급 연령이 되면 부당해고에 대한 보호가 상실되며, 헝가리에서는 해고에 대한 보호가 축소된다. 라트비아 헌법재판소는 공무원 연금수령 연령에 퇴직하도록 하는 것이 비례성 원칙 위반이 아니라고 판결한 바 있다.⁴¹⁹

각국 국내법의 정년퇴직연령에 대한 접근 방식은 대략 세 가지 범주로 분류된다. 첫째, 국내법이 강제 퇴직 연령을 정하지도 않고, 특정 연령에 도달한 노동자의 부당 해고에 대한 보호를 상실시키지 않는 국가들이 있다. 일반적으로

416 France, Executive Order No. 58-1270 of 22 December 1958.

417 France, Supreme Administrative Court (Council of State), decision of 8 September 2021 in case No. 453471, available at: <http://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2021-09-08/453471>.

418 France, Decree No. 2021-1686 of 16 December 2021.

419 Constitutional Court of Latvia, Case 2003-12-01, Decision of 18 December 2003.

에스토니아⁴²⁰, 네덜란드⁴²¹, 폴란드⁴²², 슬로바키아⁴²³, 슬로베니아⁴²⁴, 영국이 이러한 국가에 포함된다.⁴²⁵ 덴마크에서는 2014년에 채택된 법률이 발효되는 2016년 1월 1일 전까지는 단체협약이나 개별 고용 계약을 통해 퇴직 연령을 정할 수 있었다.⁴²⁶ 현재는 퇴직 연령을 정하는 계약이나 단체협약을 체결할 수 없다.⁴²⁷ 독일에서는 일반적인 의무 퇴직 연령은 없지만 연방 및 주 차원에서 특정 공무원 범주에서 최대 연령에 관해 여러 특별 규정이 있다. 또한, 단체협약과 개인고용계약 모두 일반적으로 퇴직 연령이 연방 연금수급 연령인 67세와 일치하도록 규정하고 있다(단계적 도입 중).

둘째, 공공부문 직원에게만 퇴직 연령이 지정되어 있는 국가들이 있다. 알바니아(65세),⁴²⁸ 벨기에(65세), 체코(70세), 그리스(67세), 아이슬란드(70세), 아일랜드(70세),⁴²⁹ 라트비아(65세-단계적 도입 중), 리투아니아(65세-단계적 도입 중),⁴³⁰ 룩셈부르크(65세),⁴³¹ 포르투갈(70세),⁴³² 튀르키예(65세).⁴³³ 가 그러하다. 아일랜드의 경우, 민간부문에서는 일반적으로 고용 계약서에 정년이 명시되어 있지만, 의무 퇴직 연령은 정당한 목적이 존재해야 하고 그 목적을 달성하기 위한 수단의 적절성과 필요성을 입증하는 증거를 통해 객관적으로 정당화될 수 있어야 한다.⁴³⁴ 사이프러스의 공공부문에서는 직무, 직급, 입사 연도에 따라 직원별로 다른 정년이 적용된다.⁴³⁵ 오스트리아에서는 공공부문 직원이 65세가 되면 자동으로 퇴직한다. 그러나 서비스와 관련하여 ‘중요한 운영상 이유’가 있다면 고용 계약을 1년 연장할

420 에스토니아에서는 군인, 법 집행관, 판사 등 일부 특정 직업군의 예외가 있다.

421 네덜란드에서는 특히 판사 등 특정 직업군의 예외가 있다.

422 폴란드에서는 판사, 검사, 법 집행관, 공증인에게 예외가 적용된다.

423 슬로바키아, 공공 부문의 특정 직업에 대해서는 사실상 예외가 적용된다.

424 2020년 12월, 슬로베니아에서는 퇴직 연금을 수급 조건을 충족하는 피고용인을 일방적으로 해고할 수 있는 법안이 채택되었다. 2021년 11월 18일, 헌법재판소는 이것이 위헌이라고 판결했으나 차별적 성격이 있다는 주장에 대해 구체적으로 판단하지는 않았다. See Decision No. U-116/21, U-127/21, available at: <http://www.us-rs.si/documents/3f/3c/u-i-16-21-u-i-27-21-decision-en6.pdf>.

425 영국에서는 공무원, 경찰, 사법부 등 일부 범위의 공무원에게는 예외가 적용된다.

426 Denmark, Act No. 1489 of 23 December 2014.

427 덴마크에서는 공무원법에 따라 사법부 소속 특정 공무원과 성직자의 경우 70세에 퇴직하도록 규정하고 있다(Sections 34(2) and 43(2) of the Consolidated Act No. 488 of 6 May 2010 as amended).

428 알바니아 공공부문의 퇴직 연령은 일반 연금수령 연령과 동일하다: 남성 만65세, 여성 만61세 4개월. 또한 학계의 경우에는 몇 가지 예외를 둔다.

429 아일랜드의 법정 정년은 채용날짜에 따라 달라진다. 2004년 4월1일 이전 또는 2013년 1월 1일 이후에 공직에서 근무하기 시작한 사람의 법정 정년은 일반적으로 70세이다. 2004년 4월부터 2012년 12월 사이에 채용된 공무원은 의무 정년이 없다. 경찰, 방위군, 소방관 및 교도관에게는 별도의 의무 퇴직 연령이 정해져 있다.

430 리투아니아에서는 사안별로 최대2년까지 퇴직을 연기할 수 있다.

431 룩셈부르크에서는 예외적인 상황에서 공무원의 요청에 의해 68세까지 재직이 가능하다. 이 경우 고용주가 동의해야 하며 공무원 고용을 유지해야 할 의무는 없다.

432 포르투갈에서는 공공의 이익이 있는 경우 직원의 요청에 따라 사안별로 퇴직을 연기할 수 있다. 이 경우 최대 5년동안 기간제 계약이 체결된다.

433 기타 퇴직 연령은 튀르키예의 특정 범주에 해당하는 공공부문 직원에게 적용된다(Retirement Fund Law No. 5434, Article 40).

434 Ireland, S.I. No. 600/2017 – Industrial Relations Act 1990 (Code of Practice on Longer Working) (Declaration) Order 2017, 20.12.2017, <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2017/si/600/made/en/print>.

435 Cyprus, Law on Pensions No 97(I)/1997 as amended, Article 12.

수 있고, 최대 5년까지 갱신할 수 있다. 헝가리에서 공공부문 직원은 65세에 퇴직하지만 공무원의 경우 특별한 이유가 있다면 70세까지 연장될 수 있다.⁴³⁶

법적 의무 퇴직 연령을 적용하지 않은 직장관계위원회(아일랜드)⁴³⁷

이 사건은 법적 정년인 65세 이후에도 근무를 원하는 공무원에 관한 내용이다. 정년이 70세로 상향 되었지만, 청구인은 해당 개정안이 발효되기 전에 이미 65세가 된 상황이었다. 직장관계위원회(WRC)는 위원회와 같은 준사법기관에 국내법이 EU법에 위배된다면 이를 무효화할 수 있는 권한이 있음을 확인한 유럽사법재판소 판결에 따라⁴³⁸ 이 사건에 대한 결정을 내렸다. 직장관계위원회는 청구인이 받은 차등대우를 객관적으로 정당화하는데 필요한 높은 수준의 증거를 피청구인이 제시하지 못했다고 판단했다. 세대 간 공정성 유지, 인력 계획, 젊은 직원의 승진 허용 등 피청구인이 내세운 목표는 합법적이지만, 청구인의 보직 유지를 거부한 조치는 이 사건의 상황에 비추어 볼 때 비례적이지 않다고 판단했다. 청구인은 82,000유로(104주 급여에 해당하는 최대 소득)의 보상금을 지급받았다.

마지막으로, 국내법에 따라 공공부문이든, 민간부문이든 특정 연령에 도달했다는 이유로 직원의 강제 퇴직을 허용하는 국가들이 있다. 불가리아, 크로아티아(65세),⁴³⁹ 핀란드(68-70세), 프랑스(67/70세),⁴⁴⁰ 이탈리아(70세), 리히텐슈타인(65세), 몰타(65세-단계적 도입 중), 몬테네그로(67세), 북마케도니아(64세), 노르웨이(70세),⁴⁴¹ 루마니아(63/65세),⁴⁴² 세르비아(65세), 스페인(68/70),⁴⁴³ 스웨덴(68) 이 그러하다. 불가리아에서는 일반적으로 적용되는 강제 퇴직 연령은 없지만(특정 공무원 부문 제외), 고용주는 재량에 따라 노령 연금수급 자격을 취득한 직원을 해고할 수 있다.⁴⁴⁴

436 Hungary, Act CXIX of 2011 on Civil Servants, adopted on 30 December 2011, Article 60(1)(j).

437 Ireland, Workplace Relations Commission, *Geraghty v The Office of the Revenue Commissioners*, decision of 4 November 2021 in case No. ADJ-00000031, available at: <https://www.workplacerelations.ie/en/cases/2021/november/adj-00000031.html>.

438 CJEU, Judgment of 4 December 2018, *Minister for Justice and Equality and The Commissioner of the Garda Síochána v Workplace Relations Commission*, C-378/17, ECLI:EU:C:2018:979.

439 모든 고용 계약은 노동법의 적용을 받는다. 공공부문에서의 퇴직연령은 다양하게 적용된다.

440 프랑스의 공공부문에서는 직원이 67세가 되면 의무적으로 퇴직해야 한다. 돌봄이 필요한 취약 아동이 함께 거주 중이거나 학업중인 경우에 만 최대 3년까지 연장될 수 있다. 민간부문에서는 직원이 70세가 되면 고용주가 퇴직을 요구할 수 있다.

441 민간부문의 고용주는 직원이 70세가 되면 퇴직을 요구할 수 있으며(WEA Section 1315a(3)), 공공부문에서는 국가가 70세로 의무 퇴직연령을 정하고 있다.

442 은퇴 연령은 여성은 63세, 남성은 65세이다.

443 스페인의 경우 공공부문의 정년 퇴직 연령은 70세이다. 민간부문에서는 2021년부터 특정 기준을 충족하는 경우 단체협약에서 정년을 68세 이상으로 규정할 수 있다. 2021년 12월 28일 공적연금제도의 연금 구매력 보장 및 재정적 사회적 지속가능성을 강화하기 위한 기타 조치에 관한 법 No. 21/2021 참고.

444 노령연금 수령 연령은 근속년수에 따라 다르다.

2011년 유럽사법재판소는 *프리게 외 v 독일 루프트한자* 사건에서 연금수급 연령 시 고용 계약의 자동 해지를 규정한 단체협약이 고용평등지침에 적합한지 검토했다.⁴⁴⁵ 유럽사법재판소는 단체협약의 관련 조항이 연령을 이유로 한 직접차별에 해당하며, 공공 안전에 관한 고용평등지침 제2조 5항에 규정된 예외를 통해서도 정당화될 수 없다고 판단했다. 또한 항공사 조종사로서의 신체적 능력을 보유하는 것이 진정하고 결정적인 직업 자격에 관한 고용평등지침 제4조 1항의 의미에 해당할 수 있으며, 그러한 능력은 나이가 들면서 감소할 수 있다고 판단했다. 그러나 항공 안전과 관련된 목적은 제4조 1항의 의미 내에서 합법적임에도 불구하고, 국내법과 국제법 모두 조종사가 특정 조건 하에서 65세까지 직업 활동을 수행할 수 있도록 허용하는 반면, 당시의 단체협약은 60세 자동 퇴직을 규정하고 있으므로, 사회적 협력자(social partners)들은 비례적이지 않은 요구 사항을 부과한 것이다. 마지막으로, 유럽사법재판소는 고용평등지침 제6조에 따른 정당성 심사를 진행하여 항공교통안전이 고용정책, 노동시장 및 직업 훈련과 관련된 정당한 목적에 해당하지 않는다고 판결했다.

또 다른 핵심 쟁점은 연령에 대한 정당성이다. 이 부분에 대해서는 국가마다 관행이 매우 다양하다. 고용평등지침 제6조 1항 b는 청년, 고령 노동자, 부양 책임이 있는 사람의 직업적 통합 또는 보호를 촉진하기 위한 법을 명시적으로 허용하고 있다. 이러한 법은 매우 흔하게 존재한다. 거의 모든 국가에서 어린 직원을 보호하거나 장려하고, 노동력 내 연령 균형을 보장하기 위한 법률 또는 관행이 존재한다. 예를 들어, 영국에서는 고용주가 젊은 노동자를 고용하도록 장려하기 위해 연령에 따른 국가 최저임금의 차등 지급을 허용하고 있는데, 이는 연령에 관한 유럽사법재판소판례에 따라 논란의 여지가 있는 것으로 보인다. 덴마크에서는 노동시장에서의 차별금지 등에 관한 법에 따라 단체협약에서 18세 미만 직원에 대해 고용, 보수 및 해고 조건을 달리 정할 수 있는 일반 예외 조항을 두고 있다. 2013년 덴마크 대법원은 이 조항이 연령이 낮은 직원의 노동시장 통합을 보장하는 적절한 수단이라고 고용평등지침에 부합한다고 판시한 바 있다.⁴⁴⁶ 특히, 강제 퇴직과 관련하여 정당성 문제를 둘러싼 논란이 EU전역에서 뚜렷하게 나타나고 있으며, 각국의 판례도 사법부가 차별을 판단하는 기준이 항상 일관된 것은 아니라는 점을 보여준다.

3.4 군대 및 기타 특정 직업군

고용평등지침 제3조 4항

‘회원국은 장애 및 연령을 이유로 한 차별에 관한 한 고용평등지침이 군에는 적용되지 않는다고 규정할 수 있다.’

사이프러스, 덴마크,⁴⁴⁷ 프랑스, 그리스, 아일랜드, 이탈리아, 리투아니아, 몰타, 슬로바키아, 영국 등 일부 국가에서는 연령 및 장애와 관련하여 군에 대해서는 명시적으로 예외를 인정한다. 독일에서는 평등대우에 관한 군인 일반법에서 연령과 장애를 제외한 모든 사유를 다루고 있다. 마찬가지로 체코의 안보 및 군 규제 법에 포함된 구체적인 차별 금지 조항은 연령과 장애를 차별 보호 사유로 다루지 않는다. 노르웨이에서는 군법에 따라 군인은 노동환경법의

445 CJEU, Judgment of 13 September 2011, *Prigge and Others v Deutsche Lufthansa AG*, C-447/09, ECLI:EU:C:2011:573.

446 Danish Supreme Court, Case 185/2010, decision of 14 November 2013.

447 덴마크의 노동시장에서의 차별금지 등에 관한 법에서는 국방부가 연령 및 장애와 관련하여 군에 대해 예외를 인정할 수 있다고 규정한다. 국방부는 이 예외를 활용하고 있다(Executive Order No 350 of 30 March 2012).

연령 차별 금지 규정에서 면제된다고 명시되어 있다. 그러나 2020년에는 이 예외 조항이 군대에만 적용되며 군의관 등 비 전투 요원은 제외된다는 점이 명확해졌다.⁴⁴⁸ 군법에 장애와 관련된 특정 예외 조항은 없지만 일반적인 건강 요건이 적용된다. 아일랜드의 경우, 직장관계위원회는 2021년 고용평등법 제37절(5)(고용평등지침 3조4항을 전환)에 따라 피청구인인 아일랜드 해군에게 연령 차별 금지의 ‘완전한 면제’를 인정하는 판결을 내렸다.⁴⁴⁹

알바니아, 에스토니아, 헝가리, 라트비아, 몬테네그로, 폴란드, 포르투갈, 루마니아, 스페인 등의 국가에서는 평등대우원칙의 예외를 명시적으로 선언하지 않고, 군대 관련 규정에서 연령 및 역량 요건을 유지하고 있다. 예를 들어 슬로베니아에서는 군 복무 지원자의 나이가 일정 연령을 넘지 않아야 하며, 네덜란드의 연령차별금지법은 단지 임시적인 제한을 둔다. 몇몇 국가에서는 고용평등지침 제3조 4항에 규정된 것보다 더 광범위한 예외를 두는 것으로 보인다. 예를 들어 아일랜드 법⁴⁵⁰은 경찰, 교도소 또는 응급 서비스와 관련하여 연령에 따른 차별금지규정의 예외를 정하고 있다.

3.5 국적

인종평등지침과 고용평등지침 제3조 2항

‘이 지침은 국적에 따른 대우의 차이를 다루지 않고, 회원국 영토 내 제3국 국민 및 무국적자의 입국 및 거주와 관련된 국내 조항 및 조건을 침해하지 않으며 이들의 법적 지위에서 발생하는 어떠한 대우도 침해하지 않는다.’

두 지침에서 보호하는 차별사유 외에도 벨기에, 불가리아, 핀란드, 이탈리아, 룩셈부르크, 리투아니아,⁴⁵¹ 네덜란드, 포르투갈, 루마니아, 세르비아, 영국⁴⁵² 등 여러 회원국은 각국의 차별금지법이 명시적으로 보호하는 사유에 국적(nationality)을 포함시켰다. 스페인에서는 스페인 내 외국인의 권리와 자유 및 사회통합에 관한 기본법(OL 4/2000)이 차별금지 원칙을 확립하고 국적(시민권도 동일)에 의한 직간접적 차별을 다루고 있지만, 이 기본법에서 사용되는 정의가 두 평등지침에서 사용된 정의와 유사하지는 않다. 아일랜드와 같이 국적을 인종적 사유의 한 측면으로 명시하여 열거하는 국가에서는 ‘인종’ 또는 ‘출신 민족’이라는 용어가 국적을 포함하는 것으로 간주된다. 스웨덴에서는 민족성 근거에 ‘국가 또는 출신 민족, 피부색 또는 이와 유사한 조건’을 명시적으로 포함하며, 여기에는 기본적으로 시민권이 포함된다. 마지막으로 프랑스에서는 판례를 통해 ‘국가에 속함’이라는 명시적으로 보호되는 사유가 시민권(citizenship)을 포함하는 것으로 해석되어야 한다는 것이 확인되었다.⁴⁵³ 또한, 보호사유에 ‘국적’이라는 용어가 포함되어 있지만

448 Norway, Borgarting Court of Appeal, *A v Ministry of Defence and Norwegian Medical Association*, decision of 3 November 2020 in case No. LB-2019-190061.

449 Ireland, Workplace Relations Commission, *Irwin v Irish Defence Forces Naval Service*, ADJ-00031786, 17 August 2021, <https://www.workplacelrelations.ie/en/cases/2021/august/adj-00031786.html>.

450 Ireland, Employment Equality Acts 1998-2021, Section 37(4).

451 리투아니아, ‘시민권(citizenship)’은 EU 및 EEA 회원국의 시민과 그 가족에게만 적용되는 보호 사유이다.

452 EU 법에서, 국적을 이유로 한 차별은 유럽연합조약(TFEU) 제18조에 의해 금지된다.

453 See for instance Court of Cassation, Criminal Chamber, No. 01-85650, of 17 December 2002, available at: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007070672&fastReqId=831302130&fastPos=6>.

이 용어가 ‘시민권’을 의미하는 것이 아닌 ‘국가 소속national affiliation’ 또는 이와 유사한 개념으로 간주되는 체코, 폴란드, 슬로바키아 같은 국가도 있다.

프랑스 국유 철도(SNCF)의 모로코 직원 848명에 대한 국적 차별⁴⁵⁴

1970년대에 프랑스 국유 철도 서비스 SNCF는 저숙련 업무를 위한 인력을 위해 모로코 직원 2,000명을 고용했다. 그러나 ‘정규직 신분’으로 고용하려면 프랑스 시민권이 필요했기 때문에 이들은 임시직이고 법적 시스템 밖의 직종에 종사하는 사람들에게 사용되는 특정 신분(PS25로 알려져 있음)으로 계약직에 고용되었다. 모로코 직원들은 프랑스 정규직 직원에 비해 덜 유리한 고용 및 퇴직 조건을 적용 받으며 프랑스 국유 철도 서비스에서 일하며 평생을 보냈다. 이들 중 절반은 프랑스 시민이 되었지만, 2,000명의 모로코 직원 중 113명만이 정규 직원의 신분을 취득했다. 퇴직 후 청구인들은 자신의 경력 및 퇴직 조건에 대한 손해배상을 청구하며 법원에 소송을 제기했다.

2018년 1월, 파리 항소법원은 2015년 고용재판소의 판결을 확정하고 경력 및 퇴직에 관한 모로코 직원의 권리에 차별이 있었다고 결론지었다. 방대한 증거를 고려하여 항소법원은 고용주에게 입증책임을 부과하는 입증책임을 전환이 필요하다고 판단했다. 즉 고용주는 차등대우가 국적을 이유로 한 차별과 관계없는 객관적 요소에 의한 것이므로 차등대우가 정당했음을 입증해야 한다는 것이다.

고용주는 당시 철도는 공공 서비스의 일부로 간주되었기 때문에 프랑스 국적자에게만 정규직 자격을 부여하는 규정이 정당했다고 주장했다. 법원은 프랑스 국유 철도 서비스의 대리인이 규정을 수정하지 않은 이유가 외국인 노동자를 프랑스 노동자의 지위에 통합할 경우 발생하는 재정적 부담 때문이라고 여러 차례 주장한 바 있기 때문에 이 주장을 기각했다.

법원은 이러한 국적 조건이 프랑스(및 EU)와 모로코 간의 양자 협약에 위배되며 유럽인권협약ECHR 제14조 및 유럽인권협약 의정서 제1호 위반에 해당한다고 판결했다. 848명의 청구인은 경력, 연금 혜택 및 직업 훈련과 관련된 손실, 그리고 비금전적 손해에 대해 240,000 유로 이상의 보상을 받았다. 프랑스 국유 철도 서비스의 총 책임은 1억 8천만 유로에 달하는 것으로 추정된다.

사이프러스, 그리스, 이탈리아, 룩셈부르크, 몰타 등 많은 회원국은 국적에 따른 차별이 적용되는 시행법 범위에서 특정 예외를 두고 있다. 사이프러스의 경우 국적부여법에 부모가 불법으로 사이프러스에 입국하거나 불법 거주한 적 있는 신청자에게는 자동 시민권을 인정하지 않는 조항이 포함되어 있으며, 이 경우 시민권을 부여할 지 여부는 각료 이사회의 재량에 맡겨져 있다. 이 조항은 중립적인 것처럼 보이지만, 전후 사이프러스로 이동하여 정착한 튀르키예 출신 부모에게서 태어난 사람은 시민권 취득에서 제외될 수 있다.

454 France, Court of Appeal of Paris, Decision No. 15/11389 of 31.01.2018, available at: https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=24074.

3.6 공공보안, 공공질서, 범죄행위, 보건 및 타인의 권리와 자유 보호

고용평등지침 제2조 5항

‘본 지침은 민주사회에서 공공의 안전, 공공질서 유지, 범죄예방, 건강보호, 타인의 권리와 자유 보호를 위해 필요한 국내법에 규정된 조치를 침해하지 않아야 한다.’

사이프러스, 에스토니아, 그리스, 아이슬란드, 이탈리아, 리투아니아, 몰타, 몬테네그로, 폴란드, 영국 등 여러 국가에서 고용평등지침 제2조5항에 근거한 예외 조항을 채택하고 있다. 네덜란드의 연령차별금지법 및 장애인차별금지법은 공공의 안전과 건강을 보호하기 위한 예외를 규정하고 있지만, 이러한 조치가 법에 근거해야 한다고 명시하고 있지 않다. 크로아티아의 차별금지법에는 ‘보건, 범죄 및 경범죄 예방 행위’에 대한 예외 조항이 있으며, 이러한 행위가 인종 또는 출신 민족, 피부색, 종교, 젠더, 민족적 또는 사회적 출신, 성적지향 또는 장애를 이유로 한 직접·간접 차별을 초래할 수 없다고 명시하고 있다.⁴⁵⁵ 포르투갈의 경우 지침을 시행하기 위한 법에 공공 보안에 관한 구체적인 예외가 포함되어 있지 않더라도 이러한 예외는 묵시적으로 존재하는 것으로 간주될 수 있다. 헝가리도 비슷한 상황으로, 국내법에 명시적인 예외 조항은 없지만 평등대우법의 일반적 예외 조항에서 이러한 근거를 참조할 수 있다. 그리스의 경우, 출신 인종 또는 민족을 이유로 한 예외 조항이 적용되어 고용평등지침 제2조 5항에 해당하는 유사 조항이 없는 인종평등지침을 위반할 잠재적인 가능성을 시사한다.

3.7 기타 예외

일부 국가의 국내법에는 두 평등지침에 명확히 제시되지 않은 예외 조항이 포함되어 있다. 이러한 예외 중 일부는 두 평등지침에 부합하지 않지만, 판례가 예외의 범위를 시험해 보기 전에는 이를 확신하기 어렵다. 예를 들어 리투아니아의 평등대우법은 자국어에 관한 지식, 정치활동 참여, 시민권을 기반으로 한 다양한 권리 향유에 관련된 예외를 규정하고 있다. 알바니아의 차별로부터의 보호에 관한 법은 ‘이 법 제1조의 사유에 근거하여 설정된 보상 및 혜택의 차이는 그 차이가 합리적이고 검증 가능한 현재의 통계적 자료에 근거하여 평가되고 관련 위험에 비례하는 경우 차별에 해당하지 않는다’⁴⁵⁶고 명시한다. 룩셈부르크에서는 차별 금지의 실질적 범위에서 보험 계약이 제외된다.

오스트리아에서는 차별 없는 주택 광고와 관련하여 평등대우법 36절에 따라 주택 제공이 당사자 또는 그 친척과 특히 가깝거나 친밀한 관계에 있는 경우 민족성에 따른 차별을 정당화할 수 있다. 헝가리 평등대우법과 아일랜드 평등지위법(ESA, Equal Status Act)은 또한 두 지침과 관련하여 문제가 될 수 있는 차별금지규정의 예외와 면제 조항을 다수 포함하고 있다. 아일랜드 평등지위법의 경우, ‘법원의 입법 또는 명령’에 의해 요구되거나 취해진 모든 조치는 평등지위법에 따른 차별금지에서 면제된다. 그러나 ‘입법’이라는 용어가 정의되어 있지 않고 판례에서도 정부 부처 회람 및 기타 행정 규칙은 ‘입법’이 아니므로 평등지위법에 따라 이의를 제기할 수 있다고 명시하였으나,⁴⁵⁷ 2021년 고등법원

455 Croatia, Anti-discrimination Act, Article 9(2)(1).

456 Albania, Law on Protection from Discrimination, Article 20(5).

457 See, for example, Circuit Court Dublin, *Health Service Executive v Quigley*, unreported, 26 April 2010.

판례에 따르면 공공기관이 운전면허 신청을 처리하기 위해 고안한 지침도 차별금지규정 면제 대상에 포함된다고 판시했다.⁴⁵⁸ 이러한 지침은 법을 적용할 때 참고할 수는 있지만 해당 법 문서의 일부를 구성하지는 않는다. 이 판결은 공공기관이 채택한 정책 또는 지침이 명시적으로 법률에서 파생된 경우 면책 조항의 적용을 받을 수 있음을 시사한다.

루마니아에서는 차별금지법 제2조 8항에 해당 조항이 표현의 자유와 정보 접근 권리를 제한하는 것으로 해석될 수 없다고 명시하고 있다. 그러나 표현의 자유와 차별받지 않을 권리의 균형에 대한 기준이 없고, 평등기구와 법원의 판례가 일관되지 않으며, 이 예외 조항을 잘못 해석하여 괴롭힘을 처벌하지 않은 사례가 보고되고 있다.

3.8 적극적 조치

인종평등지침 제5조와 고용평등지침 제7조 1항

‘실제로 완전한 평등을 보장하기 위해, 평등대우원칙은 회원국이 제1조에 언급된 근거와 관련된 불이익을 방지하거나 보상하기 위한 특별한 조치specific measures를 유지하거나 채택하는 것을 막을 수 없다.’

구체적인 범위와 요건은 다르지만 대부분 국가의 차별금지법은 일부 또는 모든 차별사유에 대해 적극적인 조치 positive action measure를 허용한다고 명시적으로 규정하고 있다. 예를 들어 덴마크에서 개별 고용주는 노동시장과 관련된 적극적 조치를 채택할 수 없으며, 공공 프로젝트를 통해 입법과 정부 부처가 조치의 가능성을 검토한다.⁴⁵⁹ 스페인의 차별금지법에도 이와 유사한 조항이 있지만, 단체협약에 ‘기회의 평등을 촉진’하는 조치를 포함할 수 있다고 규정하고 있다. 에스토니아에서는 평등대우법이 적극적 조치의 ‘유지 또는 채택을 침해하지 않는다’고 명시하고 있지만, 누가 어떤 상황에서 적극적 조치를 채택할 수 있는지는 명시하지 않고 있다. 2019년 벨기에 정부는 소외된 집단의 이익을 위해 적극적 조치를 취하고자 하는 고용주를 위한 조건을 명시한 왕실법령을 채택했다.⁴⁶⁰ 2021년 7월 현재 연방 차원에서 여성, 특정 민족 출신 또는 난민을 대상으로 하는 5개의 적극적 조치가 시행되고 있다. 네덜란드에서는 성별, 인종, 장애가 사회의 ‘구조적 불이익’을 야기하는 유일한 사유로 간주되기 때문에 좁은 의미의 우대조치 preferential treatment를 포함한 적극적 조치 제도는 이 세 가지 이유에 의한 경우에만 채택이 가능하다.⁴⁶¹ 마찬가지로 슬로바키아 법은 인종 또는 민족, 연령, 장애를 이유로 한 경우에만 ‘잠정적 평등화 조치temporary equalizing measures’라는 표현을 사용하여 적극적 조치를 명시적으로 허용하고 있다. 이러한 조치를 채택한 주체는 해당 조치를 지속적으로 모니터링 및 평가하고 슬로바키아 평등기구에 정기적으로 정보를 제공해야 한다. 이와 대조적으로 영국에서는 평등법에 따라 ‘(a) 보호되는 속성protected characteristic을 지닌 사람이 그 특성과 관련된 불이익을 받는 경우 (b) 보호되는 속성을 지닌 사람이 해당 특성을 지니지 않는 사람의 요구와 다른 요구가 있는 경우 (c) 보호되는 속성을 공유하는 사

458 Ireland, High Court, *A.B. v Road Safety Authority*, [2021] IEHC 217, 25 March 2021, https://www.courts.ie/view/judgments/a6f51761-a591-46b8-8d2c-299e8fb6f7df/d56b90ba-36a4-4962-b964-8370efca557a/2021_IEHC_217.pdf/pdf.

459 고령자 및 장애인을 위한 적극적인 조치에는 특별한 예외가 적용된다. See Act on the Prohibition of Discrimination in the Labour Market etc., Section 9(3).

460 Belgium, Executive regulation dated 11.02.2019, OJ (Moniteur belge), 01.03.2019.

461 구조적 불이익이란 ‘여러 분야에서 동시에 발생하고 본질적으로 일시적이지 않은 불이익’을 뜻한다(Tweede Kamer, 2001-2002, 28 169, p. 17).

람의 활동 참여가 비례적이지 않을 정도로 낮은 경우 등 합리적으로 판단되는' 모든 차별 사유에 대해 비례적인 적극적 조치 제도의 채택을 허용하고 있다. 2020년 영국 대법원은 소수 유대인 공동체 구성원에게만 제공되는 사회 주택에 관한 사건에서 이러한 적극적 조치와 관련된 몇 가지 지침을 제공했다.⁴⁶²

적극적 조치의 범위는 판례를 통해 명확히 밝혀지는 경우가 많다. 사이프러스 대법원은 적극적 조치를 도입하는 법률에 대해 이의가 제기되는 경우 무효 및 위헌을 선언하는 관행을 구축해 왔다.⁴⁶³ 그러나 2015년 사이프러스 대법원은 2009년에 채택된 공공 고용에서 장애인 고용 할당을 부과한 법률이 위헌이라는 주장을 기각함으로써 이러한 관행을 뒤집었다. 이 판결을 통해 대법원은 평등원칙이 자의적인 차별에 대한 보호를 제공하지만 상황의 본질적 특성으로 인해 허용되는 합리적인 차등대우를 배제하지는 않는다는 점을 명확히 했다.⁴⁶⁴ 크로아티아에서는 공무원과 판사 채용 시 소수민족의 대표성을 보장하기 위한 적극적 조치와 관련된 매우 중요한 법적 논의가 이루어지고 있다. 불가리아에서는 2018년 판결 이후 2020년 항소심에서 룸인 학생을 위한 장학금이 비 룸인 학생에 대한 직접적인 차별임이 확인된 후 현재 적극적 조치와 관련하여 판례가 엇갈리고 있다.⁴⁶⁵ 2021년 루마니아 평등기구는 특수한 교육적 필요가 있는 학생에 대한 적극적인 조치를 취하는 것이 허용될 뿐 아니라 필수적이라고 판단했다.⁴⁶⁶

평등 증진을 위한 법적 의무를 도입하는 국가들도 있다. 일부 국가에서는 이러한 의무가 헌법 안에서 평등 증진에 관한 광범위한 의무 형태를 취한다(예: 그리스헌법 제116조 2항 또는 스페인헌법 제9조 2항). 또 다른 일부 국가에서는 차별금지법이 일부 또는 모든 공공기관에 특정 의무를 부과하고 있는데, 예를 들어 불가리아에서는 모든 정부기관은 필요할 때마다 취약 계층의 기회 균등화(다중차별 피해자에 대해서는 우선 조치)와 소수 민족의 교육 참여를 보장하기 위한 조치를 취해야 한다.⁴⁶⁷ 그러나 이러한 조치가 실제로는 존재하지 않는 것으로 알려져 있다. 핀란드의 차별금지법은 모든 공공기관뿐 아니라 공권력을 사용하거나 공공 행정 업무를 수행하는 민간기관, 교육제공자, 30명 이상의 직원을 고용하는 고용주에게 평등 증진을 위한 to foster equality 조치를 취할 의무를 부여하고 있다.⁴⁶⁸ 스웨덴의 차별금지법은 고용주만이 아니라 교육 제공자도 업무 수행 시 스웨덴 법이 보호하는 모든 차별 사유에 대해 지속적으로 목표 지향적 자세를 취할 것을 요구한다. 그러나 젠더 사유에 한해서는 적극적 의무를 규정한 조항이 여전히 존재한다. 리투아니아에서는 직원이 50명 이상인 공공 및 민간기업은 직장 내 평등 정책을 촉진하기 위한 조치를 채택할 의

462 United Kingdom, Supreme Court, decision of 16 October 2020, *R (on the application of Z and another) v Hackney London Borough and another*, [2020] UKSC 40.

463 See, for example, Cyprus Supreme Court, *Charalambos Kittis et al v The Republic of Cyprus* (2006), Appeal case No. 56/06 (08.12.2006).

464 Cyprus, Supreme Court, *Costas Tsikas et al v Republic of Cyprus through the Committee of Educational Service*, Ref. Nos 1519/2010 and 1520/10, 03.09.2015, available at: http://www.cylaw.org/cgi-bin/open.pl?file=apofaseis/aad/meros_4/2015/4-201509-1519-10etc.htm&qstring=%F7%E1%F1%F4%2A%20and%20%E8%E5%EC%E5%EB%E9%F9%E4%2A%20and%20%E4%E9%EA%E1%E9%F9%EC%E1%2A%20and%202015.

465 Bulgaria, Supreme Administrative Court, Decision No. 458 of 13.01.2020 in case No. 5375/2019, confirming the decision of Sofia City Administrative Court No. 7471 of 10.12.2018 in case No. 9628/2018.

466 Romania, National Council for Combating Discrimination, 21 July 2021, *Zane Andrei v the Bucharest University and the Ministry of Education*, Decision 561 in case No. 1037/2020.

467 Bulgaria, Protection Against Discrimination Act, Article 11.

468 Finland, Non-Discrimination Act (1325/2014), Section 6.

무를 지닌다.⁴⁶⁹ 영국의 모든 공공기관은 2011년부터 ‘차별, 괴롭힘, 피해 및 2010 평등법에서 금지하는 기타 행위를 철폐하고 이와 관련하여 보호가 필요한 특성을 지닌 사람과 그렇지 않은 사람 간의 기회 평등을 증진하며 이들 간 바람직한 관계를 조성’해야 하는 적극적 의무가 부과되어 있다.



장애는 이미 가장 적극적인 조치가 시행되고 있는 분야이다. 장애를 위한 적극적 조치는 대부분의 국가에서 찾아볼 수 있다. 예를 들어 알바니아, 오스트리아, 벨기에(공공부문), 불가리아, 크로아티아, 사이프러스(광범위한 공공 부문), 체코,⁴⁷⁰ 프랑스, 독일, 그리스, 헝가리,⁴⁷¹ 아일랜드, 이탈리아, 룩셈부르크, 몰타, 몬테네그로, 네덜란드, 폴란드, 포르투갈,⁴⁷² 루마니아, 세르비아, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 튀르키예에서 장애인 고용 할당제quota system가 시행되고 있다. 그러나 보조금이나 세금 등 장애인 고용에 대한 보완 수단이 제공된다. 아일랜드 정부의 정책 목표는 공무원 및 공공 서비스 직원의 3%를 장애인으로 고용하는 것이지만, 목표를 달성하지

못한다고 해도 제재를 가할 수 있는 제도는 마련되어 있지 않다. 그럼에도 불구하고 2011년에 이 목표가 달성되었고 그 이후에도 이보다 초과되는 수준으로 장애인 고용이 이루어지고 있다.⁴⁷³ 아일랜드 정부는 2024년까지 점진적으로 법정 목표를 6%로 상향 조정하기로 했다.⁴⁷⁴ 네덜란드 정부도 마찬가지로 고용주의 장애인 고용을 장려하기 위해 구체적인 목표를 채택했다.

25명 이상의 직원을 둔 공공 및 민간부문 고용주에게 이러한 목표가 적용되며, 요건을 준수하지 못할 경우 ‘장애인 고용 할당 과징금’이 부과될 수 있다. 2018년 1월 1일부터 시행된 이 목표는 민간부문에서만 달성되었고 공공부문에는 과징금이 부과되었다.⁴⁷⁵

469 Lithuania, Labour Code, 2016, No. XII-2603, Article 26. Available in Lithuanian at: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>.

470 체코에서, 25명 이상을 고용한 고용주는 다음 세 가지 조치 중 하나를 이행해야 한다: 1) 직원의 최소 4%를 장애인으로 고용 2) 직원의 최소 50%를 장애인으로 고용한 고용주에게 상품 및 작업 프로그램을 구매 3) 주 예산을 위한 납부

471 헝가리에서, 할당제는 ‘근로 능력이 조정된 사람’ 즉, 재활기관에서 ‘건강 상태’가 60%이하로 평가된 사람을 대상으로 한다. 이 범주에는 고용평등지침의 의미에 따른 장애인이 포함되지만 이에 국한되지는 않는다.

472 포르투갈에서, 할당제의 적용은 민간과 공공 부문에서 각기 다르다. 그러나 관련 자료가 없기 때문에 할당제 시행 여부는 확인할 수 없다.

473 Irish National Disability Authority (2016), ‘Report on compliance with Part 5 of the Disability Act 2005 for 2015’, <http://nda.ie/Publications/Employment/Employment-of-people-with-disabilities-in-the-public-service/Reports-on-compliance-with-public-sector-jobs-target/2015-Report-on-Compliance-with-Part-5-on-the-Employment-of-People-with-Disabilities-in-the-Public-Sector.html>.

474 Government of Ireland (2015), *Comprehensive Employment Strategy for People with Disabilities 2015-2024*, <http://www.justice.ie/en/JELR/Comprehensive%20Employment%20Strategy%20for%20People%20with%20Disabilities%20-%20FINAL.pdf/Files/Comprehensive%20Employment%20Strategy%20for%20People%20with%20Disabilities%20-%20FINAL.pdf>.

475 This is done by a ministerial decree, see *Regeling activering quotaheffing*, *Staatscourant* 2017, No. 58942, <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2017-58942.html>.

할당제가 존재하는 국가에서는 할당 목표를 채우지 못한 고용주로부터 (벌금, 수수료fee, 세금 등의 형태로) 기금을 징수하며, 이 그 기금을 특별히 장애인에게 혜택이 돌아갈 수 있도록 책정하는 경우가 많다. **알바니아, 오스트리아, 크로아티아, 프랑스, 독일, 이탈리아, 폴란드, 포르투갈(민간부문만 해당), 세르비아, 슬로베니아**가 이에 해당한다. 그러나 **불가리아, 체코, 루마니아, 슬로바키아**에서는 이러한 기금을 일반 국가 예산으로 편입시킨다. **아일랜드**와 같은 국가에서는 할당제가 엄격한 구속력을 갖지 않으며 이를 준수하지 않는 고용주에 대한 제재가 존재하지 않는다.

4 사법적 접근과 효과적인 집행

차별 피해자를 위한 사법의 이용과 효과적이고 비례적이며 설득력 있는 구제는 EU 회원국에게 부과된 차별금지의 무의 효과적인 집행을 보장하는 데 필수 요소이다.

4.1 사법 및 행정 절차

인종평등지침 제7조 1항과 고용평등지침 제9조 1항

‘회원국은 차별이 발생했다고 주장되는 관계가 종료된 후에도 자신에게 평등대우원칙이 적용되지 않아 피해를 입었다고 생각하는 모든 사람이 [이 지침]에 따른 의무 이행을 위한 사법 및 행정 절차를 이용할 수 있도록 보장해야 한다. 적절하다고 판단되는 경우 조정 절차conciliation procedures도 포함된다.’

어떤 국가에서도 차별에 관한 분쟁이 오직 법원에서만 해결되는 경우는 없다. 대부분은 민사, 형사, 노동 및 행정 등 사법적 절차, 그리고 비사법적 절차를 병행한다. 오스트리아(장애 관련 사건), 이탈리아, 스페인, 스웨덴에서와 같이 중재mediation 또는 조정conciliation 절차가 법정 절차의 필수 요소이거나, 알바니아, 크로아티아, 에스토니아, 핀란드, 독일, 헝가리, 몰타, 몬테네그로,⁴⁷⁶ 북마케도니아, 폴란드, 세르비아, 슬로바키아, 슬로베니아에서와 같이 중재 또는 조정이 별도의 절차일 수도 있고, 또는 포르투갈⁴⁷⁷에서와 같이 필수 절차와 별도 절차 모두 진행될 수 있다. 스웨덴에서는 노동조합이 조합원 중 한 명을 대리하는 경우, 사건을 노동법원에 제소하기 전에 고용주와의 합의를 위한 협상negotiations을 진행해야 한다. 일부 국가의 소송절차는 민간 또는 공공부문의 분쟁을 각각 따로 다루지만 또 다른 일부 국가에서는 두 영역 모두를 다룬다. 벨기에에서는 최대 2년의 징역형에 처할 수 있는 범죄와 관련된 형사소송 또는 민사소송에서 판사의 명령에 따라 중재절차를 이용할 수 있다.

4.1.1 이용가능한 절차

비사법적 절차는 일반적으로 차별 사건에 대한 효과적인 대화의 기회를 제공하는 반면, 일부 비사법적 절차들은 일반 법원을 보완하는 분쟁 해결 대체 절차로서 특히 차별 사건을 다루기 위해 마련되었다. 일반적인 비사법적 절차에는 감독관inspectorates, 옴부즈맨, 인권기구 등이 있으며, 특정 차별금지를 위한 절차에는 특히 준사법적 평등기구equality bodies가 있다.

알바니아, 체코, 핀란드,⁴⁷⁸ 프랑스, 이탈리아, 라트비아, 몬테네그로, 폴란드, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인에서는 노동감독관labour inspectorates이 평등대우조항을 포함한 고용법의 집행을 담당한다. 리투아니아에서는 개인이 노동분

476 몬테네그로에서는 자신이 차별 피해자라고 생각하는 직원의 주장에 대한 자체 분쟁 해결 시도가 의무화되었으며 과거 직원의 경우에는 선택사항이다.

477 포르투갈에서는 노동법원소송에서 조정이 필수 절차이며, 일부 형사 범죄를 포함한 모든 영역에서 화해를 선택사항으로 둔다.

478 핀란드에서는 고용주의 차별금지법 준수 여부를 산업안전보건청에서 감독한다.

쟁위원회⁴⁷⁹ 또는 법원에 직접 소송을 제기할 수 있다. 노동분쟁위원회는 부당 해고에 대한 급여 지급, 보상, 물질 및 비물질적 손해배상을 명령할 수 있는 권한이 있으며 중재자 역할도 수행할 수 있다. 마찬가지로 에스토니아에서도 노동분쟁위원회는 차별을 포함한 노동분쟁을 해결하는 데 중요한 역할을 한다. 헝가리, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인에서는 피해자가 교육 또는 소비자 보호 분야 등에서의 감독관에 진정을 제기하는 것도 가능하다. 아일랜드에서는 2015년 직장 관계와 관련된 모든 기관의 기능이 새롭게 구성된 직장관계위원회로 통합되면서 이전의 평등전문재판소가 해체되었다.⁴⁸⁰ 직장에서 발생한 갈등과 문제를 전문으로 다루는 직장관계위원회는 평등지위법 2000-2018의 적용 범위에 속하는 교육 분야의 차별 사건, 그리고 주택을 포함한 재화 및 서비스 분야의 차별 사건도 심리한다.

여러 회원국에서는 전문기구specialised bodies가 차별 피해자가 제기한 진정 사항을 조사할 수 있는 권한을 가진다. 일부 국가에서는 전문기구에 의해 보상 또는 제재 조치가 부과될 수 있는 반면, 다른 국가에서는 전문기구가 구속력 없는 권고만 내릴 수 있기 때문에 권한이 주어져도 그 결과는 국가마다 매우 다르게 나타난다.

라트비아 등의 일부 국가에서는 옴부즈맨 사무소가 인권침해분쟁을 조사 및 검토하고 조정을 통해 갈등 해결을 시도하며, 조정이 실패한 경우 구속력이 없는 권고안을 제시한다. 마찬가지로 에스토니아 법무부장은 민간영역에서 차별을 당한 피해자의 신청에 따라 공정한 조정절차를 제공할 수 있다. 조정이 승인되면 합의 내용은 당사자들에게 법적 구속력을 갖는다. 그러나 2012년 이후 지금까지 법무부장이 이 절차를 활용한 것은 단 한 번이며, 당시에 합의가 이루어지지도 않았다. 공공영역에서 차별이 발생한 경우 법무부장은 법적 구속력이 없는 옴부즈맨과 유사한 절차를 진행할 수 있다. 몰타에서는 피해자가 진정의 성격에 따라 산업재판소, 장애인권리위원회, 국가평등증진위원회, 2021년 설립된 UNCRPD 구제 패널 등 여러 전문 기관에 도움을 요청할 수 있다. 또한 중재법에 따라, 몰타 중재센터를 통한 분쟁 해결이 가능하고 권장되어 있다. 핀란드에서는 차별금지와 평등재판소가 당사자 간의 합의를 도출하거나 차별 또는 피해 금지에 위배되는 행위가 지속되는 것을 제재할 수 있다. 재판소는 또한 당사자에게 조건부 벌금을 부과하여 의무 이행을 명령할 수 있다. 재판소를 통한 소송은 무료이며 변호사 수임이 요구되지 않는다. 차별금지 옴부즈맨은 접수된 차별 사건에 대해 성명을 발표하고, 조정 절차를 이끌며, 신고자가 동의한다면 필요한 경우 관련 당국에 신고하고 법률지원을 제공할 수 있다. 불가리아 차별방지위원회나 포르투갈 이민최고대표High Commissioner for Migrations 등 일부 회원국의 평등전문기구는 제재를 가하거나 덴마크 평등대우위원회, 노르웨이 평등 및 차별금지 재판소처럼 피해자를 위한 보상금 지급을 명령할 수도 있다.⁴⁸¹ 아이슬란드에서는 평등분쟁위원회가 구속력 있는 결정을 내릴 권한은 있지만 제재를 가할 수는 없다.

헝가리에서는 2021년 1월부터 기존 평등기구인 평등대우청의 권한이 옴부즈맨(기본권 최고대표 Commissioner for Fundamental Rights)으로 이관되었다. 따라서 옴부즈맨은 평등기구의 권한에 따라 차별 행위에 대한 조치를 취하고 차별금지규정을 위반한 자에게 엄격한 제재를 부과하는 등의 활동을 할 수 있다. 또한 모든 행정적 수단이 소진되었거나 존재하지 않는 경우 기존의 옴부즈맨 권한에 따라 공공 기관 또는 공공 서비스 제공자의 차별 사건을 조사할 수 있

479 노동분쟁위원회는 위원장(노동감독관이 임명한 국가공무원), 고용주단체 대표, 노동조합 대표 3명으로 구성되어 있다.

480 Ireland, Workplace Relations Act 2015, No. 16, of 20 May 2015, available at: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/act/16/enacted/en/pdf>.

481 제재에 관한 추가 정보는 본문 4.5장을 참고

다.⁴⁸² 오스트리아 평등대우위원회와 네덜란드 인권기구는 모두 구속력이 없는 의견을 제시할 수 있다. 두 기관 모두 신청인이 동일한 사건에 대해 구속력 있는 법원 판결을 구할 가능성을 배제하지 않으며, 이 경우 법원은 신청인의 의견을 고려해야 하고 신청인의 주장과 반대되는 판결을 내리는 경우 명확한 이유를 제시해야 할 의무가 있다. 루마니아에서는 차별피해자 또는 관련 비정부기구가 국가차별철폐위원회에 진정을 제기하거나 해당 행위가 형법상 범죄에 해당하지 않는 한 법원에 민사상 손해배상을 제기할 수 있다. 이 두 가지 구제 수단(평등기구와 민사법원)은 상호 배타적이지 않으며, 청구인은 두 가지 방법을 동시에 사용할 수 있는데, 이 점은 실제로는 당사자, 평등기구 및 사법부에 어려움을 초래한다. 또한 평등기구를 통한 조치는 민사소송을 제기하기 위한 제소 기간(시효)을 정지시키지 않는다.

일부 국가에서는 법원 특별 절차가 있다. 스페인 사회(노동) 법원에는 기본권 및 시민적 자유를 수호하는 소송을 위해 마련된 긴급 절차가 있다. 벨기에에서는 청구인이 차별적 관행의 즉각적인 중단을 명령하는 금지 명령을 요청할 수 있다. 그러나 벨기에 평등기구인 유니아Unia는 이 조치가 실제로 절차를 가속화하려는 목적을 달성하지 못한다는 점을 지적했다.⁴⁸³ 폴란드에서는 노동법⁴⁸⁴에 따라 고용차별피해자가 사법 절차를 개시하고 보상을 요구할 수 있는 ‘보상 청구’ 절차를 이용할 수 있다. 노동법원은 차별의 유형과 심각성을 고려하여 지급할 보상금을 결정한다. 또한 2010년 평등대우법은 법 적용이 가능한 모든 분야에서 평등대우원칙에 대한 침해를 주장하는 모든 사람(자연인 또는 법인)이 보상 청구를 제기할 수 있는 제도를 도입했다. 여기에는 민법 및 민사소송법의 관련 일반 조항이 적용된다. 스웨덴에서는 2017년부터 교육 분야에서의 차별금지법 위반에 대한 불만을 고등교육항소위원회에 제기할 수 있다. 그러나 고등교육항소위원회는 어떠한 유형의 차별에 대해서도 보상 명령을 내릴 권한이 없으며 차별적 행위 또는 누락의 시정을 요구할 수 있을 뿐이다.⁴⁸⁵

4.1.2 효과적인 사법 접근을 막는 장애물

법원이나 평등기구에 제출되는 진정 건수는 점차 증가하고 있지만 회원국 대부분에서 차별과 관련된 판례 규모는 상대적으로 여전히 적으며, 이는 사법 정의에 대한 실질적, 인식적 장벽을 의미하는 것일 수 있다. 이 같은 상황은 인종, 고용평등 지침을 전환하면서 어느정도 개선되었는데, 이는 두 지침의 집행 조항(아래 참고), 그리고 입증 및 검사의 특권 측면에서 어려움이 있었던 기존의 형법절차 대신 접근성이 높은 민사소송의 가능성이 증가한 결과였다. 효과적인 사법 접근을 가로막는 잠재된 큰 장벽 중 하나는 차별 피해자 배상을 포함한 효과적인 구제가 없다는 점이다.⁴⁸⁶

소송을 주저하게 하는 여러 가지 억제 요소와 장벽은 다음과 같다. 첫째, 오스트리아, 룩셈부르크, 영국 등에서는 차별금지법이 너무 복잡하여 차별 피해자가 소송을 제기하지 못하는 경우가 발생한다. 숙련되고 풍부한 경험을 바탕으로

482 청구인은 진정사항을 평등기구 절차에 따라 처리할지, 일반 옴부즈만의 권한에 따라 처리할지 결정해야 한다. 이는 본문 5장에서 더 자세히 다룬다.

483 Unia (2017), *Evaluation Report (of the Anti-Discrimination Federal Acts)*, February 2017, pp. 10 and 58, available at: [https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Evaluation_2e_version_LAR_LAD_Unia_PDF_\(Francophone\).pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Evaluation_2e_version_LAR_LAD_Unia_PDF_(Francophone).pdf).

484 Poland, Labour Code, Article 183d.

485 Sweden, Act 2017:282 Changing the Discrimination Act, adopted 13.04.2017.

486 본문 4.5장에서 더 많은 정보를 찾을 수 있다.

로 한 피해자 지원이 대응에 도움이 될 수 있지만, 피청구인이 이용 및 활용할 수 있는 전문가의 조언이나 대리인과 비교하면 일반적으로 이러한 지원은 여전히 제한적이다.

소송을 진행할 수 있는 충분한 재정적 수단이 없다는 것은 여러 국가에서 언급되는 또 다른 장벽이며 이는 대리인의 도움을 적절하게 받을 수 없는 상황과 밀접한 관련이 있다. 절차의 복잡성과 법체계 때문에 의무적으로, 또는 최소한 현실적으로 대부분의 국가에서 청구인에게는 법률 대리인이 필요하다. 무료법률지원을 이용 가능하도록 하는 것은 차별 피해자가 사법 접근성을 보장받기 위한 핵심 요건이다. 그러나 실제로 법률지원의 접근은 매우 제한적이며 복잡한 과정을 거쳐야 하는 경우가 많다(예: 크로아티아, 헝가리, 리투아니아, 슬로바키아, 튀르키예, 영국). 그리스의 경우, 피청구인이 공공 행정기관인 경우 소송 비용이 특히 높는데, 행정기관 대상의 소송을 하려면 절차적 요건에 따라 먼저 소송의 허용 여부를 결정하는 행정절차에 변호사 조력이 필요하고, 이후 행정법원에서의 소송 절차에도 변호사가 필요하기 때문이다. 체코와 슬로바키아 등 일부 국가에서는 높은 법정 수수료가 피해자가 법적 조치를 방해하는 또다른 장벽으로 작용한다. 이와 유사하게 벨기에 평등기구인 유니아는 2017년 차별금지법 평가보고서에서 법률지원을 받을 수 없는 청구인이 높은 법정 비용과 소송이 기각될 경우 절차상의 배상금을 지불해야 하는 위험 등 여러 가지 장애물로 인해 법원에 소송을 제기하기가 매우 어렵다는 점을 강조했다.⁴⁸⁷ 패소 당사자에게 승소 당사자의 소송 비용과 경비를 지불하도록 명령하는 제도는 일부 국가에서 특히 불리하게 작용한다. 예를 들어 스웨덴에서는 2020년에 한 청구인이 고용상 장애인 차별 혐의로 제기한 소송의 2심에서 패소하여 승소 당사자(국가)에게 총 20,000 유로 이상의 법정 비용을 지불하라는 명령을 받았다.⁴⁸⁸ 이러한 위험을 피하기 위해 개인 피해자 및 피해자를 대리하는 비정부기구는 일반적으로 차별소송을 소액 청구 소송으로 제기하는데, 이는 특히 피해자에 대한 구제에 큰 영향을 미친다. 차별 소송의 경우 법원은 각 당사자가 비용을 부담하도록 판시할 수 있지만, 이는 일반적인 관행은 아니다.⁴⁸⁹ 비슷한 맥락에서, 불가리아 차별방지법에 따른 절차는 국가 수수료와 비용을 포함한 모든 비용을 명시적으로 면제하고 있다(제53조 및 제75조 2항). 그러나 실제로는 일반적으로 패소 당사자가 승소 당사자의 수수료와 비용을 지불하도록 명령하기 때문에 이 조항이 항상 준수되는 것은 아니다.⁴⁹⁰ 이러한 관행과 관련하여 최고행정법원의 판례가 확립되어 있지 않아 법적 불확실성이 야기되고 있다.

487 Unia (2017), *Evaluation Report* (of the Anti-Discrimination Federal Acts), February 2017, pp. 10 and 58-59, available at: [https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Evaluation_2e_version_LAR_LAD_Unia_PDF_\(Francophone\).pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Evaluation_2e_version_LAR_LAD_Unia_PDF_(Francophone).pdf).

488 Sweden, Labour Court, decision of 18 November 2020 in case No. 58/2020.

489 For one recent example of such a court decision, see Lund District Court, decision of 19 May 2021 in case No. T 4019-19, *Malmö mot Diskriminering (MmD) v Sweden through Lund University*.

490 이 관행은 차별금지법상의 사건을 특정하지 않는 대법원의 해석 판결에 근거한 것이다(2010년 5월 13일 No. 3, 2009년 상업소송 No.5에서 제시됨). 이 판결을 차별금지사건에 적용하는 것은 차별방지법 제75조 2항에 위배되는 행위이다.

사법 접근에 대한 절차적 장벽: EU차별금지법에 대한 국내 절차법의 준수⁴⁹¹

이 사건은 자신이 항공사에 의한 인종차별 피해자라고 생각한 한 승객에 관한 것이었다. 법원에서 피청구인은 피해자의 보상 청구를 묵인했고 차별을 부인하면서 소송을 종결할 수 있는 절차를 이용했다. 따라서 법원은 차별의 존재 여부에 대한 결론을 내리지 못한 채 비용 지급을 명령해야 했다.

유럽사법재판소는 먼저 피청구인이 차별 혐의를 인정하지 않는 경우, 피해자는 인종평등지침 제7조에 언급된 절차가 집행하고자 하는 권리의 침해 가능성에 대한 판결을 받을 수 있어야 한다고 판결했다. 청구된 금액의 지급은 '동등한 대우를 받을 권리가 침해되었다는 판결을 요청하는 사람에 대한 효과적인 사법 보호'를 보장할 수 없다. 금액 지불은 청구인에게 충분한 보상이 되지 않으며, 법원에서 차별 혐의에 대응하는 것 보다 비용과 평판 측면에서 이 절차를 이용하는 것이 더 유리하다고 생각하는 피청구인에게도 충분한 억지력으로 작용하지 않는다. 형사절차는 특히 피해자에게 불리한 형사 절차의 입증 책임 규정으로 인해 민법상 구제 수단의 지침 미준수를 구제하기 어렵다.

따라서 유럽사법재판소는 헌장 47조에 비추어 볼 때 지침 제7조와 제15조는 이 사건에서 문제가 된 국내법을 배제하는 것으로 해석되어야 한다고 판결했다.

잠재적으로 존재하는 또 다른 장벽은 소송 제기 기한이 짧다는 점인데, 지침에 따라 각국의 입법부가 적절하다고 판단되는 기간 제한을 설정할 수 있기 때문이다. 네덜란드에서는 민법에 따라 고용계약해지(차별적 해고 또는 부당해고)의 적법성을 다투고자 하는 청구인은 고용계약이 종료된 날부터 2개월 이내에 소송을 제기해야 한다. 독일에서는 일반평등대우법에 따라 노동법 또는 민법상 물질적 또는 비물질적 손해배상을 청구할 수 있는 시한은 청구인이 입사 지원을 거부당했거나 불이익을 받은 행위를 알게 된 날부터 2개월로 제한되어 있다. 아일랜드의 평등지위법 2000-2018에 따르면 청구인은 사건 발생일로부터 2개월 이내에 불만사항의 내용, 그리고 이에 대한 만족스러운 대응이 없을 경우 직장관계위원회에 문제를 제기할 의사를 피청구인에게 서면으로 통지하도록 규정하고 있다. 기한이 연장될 가능성이 있기는 하지만, 이러한 짧은 소송제기 기한은 특히 문해력이 부족하거나 국가의 공식 언어를 제대로 구사하지 못하는 피해자, 또는 장애가 있는 피해자에게 문제가 될 수 있다는 우려가 있다. 그리스에 정한 3개월 시한은 분야에 관계없이 매우 엄격하며, 라트비아의 경우 고용차별분쟁에 관한 문제를 제기할 수 있는 3개월은 다른 노동분쟁에 일반적으로 적용되는 2년 시한보다 훨씬 짧다. 스웨덴의 경우 고용 문제에서 소송을 제기할 수 있는 기간이 매우 짧은 것은 노동조합이 피해자를 대리한다는 가정에 근거한 것으로 보이며, 노조가 대리하는 경우가 아니라면 이러한 기한 제한은 사법적 접근에 심각한 장벽이 될 수 있다. 덴마크의 평등대우위원회에 관한 법에는 소송 개시에 대한 시간 제한은 없지만, 덴마크 법에는 소극적으로 행동하면 청구권을 잃을 수 있다는 일반 원칙이 있다. 청구인이 2012년 1월에 사직서에 서명하고 같은 해 12월에야 평등대우위원회에 불만을 제기한 사건이 있었는데, 평등대우위원회는 적극 대응에 대한 일반 원칙을 이 같은 구체적인 사례에 적용한 바 있다.⁴⁹² 프랑스에서는 특히 고용 분야에서 소송 유형별로 적용되는 다양한 시간 제한(특별히 짧지는 않다)이 복잡하기 때문에 추가적인 장벽이 존재한다.

491 CJEU, Judgment of 15 April 2021, Diskrimineringsombudsmannen v Braathens Regional Aviation AB, C30/19, ECLI:EU:C:2021:269.

492 Board of Equal Treatment, Decision No. 234/2013.

또한, 오스트리아, 크로아티아, 사이프러스, 몰타, 포르투갈, 세르비아의 사례에서 볼 수 있듯이, 긴 소송 기간과 소송의 복잡성은 구제를 원하는 사람들에게 방해 요인으로 작용할 수 있다. 헝가리와 슬로바키아에서는 사법 절차가 완료되는 데 4년 이상 걸릴 수 있다는 심각한 우려가 있다. 사이프러스에서는 평등기구가 보상금 명령을 판결할 수 있는 권한이 없다. 실제로 사건 처리 지연으로 인해 제3자가 취소 불가능한 권리를 취득하거나 피해자가 법원에 소를 제기할 수 있는 기한이 경과한 경우 차별사건에 대해 어떠한 구제도 제공하지 못하는 경우가 많다.⁴⁹³ 핀란드에서도 비슷한 상황이 벌어지고 있다. 2021년 유럽인권재판소는 크로아티아에 대해 9년 이상으로 과하게 오래 지속되었던 크로아티아 법원의 차별금지소송기간은 유럽인권협약 제6조 1항에 위배되고, 이에 따라 크로아티아법원은 유럽인권협약을 위반했다는 판결을 내렸다.⁴⁹⁴ 과거에도 이러한 결정이 여러 차례 있었다.⁴⁹⁵

마지막으로, 소송의 빈도가 낮다는 것 자체가 차별 피해자들에게 승소 가능성이 희박하다는 인상을 남기고, 이에 따라 소송을 꺼리게 될 수 있다. 언론에 관련 사례가 더 많이 보도될수록 피해자는 자신의 권리와 이러한 권리를 지키기 위한 방법에 대해 더 많은 정보를 얻게 된다. 언론은 연령이나 장애 관련 차별 사건보다는 인종이나 민족, 종교적 차별과 관련된 유명 사건에 대해 보도하는 경향이 있다. 사건이 공개되지 않은 국가에서는 언론이 침묵할 가능성이 더욱 높다. 예를 들어, 오스트리아, 벨기에, 이탈리아에서는 법원이나 평등기구의 결정에 대한 전체적인 공개가 이루어지지 않고 있다. 이와 대조적으로, 네덜란드에는 여러 기관에 접수된 모든 차별 분쟁/신고에 대한 자세한 정보가 포함된 연례 보고서를 발간하고 있어 고무적이다. 이 보고서는 연구 및 분석에 중요한 정보를 제공하고 있다.

4.2 법적 지위와 협회

인종평등지침 제7조 2항과 고용평등지침 제9조2항

‘회원국은 해당 국가의 법률에 규정된 기준에 따라 [본 지침]의 조항을 준수하는 데 정당한 이해관계가 있는 협회associations, 조직organisations, 또는 기타 법적 실체가 청구인의 승인 하에 청구인을 대신하거나 지원을 제공하여 [본 지침]에 따른 의무의 집행을 위해 제공되는 사법/행정 절차를 따르고 참여할 수 있도록 보장해야 한다.’

이 지침에 따라 EU 회원국은 협회가 가질 수 있는 법적 지위의 형태와 관련하여 이 조항을 시행하는 방식에 대해 어느 정도 재량권을 가지기 때문에 국가별 법질서는 비교하기가 어려울 정도의 다양한 양상을 보인다. 알바니아, 오스트리아, 벨기에, 불가리아, 크로아티아, 사이프러스⁴⁹⁶, 체코, 에스토니아,⁴⁹⁷ 프랑스, 독일, 그리스,⁴⁹⁸ 헝가리, 아이슬

493 See, for instance, Report Ref. A.K.I. 32/2008 dated 06 April 2012, regarding discriminatory age requirements for recruitment to police special services.

494 European Court of Human Rights, *Salameh v Croatia*, Application No. 38943/15, 14 October 2021.

495 European Court of Human Rights, *Kirncic and Others v Croatia*, Application No. 31386/17, 30 July 2020; *Mirjana Maric v Croatia*, Application No. 9849/15, 30 July 2020.

496 민간부문에만 해당된다.

497 에스토니아에서 차별피해자 단체의 법적 지위는 젠더평등 및 동등대우 위원장의 준사법적 절차와 법무부장관의 조정 절차로 제한된다. 법원에서는 그러한 지위가 부여되지 않는다.

498 그러나 그리스에서는 차별 피해자를 대리하는 협회, 단체 또는 노조가 공인 변호사를 통해 소송을 제기해야 하며 이는 상당한 비용이 든다.

란드, 아일랜드, 이탈리아, 리투아니아, 몰타, 몬테네그로, 북마케도니아, 노르웨이, 포르투갈, 루마니아, 세르비아, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 스웨덴 등의 몇몇 국가의 차별금지법에 따르면, 차별사건에서 특별히, 협회 그리고/또는 노동조합, 또는 기타 조직에 몇몇 법적 지위를 부여하고 있다. 그 외 여러 국가에서는 민법, 행정법 또는 노동법의 일반 조항에 의해 특정 조건 아래서 협회에 일정한 지위를 부여하고 있지만(예: 덴마크, 라트비아, 리히텐슈타인, 네덜란드, 폴란드, 튀르키예), 차별 사례에 대해 특정 지위를 부여한다는 구체적인 조항은 없다.

4.2.1 소송에 개입할 수 있는 주체

많은 국가에서 피해자를 대변하거나 지원할 수 있는 법적 지위는 조직의 설립 연한 또는 정관에 차별반대투쟁을 명시적으로 언급하는 등 특정 요건을 충족하는 협회 또는 조직에 제한된다. 예를 들어 프랑스에서는 노동조합과 비정부기구가 차별 피해자를 대변하거나 지원하려면 관할권에 관계없이 설립일이 5년 이상 경과해야 한다.⁴⁹⁹ 또한 평등기구인 권리 옹호관(Defender of Rights)는 관할권에 관계없이 모든 사건에 대해 의견을 제시할 수 있다. 이와 유사하게 벨기에에서는 차별 피해자를 대리하거나 지원하는 소송에 참여할 수 있는 세 가지 범주의 법적 실체가 있다. 첫째는 평등기구인 유니아, 둘째 인권 옹호 또는 차별 반대 투쟁을 목적으로 하고 민사소송법에 명시된 특정 유효성 조건을 충족하는 활동을 하는 모든 법인, 셋째 노동자 및 고용주 단체이다. 그러나 차별 혐의의 피해자가 신원 확인이 가능한 개인(자연인 또는 법인)인 경우, 피해자가 소송에 동의했음을 증명하는 경우에만 이러한 단체들의 소송 제기가 인정된다. 독일에서는 일반평등대우법에 따라 차별금지에 관련된 협회는 특정 기준을 충족하는 경우(예: 회원수가 75명 이상이고 한 건의 소송을 지원하기 위해 일시적으로 운영되는 것이 아니라 상시적으로 운영되는 조직이라는 요건) 소송에서 청구인을 지원할 자격이 있다. 룩셈부르크에서는 2006년 11월 28일에 제정된 일반차별금지법에 따라 법원에서 차별 피해자를 지원하려면 협회가 5년 이상 합법적으로 존재해야 하며 법무부로부터 전국의 차별금지 분야와 관계된 대표성을 인정받아야 한다.

이탈리아에서 차별에 맞서 싸울 수 있는 협회의 법적 지위는 소송의 법적 근거에 따라 다르다. 장애만이 아니라 출신 인종 또는 민족과 관련된 차별 사건에서 기회평등부 법령에 의해 승인된 목록에 있는 협회인 경우에만 청구인을 지원하거나 청구인을 대신하여 소송 절차에 참여할 수 있다.⁵⁰⁰ 그러나 고용평등지침에서 다루는 다른 차별 사유에 대해서는 소송을 제기할 수 있는 협회의 자격이 훨씬 광범위하며, 관련 법률의 집행에 ‘합법적 이해관계’가 있는 것으로 간주되는 모든 조직 또는 협회에 소송을 제기할 자격이 임시적으로 부여된다.⁵⁰¹ 또한 고용 분야에서 노동조합은 모든 근거에 따른 차별 피해자를 대리하거나 지원할 수 있는 법적 지위를 가진다.

일부 국가에서는 협회, 단체 또는 노동조합의 법적 지위는 소송에서 제기된 문제에 대한 정당한 이해관계가 있어야 한다는 조건 외에는 특정 기준이 적용되지 않는다. 사이프러스에서는 차별금지법에 따라 단체에게 ‘정당한 이해관계’가 있는 경우 피해자를 대신하여 소송에 참여할 자격이 있다고 규정하고 있다. 그러나 이는 개인적으로 고통을 당한 개인에게만 법적 지위를 제한하는 헌법상 원칙과 상충된다. 또한, 2017년부터 평등기구는 이전처럼 피해자를 대

499 France, Article R779-9 of the Code of Administrative Justice; Article 3 the New Code of Civil Procedure; Article 2, Code of Penal Procedure; Articles L1134-2 and L1134-3 of the Labour Code; Articles L131-1 and ff of the General Code of Public Service in the public sector.

500 Italy, Legislative Decree No. 215/2003, Article 5. See also Decree of the Department for Equal Opportunities of 6.09.2018. Further information available at: <https://www.unar.it/portale/associazioni>.

501 Italy, Legislative Decree No. 216/2003. Article 5.

리하는 비정부기구가 아닌 오직 피해자로부터 진정을 접수하는 것으로 보인다.⁵⁰² 영국 법원 및 재판소는 ‘제3자 개입’을 허가하는 단체의 유형에 제한을 두지 않으며, 이를 통해 단체들은 소송에서 쟁점이 되는 법리에 대한 주장을 제기할 수 있다. 차별 사건의 사안이 매우 복잡한 경우 이러한 3자 개입이 종종 허용된다. 크로아티아에서는 평등한 대우를 받을 권리를 보호하는 데 관여하는 단체, 조직, 기관, 협회 또는 기타 사람들에게 권리 침해를 문제 삼는 집단의 소송에 개입할 권리가 부여된다. 불가리아에서는 공익 비정부기구와 노동조합이 피해자가 제기한 소송에 참여하여 피해자를 지원하거나 고소인을 직접 대리할 수 있다. 슬로바키아에서는 법에 따라, 평등기구(슬로바키아 국가인권센터), 차별 피해자와 노동조합을 보호하고자 하는 모든 NGO가 소송에 제3자로 개입할 수 있지만, 법원의 제한이 있는 경우에만 가능하다. 노르웨이에서는 어떤 단체가 평등 관련 소송에서 법적 지위를 갖기 위해서는 차별금지활동을 단체의 유일한 목표로 또는 목표 중 하나로 삼아야 한다.

오스트리아에서는 특정 법 단체인 ‘차별 반대 비정부기구 소송 협회(Litigation Association of NGOs Against Discrimination)’가 고소인의 동의 하에 고소인을 지원하기 위해 법원으로부터 제3자 개입 권한을 명시적으로 부여받았다(평등대우법 제62절). 전문성을 지닌 모든 NGO는 이 협회에 가입할 수 있으며, 비회원도 사건에 대한 법적 이해관계를 입증하면 소송에 개입할 수 있다. 직장에서의 장애 차별 사건에 대해 오스트리아 장애인 협의회에 명시적인 개입 권한이 부여되었으며,⁵⁰³ 이 사건과 같은 분야에서 소송 협회(Litigation Association)의 개입도 법원에 의해 인정되었다.⁵⁰⁴ 덴마크에서는 덴마크 인권기구가 준사법적 평등기구인 평등대우위원회에 일반 공익 사건을 포함하여 원칙적인 사안에 대해 제소할 수 있다.⁵⁰⁵ 2021년에 덴마크 인권기구가 원칙에 대한 중요한 판결을 이끌어낸 여러 건의 소송을 제기하면서 이러한 권한을 부여하는 것이 매우 유용하다는 것이 입증되었다.⁵⁰⁶ 리투아니아의 평등대우법은 특정 차별 사유에 대한 차별 피해자를 법원에서 대리하는 것을 활동 영역으로 하는 협회는 사법 및 행정 절차에서 고소인의 승인을 받아 고소인을 대리하거나 지원할 수 있는 권리를 가진다고 규정하고 있다. 그러나 이 조항이 민사소송법 및 행정소송 절차법의 보다 제한적인 성격의 일반 조항들과 어떻게 상호 작용하는지는 불분명하다.

502 See notably Philenews (2018), ‘Quarrel over the responsibilities of the Commissioner for Administration’, 26 April 2018, available at: <https://www.philenews.com/eidiseis/politiki/article/517554>.

503 Austria, Act on the Employment of Persons with Disability, Section 7q.

504 Austria, Linz Regional Court, *F. v Linz Linien AG*, case No. 33C1725/127/14, decision of 15 July 2013.

505 Denmark, Consolidated Act No. 1230 of 2 October 2016, Section 1(7).

506 See, for instance, Board of Equal Treatment, Decisions Nos. 9134 and 9135 of 25 February 2021.

4.2.2 ‘대신하여’ 개입

알바니아, 오스트리아, 벨기에, 불가리아, 크로아티아, 사이프러스, 체코, 덴마크, 에스토니아,⁵⁰⁷ 프랑스, 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 아일랜드, 이탈리아, 라트비아, 리히텐슈타인, 리투아니아, 몰타, 몬테네그로, 네덜란드, 북마케도니아, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 루마니아, 세르비아, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 스웨덴, 튀르키예 등 대부분의 조사 대상 국가에서는 관련 협회 또는 노동조합이 대신(즉, 차별 피해자를 ‘대리하여’) 소송에 참여할 수 있도록 하고 있다. 하지만 이러한 협회가 피해자를 대신하여 개입할 수 있는 조건과 취할 수 있는 조치의 범위는 국가마다 다르다. 인종, 고용평등지침을 전환한 스페인 법 62/2003은 고용 외 사건인 경우 ‘집단적 권익을 옹호할 권한을 합법적으로 보유한 법적 실체는 출신 인종 또는 민족에 근거한 평등대우원칙을 실효성 있게 적용하기위해 고소인의 승인을 받아 고소인을 대신하여 사법 절차에 참여할 수 있다’고 규정한다(제31조). 이와 같은 조항이 노동조합과 고용인 단체만 관여할 수 있는 고용 관련 사건에 대해서는 존재하지 않는다. 고소인의 동의가 있으면 노동조합은 조합원과 이들의 이익을 위해 법정에 출석할 수 있다.

슬로바키아에서는 일반 법원과 대법원에서 국가평등기구(슬로바키아 국가인권센터)뿐만 아니라 비정부기구가 피해자를 대리할 수 있지만 헌법재판소 소송에서는 이 같은 대리가 제외된다.⁵⁰⁸ 오스트리아에서는 변호사의 대리가 의무화되어 있지 않은 소송에서만 관련 협회 및 기타 법적실체가 차별 피해자를 대리할 수 있다. 매우 드문 경우지만 평등대우위원회에서의 소송도 이러한 원칙이 적용된다. 또한 노동조합과 노동회의소 Chamber of Labour도 고용 관련 사건에서 노동자를 대리할 수 있다. 라트비아에서는 인권 및 개인의 권리 보호를 목적으로 하는 단체와 재단이 차별 피해자를 법정에서 대리할 수 있지만, 이는 하급심 법원에서만 가능하며 헌법재판소에서는 불가능하다.⁵⁰⁹ 그러나 2003년 헌법재판소는 이와 유사한 조항 하나가 헌법에 위배된다고 판단하여 해당 조항을 폐지했다.⁵¹⁰

리투아니아에서는 기회균등 옴부즈퍼슨에 피해자를 대신하여 소송을 제기할 수 있는 관련 협회의 법적 지위가 아직 불분명하다. 특히 2013년 대법원이 협회가 협회의 권리를 직접적으로 침해당한 경우에만 옴부즈퍼슨에게 진정을 제기할 수 있다고 판결한 이후에는 더욱 그렇다.⁵¹¹ 그러나 실제로 옴부즈퍼슨은 보통 제공된 정보를 바탕으로 ‘자체적으로’ 소송을 개시하여 단체가 제기한 진정을 처리한다. 핀란드에서는 법원에 소송을 제기할 수 있는 권리는 피해자에게만 있다. 그러나 차별금지평등재판소로 사건을 가져오는 경우에는 피해자의 동의가 있는 경우 차별금지옴부즈맨 또는 평등을 증진하고자 하는 단체가 소송을 제기할 수 있다. 정부 건의안에 따르면 평등을 증진하고자 하는 조직에는 인권 협회 또는 소비자나 사회적 협력자 대표하는 단체 등이 포함될 수 있음이 명확하게 제시되어 있다.⁵¹² 아일랜드에서도 마찬가지로 직장관계위원회 및 노동법원에 소를 제기할 때 개인 또는 단체가 개인 청구인으로부터 그들

507 에스토니아에서 차별피해자를 대리하는 단체의 법적 지위는 젠더평등 및 동등대우 위원장의 준사법적 절차와 법무부장관의 조정절차로 제한된다. 법원에서는 그러한 지위가 부여되지 않는다.

508 Slovakia, Civil Dispute Act, 160/2015, Section 429(2)(c).

509 Latvia, Amendments to the Civil Procedure Law, 19 December 2013, published in the Latvian Herald 2(5061), 3 January 2014, available at: www.vestnesis.lv/?menu=doc&id=263490.

510 Decision of the Constitutional Court of the Republic of Latvia in Case No 2003-04-01 of 27 June 2003, available at: <http://www.satv.tiesa.gov.lv/?lang=1&mid=19>.

511 Supreme Administrative Court of Lithuania, Administrative case No. A492-2078/2013, Decision of 7 November 2013.

512 Finland, Government proposal on the Non-Discrimination Act 19/2014, p. 87, available at: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140019>.

을 대리할 수 있는 권한을 부여받을 수 있지만 민사법원에서는 그렇지 않다.

난독증 학생의 국가시험응시에서 지원 부족 문제를 제기하기 위해 전략적 소송을 제기한 스웨덴 비정부기구 스웨덴 학교에서는 난독증 아동이 읽기 활동의 도움을 받기 위해 특정 보조 기기를 사용할 수 있다. 그러나 국가 시험에서는 이러한 기기를 사용할 수 없다. 지자체에서 운영하는 학교들은 이 문제와 관련하여 국가 교육청의 정책을 참고한다.

2018년, 장애 관련 사안을 다루는 두 개의 비정부기구는 지역차별금지국, 그리고 개인이 전략적인 소송을 제기할 수 있도록 지원하는 비교적 새로운 기금과 협력하여 국가 시험에서 보조 기기 사용을 허가하지 않는 규정에 대해 법원에 이의를 제기했다. 세 가지 사례를 선정하여 세 곳의 각 법원에 소송을 제기했고, 국가 교육청의 잘못된 조치로 인한 차별을 주장하며 스웨덴 정부를 상대로도 소송을 제기했다.

처음 제기한 세 건의 소송에 대해 2019년 각 지방법원에서 판결이 내려졌다. 두 사건에서는 법원이 간접차별과 접근성 문제 등에 관한 제한적인 시각을 적용하여 청구인이 패소했다.⁵¹³ 세 번째 사건에서 1심 법원은 지방 당국이 간접차별 뿐 아니라 접근성 형태의 차별에 대해서도 책임이 있다고 판결했다. 법원은 교육청의 기준guideline을 따르는 것이 차별금지법 위반이라고 생각한다면 지방 당국은 이를 무시했어야 했다고 판단했다.⁵¹⁴ 2심에서는 처음 두 판결이 확정되었고,⁵¹⁵ 세 번째 판결은 기각되었다. 따라서 모든 사건에서 차별 판결을 받지 못했다.⁵¹⁶ 대법원은 이 판결들에 대한 상고를 허락하지 않았다.

2021년에는 정부를 상대로 한 소송도 결론이 내려졌다. 지방법원은 교육청이 차별금지법에서 말하는 ‘교육 제공자’가 아니기 때문에 책임이 없다고 판결했다. 유럽인권보호조약 위반으로 인한 손해배상 청구와 관련하여 법원은 앞서 제기된 난독증 사건의 논리를 참고하여 교육청의 기준guideline(시험시간 연장 및 조용한 고사실에서의 시험 응시 권장)이 시험의 목적에 비례한다고 판단했다. 제공된 편의의 합리성이 인정된 것이었다.⁵¹⁷ 이 사건은 현재 항소가 진행중이다.

헝가리 평등대우법은 ‘비정부 이익대변기관’, 그리고 평등기구의 권한 아래 활동하는 옴부즈맨이 평등대우요건 위반으로 인해 개시된 소송에서 피해자를 대리할 수 있다고 규정하고 있다.⁵¹⁸ 평등대우법은 조직의 정관 또는 규약에 명시된 바에 따라 평등한 사회적 기회의 증진, 관련 보호 근거에서 명확한 설명에 의해 정의된 불우한 집단의 간극 해소, 또는 인권 보호를 목적으로 하는 사회 단체가 평등대우법이 언급하는 비정부 이익대변기관에 포함된다고 명시하

513 Sweden, District Court of Södertörn, case No. FT 7843-18, decision of 27.06.2019, *SL v Huddinge kommun*; District Court of Malmö, case No. FT 11836-18, decision of 12.11.2019, *LK v Malmö stad*.

514 Sweden, District Court of Örebro, case No. FT 7843-18, decision of 14.11.2019, *HD v Örebro kommun*.

515 Sweden, Svea Appeal Court, decision of 13 March 2020 in case No. FT 8377-19, *SL v Huddinge kommun*; Skåne and Blekinge Appeal Court, decision of 17 June 2020 in case No. FT 3697-19, *LK v Malmö kommun*.

516 Sweden, Göta Appeal Court, decision of 24 August 2020 in case No. FT 3960-19, *Örebro kommun v HD*.

517 Sweden, District Court of Solna, case No. FT 10318-20, decision of 22 December 2021, *LK v Sweden through the Chancellor of Justice*.

518 Hungary, Equal Treatment Act, Article 18(1).

고 있다.⁵¹⁹ 스웨덴에서 비정부기구는 그들의 활동, 재정 및 사건의 상황에 따라 구성원의 이익을 고려할 수 있는 가능성이 단체의 규정에 명시되어 있고 당사자의 동의가 있는 경우 개인을 대표하여 소송을 제기할 권리가 있다. 또한 평등옴부즈맨이 사건을 법원에 제기할 수 있는 권리는 노동조합이 조합원을 대표할 수 있는 권리의 보조적인 관계에 있다. 노동조합이 소송을 제기하지 않는 경우(또는 피해자가 노동조합 조합원이 아닌 경우)에만 옴부즈맨이 소송을 제기할 수 있다.

슬로베니아에서는 주county 법원에서 처리하는 차별 사건의 경우 다른 사법 사건보다 대리인 자격 조건이 더 엄격하여 사법적 접근이 더 어렵다. 민사소송법에 따르면 법적 능력이 있는 사람은 누구나 주 법원에서 당사자를 대리할 수 있지만, 차별방지법에 따르면 NGO의 대표자는 국가법률시험(변호사시험)에 합격한 사람이어야만 청구인을 대신하여 소송을 진행할 수 있다. 마찬가지로 그리스 법은 평등대우원칙 보장에 정당한 이해관계가 있는 NGO와 노동조합이 법원이나 행정당국에서 개인들을 대변할 수 있도록 허용하지만, 반드시 공인 변호사를 통해 소송을 진행해야 한다.

튀르키예처럼 피해자를 대리할 수 있는 법적 지위가 노동조합으로 제한되는 국가도 있는데, 고용 및 사회보장 문제와 관련된 사건에서 조합원을 대리하는 경우에만 노동조합이 이 권리를 행사할 수 있다. 마찬가지로 크로아티아에서도 노동조합만이 노동 분쟁에서 차별 피해자를 대신하여 행동할 수 있다. 덴마크의 노동조합은 임금 및 고용 조건과 관련된 사건에서 조합원을 대표할 수 있는 법적 지위를 지니지만, 비정부기구는 그렇지 못하다.

표 8: 차별사건에 관해 법정(또는 국가평등기구)에서 조직의 법적 지위

국가	피해자를 대신할 수 있는 법적 지위	피해자를 지원할 수 있는 법적 지위
알바니아	차별로부터의 보호에 관한 법, 제32조 1항b, 제33조 1항, 제33조 2항, 제34조 3항	없음 ⁵²⁰
오스트리아	평등대우위원회와 국가평등기구에 관한 법 12/2장 ⁵²¹⁵²²	평등대우법(제한있음), 62장 ⁵²³
벨기에	연방 인종평등법 제32조	연방 인종평등법 제32조
	연방 일반차별금지법 제30조	연방 일반차별금지법 제30조
불가리아	차별방지법 제71조 2항 ⁵²⁴	차별방지법 제71조 2항
크로아티아	민사소송법 제434조 a항 ⁵²⁵	차별금지법 제21조
사이프러스	고용과 직무의 평등대우법 제14조	고용과 직무의 평등대우법 제14조
	평등대우(인종 또는 출신 민족)법 제12조	평등대우(인종 또는 출신 민족)법 제12조
	차별금지법 제9조 D	장애인법 제9조 D
체코	차별금지법 11장	없음
	민사소송법 26장 3절	

519 Hungary, Equal Treatment Act, Article 3.

국가	피해자를 대신할 수 있는 법적 지위	피해자를 지원할 수 있는 법적 지위
덴마크	사법행정법 260장 ⁵²⁶	사법행정법 252장
에스토니아	법무부장관법 제23조 2항 ⁵²⁷	없음 ⁵²⁸
	평등대우법 제17조 1항	
핀란드	차별금지법 제21조 ⁵²⁹	없음 ⁵³⁰
프랑스	차별문제에 있어서 국내법을 공동체법에 적용하는 것에 관한 법 제6조	차별문제에 있어서 국내법을 공동체법에 적용하는 것에 관한 법 제6조 ⁵³¹
	차별금지법, 제2조	차별금지법 제2조
독일	없음	일반평등대우법 제23장

- 520 법에는 명시되어 있지 않지만 노동법 제182조에 따르면 노동조합은 조합원 지원을 위해 행동할 권리가 있다. 또한 차별로부터의 보호 위원회는 일반적으로 법원의 요청에 따라 재판의 이해 당사자로서 법정 소송 전체에 참석할 수 있다.
- 521 평등대우위원회에서의 대리
- 522 노동 및 사회법원에 관한 법 40/1/2장은 또한 노동회의소 및 노동조합이 1심 및 2심 법원에서 직장 관련 사건과 관계된 노동자를 대리할 수 있도록 허용한다.
- 523 차별 반대 NGO 소송 협회에 대한 피해자 지원 개입 권리
- 524 행정절차법 제18조 2항도 해당
- 525 노동조합과 고용인 단체만이 차별 피해자를 대리할 지위를 갖는다. 노동분쟁에서 노동자를 대리하기 위해 노동조합이 고용한 변호사를 제외하고 원칙적으로 협회는 법원에서 개별 피해자를 대리할 수 없다.
- 526 이 조항은 고용분야로 제한되어 있으며 노동조합보다 NGO에 더 제한적인 법적 지위를 부여하고 있다. 또한 공공행정법은 평등대우위원회에서 모든 분야에 관해 협회에 법적 지위를 부여하고 있다.
- 527 법무부장관의 조정 절차에만 해당(민간 영역에 한해)
- 528 그러나 민사 절차에 관해 민사소송법 제213조와 216조에 대한 사법적 해석이 필요하다.
- 529 단체는 고용 외 사건에서만 차별금지평등재판소에서 피해자를 대리할 수 있다. 법원에서는 피해자를 대리할 수 없다.
- 530 그러나 차별금지법(27절)에 따르면 법원은 이 법이 적용되는 사건에서 해당 사안이 차별금지 옴부즈맨의 권한과 관련되어 있다면 해당 옴부즈맨에게 청문 기회를 제공해야 한다. 또한 검사는 차별 사건에 대한 기소를 진행하기 전에 차별금지 옴부즈맨에게 청문 기회를 제공해야 한다. (Chapter 11, Section 11 of the Criminal Code).
- 531 Also, Law of social modernisation No. 2002-73, Article 24-1 as regards to housing; and Decree 75-1123 on the Code of Civil Procedure creating Article 31 of the Code of Civil Procedure, Article 3 and Decree No. 2008799 on the Code of Administrative Justice Article 2 relating to all fields.

국가	피해자를 대신할 수 있는 법적 지위	피해자를 지원할 수 있는 법적 지위
그리스	평등대우법 제8조 3항 ⁵³²	평등대우법 제8조 3항-4항 ⁵³³
헝가리	평등대우법 제18조 1항	평등대우법 제18조 2항 ⁵³⁴
아이슬란드	평등행정에 관한 법 제9조	없음 ⁵³⁵
	민사소송법 제16조 1항과 제25조 3항	없음 ⁵³⁶
아일랜드	고용평등법 1998-2021 제77장 11절 ⁵³⁷	고용평등법 1998-2021 제79장 1절 ⁵³⁸
	평등지위법 2000-2018 제25장 A절 ⁵³⁹	평등지위법 2000-2018 제25장 1절 ⁵⁴⁰
이탈리아	인종평등지침 이행을 위한 입법명령 No. 215/2003, 제5조	인종평등지침 이행을 위한 입법명령 No. 215/2003, 제5조
	고용평등지침 이행을 위한 입법명령 216/2003, 제5조	고용평등지침 이행을 위한 입법명령 No. 216/2003, 제5조
	67/2006 장애인 차별 피해자의 사법적 보호조치에 관한 법률 제4조	67/2006 장애인 차별 피해자의 사법적 보호조치에 관한 법률 제4조
라트비아	협회 및 재단에 관한 법 제10조 3항 ⁵⁴¹	행정절차법 제183조
	노동조합법 제12조 4항	
리히텐슈타인	장애인평등법 제 31조 ⁵⁴²	민사소송법 제17조
리투아니아 ⁵⁴³	평등대우 법 제12조 2항	평등대우 법 제12조 2항

532 제8조 3항은 그리스 절차법(민사소송법 제62조)에 규정된 일반 요건과 함께 해석되어야 한다.

533 제8조 3항과 4항은 그리스 절차법(민사소송법 제62조)에 규정된 일반 요건과 함께 해석되어야 한다.

534 헝가리에서는 피해자 지원에 관여할 수 있는 지위는 행정 절차에서만 가능하며 법원에서는 불가하다.

535 지침에 명시된 ‘피해자 지원’ 행위가 허용되는지 여부를 명확히 하기 위해서는 평등행정에 관한 법률 제6조의 사법적 해석이 필요하다.

536 차별 사건에서 단체가 피해자를 지원할 수 있는 권리를 명시적으로 규정하고 있지 않기 때문에 민사소송법 제25조3항에 관한 사법적 해석이 필요하다. 어떤 경우이든 피해자는 협회의 회원이어야 하며 이 협회는 ‘법적으로 보호되는 이익’이 있어야 하고, 회원의 특정 권리를 인정하거나 회원의 특정 의무를 면제하기 위한 소송만 제기할 수 있다.

537 직장관계위원회와 노동법원에서만 법적지위 인정

538 직장관계위원회와 노동법원에서만 법적지위 인정

539 직장관계위원회와 노동법원에서만 법적지위 인정

540 직장관계위원회와 노동법원에서만 법적지위 인정

541 단, 소송에 참여한 당사자 또는 이들의 변호인(피고측 변호인)에게 법적 대리권이 유보된 파기 사건은 예외이다.

542 고용, 서비스와 상품으로의 접근, 교육 및 통합 분야에서

543 평등대우법 제12조 2항이 특히 민사소송법의 관련 조항과 관련하여 어떻게 적용될지는 아직 지켜봐야 한다.

국가	피해자를 대신할 수 있는 법적 지위	피해자를 지원할 수 있는 법적 지위
룩셈부르크	없음	일반차별금지법 제7조, 제18조
몰타	평등대우명령 제16조	평등대우명령 제16조
	고용에서의 평등대우 규칙 제11조	고용에서의 평등대우 규칙 제11조
	평등기회(장애인) 법, 제33A조	평등기회(장애인) 법, 제33A조
몬테네그로	차별금지법 제21조 4항, 제22조 2항, 제30조	민사소송법 제205조 ⁵⁴⁴
네덜란드	민법 제3:305a조, 제3:305b조	민법 제3:305조
북마케도니아	차별금지 및 보호에 관한 법 제23조 2항	차별금지 및 보호에 관한 법 제40조
노르웨이 ⁵⁴⁵	분쟁법 제3-3장 4절	분쟁법 제15-7장
	평등 및 차별금지법 40장	민사 분쟁 조정 및 절차법 제157절
폴란드	민사소송규칙에 관한 법 제8조, 제61조, 제 462조	민사소송규칙에 관한 법 제8조, 제61조, 제 462조
포르투갈 ⁵⁴⁶	인종 또는 민족, 국적, 혈통, 출신 지역에 근거한 차별의 예방, 금지 및 퇴치를 위한 법체제 구축을 위한 법 93/2017 제12조 1항	인종 또는 민족, 국적, 혈통, 출신 지역에 근거한 차별의 예방, 금지 및 퇴치를 위한 법체제 구축을 위한 법 93/2017 제12조 1항
	노동법 제443조 1항 d, 477조 d항	노동법 제443조 1항 d, 477조 d항
	노동소송절차법 제5조	노동소송절차법 제5조
	장애 및 기존 건강상 위험에 기반한 차별금지 및 처벌법 46/2006 제15조 1항	장애 및 기존 건강상 위험에 기반한 차별금지 및 처벌법 46/2006 제15조 1항
	자영업에서의 차별금지 원칙에 관한 법 3/2011 제5조, 제8조	
루마니아	모든 형태의 차별 예방과 처벌에 관한 조례(GO) 137/2000 제28조	모든 형태의 차별 예방과 처벌에 관한 조례(GO) 137/2000 제28조
세르비아	차별금지법 제35조 3항	차별금지법 제35조 3-4항
	민사소송법 제85조 3항	민사소송법 제215-217조
슬로바키아	차별금지법 제10장	민사분쟁법 제95장
슬로베니아	차별방지법 제 41조 1-3항	차별방지법 제41조 4항

544 또한 차별금지법은 인권보호관에게 피해자를 지원할 수 있는 법적 지위를 부여하고 있다.

545 또한, 차별 피해자를 대리하는 단체의 법적 지위는 노동환경법 13-10장에도 규정되어 있다.

546 또한 장애인 NGO에 대한 법규와 이러한 단체들의 지원을 정의하는 법령 106/2013은 장애인 NGO가 피해자를 대신하여 행동할 수 있는 법적 지위를 부여한다.

국가	피해자를 대신할 수 있는 법적 지위	피해자를 지원할 수 있는 법적 지위
스페인	제정, 행정 및 사회적 조치에 관한 법 제31조 ⁵⁴⁷	없음
	장애인 권리 및 사회 통합에 관한 일반법 제76조	
	사회적 재판권법 제20조	
스웨덴 ⁵⁴⁸	차별금지법 6부, 2장	없음
튀르키예	노조와 단체협약에 관한 법 제26조 2항 ⁵⁴⁹	없음 ⁵⁵⁰
영국	없음	있음 ⁵⁵¹

547 단체는 민사나 행정 소송에 참여할 수 있지만 노동소송이나 사법 예비소송에는 참여할 수 없다.

548 노동조합은 또한 노동과 관련된 모든 분쟁에서 조합원을 대표할 권리가 있다 (Labour Procedure Act, Chapter 4, Section 5).

549 노동조합에 한해, 그리고 고용 및 사회보장 문제에 관한 경우에만 조합원을 대리할 수 있다. 공공부문에서도 유사한 조항이 적용된다 (Law on Trade Unions of Civil Servants and Collective Agreements No. 4688, Article 19(2)-f).

550 민사, 행정, 형사 절차에 관한 법률은 ‘피해’를 입었다는 사실을 입증할 수 있는 조직에게 어느 정도의 지위를 규정하지만 실제로 이러한 조항의 해석은 좁게 이루어지며 차별의 경우 이러한 조항이 적용되는지 여부가 불확실하다.

551 단체는 금지되지 않은 활동을 할 수 있으며 소송당사자에 대한 지원 제공을 금지하는 법률은 없다.

4.2.3 집단 구제

EU집행위원회는 집단 구제(collective redress)와 관련하여 유럽연합의 공동 대처가 필요하다고 평가해 왔다. 2011년에 발간된 실무 문서에서,⁵⁵² EU법률에 규정된 권리의 침해가 반복적으로 다수의 사람에게 영향을 미치는 경우, 특히 개별 소송으로 불법 행위를 중단하고 적절한 보상을 받는 데 실패한 경우 집단적 구제가 필요하다는 점을 인정했다. 2013년 EU집행위원회는 공공협의를 거친 후 EU법에 따라 모든 EU시민이 갖는 권리의 집행을 촉진하기 위해 모든 회원국은 집단 구제 메커니즘을 도입해야 한다는 취지의 권고안을 발표했다.⁵⁵³ 이러한 권고는 두 차별금지지침의 적용을 받지 않으며, 집단소송(class action), 단체소송(group action)(불특정 다수의 청구인, 확인된 청구인 또는 다수의 청구인을 대신하여 제기하는 소송), 민중소송(actio popularis(지원하거나 대변할 특정 피해자 없이 스스로 공익을 위해 활동하는 단체가 제기하는 소송)으로 나뉜다.⁵⁵⁴ 많은 국가에서 차별 사건에 대해 정해 놓은 특정 형태의 소송 절차는 없지만 소비자 보호법은 상품 및 서비스에 대한 접근과 관련하여 집단소송을 상정하고 있다. 그러나 실제로 이러한 조항의 적용은 사법적 해석에 따라 달라질 수 있다.

민중소송은 지원을 제공하거나 대변할 특정 피해자 없이도 특정 단체가 스스로 공익을 위해 행동할 수 있는 매우 유용한 수단이다. 유럽사법재판소에 따르면, 회원국은

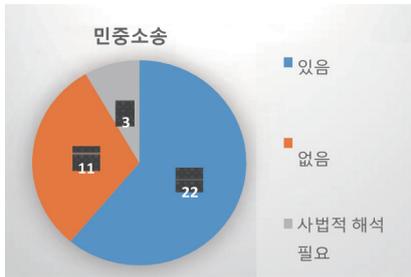
‘[인종평등지침]의 준수를 보장하는 데 정당한 이해관계를 가진 단체 또는 인종평등지침 제13조에 따라 지정된 단체가 특정 청구인의 이름으로 소송을 제기하지 않거나 신원을 확인할 수 있는 청구인이 없는 경우에도 단체의 의무를 이행하기 위해 법적 또는 행정적 소송을 제기할 수 있는 권리를 국내법에 규정하는 것이 금지되지 않는다. 그러나 국내법이 이러한 가능성을 허용하는지 여부는 전적으로 각국 법원의 판단에 달려있다.’⁵⁵⁵

552 European Commission (2011), Commission Staff Working Document Public Consultation: *Towards a coherent European approach to collective redress*, 4 February 2011.

553 European Commission (2013), Commission Recommendation of 11 June 2013 on common principles for injunctive and compensatory collective redress mechanisms in the Member States concerning violations of rights granted under Union Law, OJ L 201, 26.7.2013, p. 60–65.

554 For further information, see Farkas, L. (2014), ‘Collective actions under European anti-discrimination law’, *European Antidiscrimination Law Review*, Issue 19, November 2014, p. 25.

555 CJEU, Judgment of 10 July 2008, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV*, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397.



22개국(알바니아,⁵⁵⁶ 오스트리아, 벨기에,⁵⁵⁷ 불가리아, 크로아티아, 프랑스, 독일,⁵⁵⁸ 헝가리, 이탈리아, 리히텐슈타인,⁵⁵⁹ 룩셈부르크, 몰타,⁵⁶⁰ 몬테네그로,⁵⁶¹ 네덜란드, 북마케도니아, 노르웨이, 포르투갈, 루마니아, 세르비아, 슬로바키아, 스페인,⁵⁶² 튀르키예)의 국내법은 차별 사건에 대한 민중소송을 허용하고 있다. 예를 들어 헝가리에서는 평등대우원칙 위반이 개인의 본질적인 특징에 근거하고 정확하게 피해를 판단할 수 없는 더 큰 집단에게 영향을 미치는 경우 사회 단체 및 이익 대변 기관, 옴부즈맨 및

검찰이 대중소송을 제기할 수 있다. 반대로 민중소송의 가능 여부가 훨씬 더 제한적인 국가도 많다. 예를 들어 오스트리아에서는 장애를 이유로 한 차별의 경우에만 민중소송을 제기할 수 있으며, 제한된 조건의 단체만이 이러한 소송을 제기가 가능하다.

사법적 해석이 필요한 세 국가가 있다. 영국에서는 잉글랜드와 웨일스에 적용되는 상위법원법 1981은 사안에 대해 ‘충분한 이해관계’가 있는 법인 또는 자연인은 행정법에 따라 공공 기관을 상대로 소송을 제기할 수 있다고 규정하므로 해석이 필요하다. 실제로 노동조합, 비정부기구, 평등위원회는 모두 사법적 검토 절차를 거쳐 공공 기관을 상대로 중요 소송을 제기해 왔다. 스코틀랜드(1988년 당회법원법 27B절)와 북아일랜드(사법재판소 규칙 명령 53(5)(북아일랜드))에서도 사법적 해석이 요구된다. 리투아니아에서는 민법과 행정법 모두 ‘법률에 규정된 경우’에 대중소송이 가능하다고 규정하고 있지만 이에 해당하는 법률이 채택된 적은 없다. 또한 최고행정법원은 행정법과 관련하여 직접적으로 자신의 권리가 영향받은 사람만이 옴부즈퍼슨에게 진정을 제기할 수 있다고 판시한 바 있다.⁵⁶³ 아이슬란드에서는 차별 사건의 법적 지위에 관한 2018년 조항의 문구가 피해자의 신원 확인 요건과 관련하여 명확성이 부족하다.

사이프러스에서는 차별 사건에 대해 민중소송이 법적으로 허용되지 않지만, 평등기구가 특정 피해자 없이 스스로를 대신하여 공익을 위해 활동하는 단체를 통해 불만사항을 접수하고 이를 조사해 왔다는 점에 주목해야 한다. 그러나 2017년부터는 이러한 관행이 바뀐 것으로 보인다.⁵⁶⁴ 마지막으로 2016년부터 덴마크 인권기구는 일반 공익소송을 포함하여 원칙과 관련된 소송을 평등대우위원회에 제기할 수 있는 권한을 갖게 되었다.⁵⁶⁵

556 민중소송은 법에서 정하는 바에 따라 행정법원 및 차별로부터의 보호위원회에서 차별행위에 대한 이의를 제기할 수 있다.

557 평등기구인 유니아, 국가에 정식 등록된 협회, 그리고 노동자 대표 단체는 차별금지법 위반 혐의에 이의를 제기하기 위해 스스로 소송을 제기할 수 있다.

558 특히 장애인법 및 소비자 보호법에 근거하여 존재한다.

559 대중소송을 허용함에도 불구하고 여기에는 제한이 있다. 장애인평등법 제27조부터 29조, 그리고 31조에 따라 장애인의 공공장소(공공건물, 도로 및 교통이용구역, 대중교통시스템) 접근을 위해 장애인협회에게 스스로를 대신하여 소송을 할 수 있는 자격을 부여한다.

560 국가평등증진위원회만이 민중소송을 진행할 수 있다.

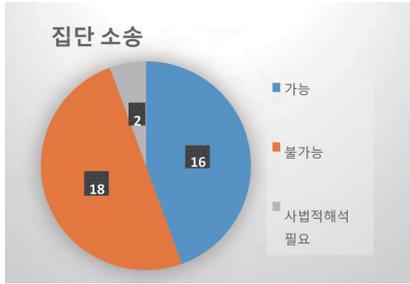
561 몬테네그로에서는 누구나 헌법재판소에 공익보호소송을 개시할 수 있다(Article 150 of the Constitution).

562 스페인에서는 형사절차에서만 민중소송이 가능하다.

563 Supreme Administrative Court of Lithuania, Administrative case No A492-2078/2013, Decision of 7 November 2013.

564 See notably Philenews (2018), ‘Quarrel over the responsibilities of the Commissioner for Administration’, 26 April 2018, available at: <https://www.philenews.com/eidiseis/politiki/article/517554>.

565 Denmark, Section 1(7) of Consolidated Act No. 1230 of 2 October 2016.



알바니아, 불가리아, 덴마크, 프랑스, 독일, 아이슬란드,⁵⁶⁶ 이탈리아, 리히텐슈타인, 리투아니아, 몬테네그로, 네덜란드, 북마케도니아, 노르웨이, 포르투갈, 슬로바키아, 슬로베니아, 스웨덴 등 16개국에서는 차별 사건에 대해 집단소송(동일한 사건으로 인해 발생한 청구에 대해 한 단체가 둘 이상의 개별 피해자를 위해 행동할 수 있는 권리)이 법으로 허용된다. 독일의 경우 2018년에 도입된 소비자권리에 관한 집단소송 절차⁵⁶⁷가 차별금지법에 적용될 것인지는 아직 지켜봐야 한다. 리투아니아에서는 협회, 단체 또는 노동조합이 집단소송을 대리하는 것이 법으로 허용되지 않지만,

변호사의 대리를 통한 집단소송은 허용하고 있다. 스웨덴 법은 동일한 문제로 인한 청구에 관해 지방 법원에 집단소송을 제기할 수 있도록 허용하지만, 고용 분야 이외의 사건에 대해서만 가능하다.⁵⁶⁸ 슬로베니아의 2017년 집단소송법은 사법 접근성을 높이고, 가해자의 불법 행위를 방지하며, 대규모 권리 침해가 발생한 경우 보상을 받을 수 있도록 하는 것을 목표로 한다. 프랑스에서는 차별이 의심되는 경우의 집단소송 절차를 이용할 수 있도록 2016년에 법안이 채택되었는데, 여기에는 몇 가지 제한과 제약 사항이 있다. 국가평등기구인 권리옹호관은 2020년 2월 의회에 제출한 의견서에서 이러한 집단소송에서의 한계를 강조했다.⁵⁶⁹ 의견서는 특히 노동조합이 고용 분야에서 집단소송 절차를 독점적으로 행사하기 위한 절차상의 어려움과 집단소송의 자금조달을 보장하기 위한 기금 조성의 필요성을 강조했다.

사이프러스와 몰타에서는 여전히 사법적 해석이 필요하다.

집단소송이 허용되지 않는 국가와 관련하여 헝가리의 법체계는 특정 단체가 두 명 이상의 피해자로부터 승인을 받아 단일 소송을 제기하는 것을 금지하지는 않지만, 이 경우 각 피해자의 청구가 개별적으로 검토된다는 점에 주목할 필요가 있다. 루마니아에서는 동일한 사건으로 인한 두 명 이상 피해자의 종합소송이 평등기구와 법원 소송에서 결합될 수 있다.

체코, 에스토니아, 핀란드, 그리스, 아일랜드, 라트비아, 폴란드에서는 차별 사건에 대해 집단소송과 민중소송이 허용되지 않는다.

566 아이슬란드 민사소송법 제19a조는 집단소송의 한 형태를 규정하고 있다. 동일한 사건 또는 동일한 상황을 이유로 당사자에게 소송을 제기할 수 있는 3인 이상의 개인이 '소송협회'를 구성할 수 있으며, 이 협회는 청구인을 대신하여 소송을 제기할 수 있다.

567 Germany, Act to introduce civil model declaratory proceedings, 12 July 2018, with effect from 1 November 2018.

568 Sweden, Group Proceedings Act (2002:599).

569 France, Defender of Rights (2020), Opinion No. 20-01 of 5 February 2020, available at: https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=31380&opac_view=-1.

4.3 입증책임⁵⁷⁰

차별 입증에 내재된 어려움으로 인해 인종평등지침 제8조와 고용평등지침 제10조에 따르면 차별을 당했다고 느끼는 사람은 법원이나 기타 권한이 있는 기관에 차별이 있었다고 추정될 수 있는 사실을 설명하면 된다.⁵⁷¹ 그러면 입증책임이 피청구인으로 전환되어 피청구인이 평등대우원칙을 위반하지 않았음을 입증해야 한다. 이러한 입증책임 방식은 형사사건에서는 적용되지 않으며(제8조 3항/제10조 3항), 법원이 조사의 주체인 사건에서도 이러한 방식을 적용하지 않는 것으로 회원국이 결정할 수 있다(제8조 5항/제10조 5항). 따라서, 예를 들어 프랑스에서는 조사적 성격의 행정 소송에서는 입증책임이 전환되지 않는다. 그럼에도 불구하고 프랑스 국가평의회(최고행정법원)는 2009년 발생한 차별사건에서 차별금지원칙 위반을 추정할 수 있도록 판사에게 차별사실을 제출하는 것은 청구인의 책임이지만, 판사는 적극적으로 피청구인이 자신의 행동을 정당화할 수 있는 모든 요소가 객관성에 근거하고 차별적 목적이 없었다는 증거를 제공하도록 해야 한다고 판시한 바 있다.⁵⁷² 포르투갈 법에 따르면 이 입증책임 원칙은 형사절차나 법에 따라 법원이 수사를 수행할 권한이 있는 소송에는 적용되지 않는다. 마찬가지로 에스토니아에서는 행정법원이나 형사절차 또는 법무부장관의 조정절차에는 입증책임전환이 적용되지 않는다. 슬로바키아 노동조사법에는 평등대우원칙 위반의 확인과 관련하여 입증책임에 대한 명시적이고 뚜렷한 규정이 없다.⁵⁷³ 불가리아에서는 입증책임 전환이 사법절차와 평등기구에서의 절차 모두에 적용된다. 이러한 입증책임 전환은 괴롭힘과 가해를 포함한 모든 형태의 차별에 일률적으로 적용되지만, 모든 사건에 똑같이 적용되고 있지 않기 때문에 판사 및 평등기구 구성원에 대한 추가 교육을 실시하는 것이 바람직하다. 체코 헌법재판소의 판례에 따르면, 입증책임이 전환되기 위해서는 청구인은 (a)불이익을 받았거나 비정상적인 대우를 받았다는 사실을 주장하고 입증해야 하며, (b)그러한 불이익이나 비정상적인 대우가 차별 근거에 속하는 사유로 인해 발생했음을 주장(반드시 입증해야 하는 것은 아님)해야 한다.⁵⁷⁴ 또한 청구인의 상황에서 차별 근거가 명확하지 않은 경우 청구인은 구체적인 차별 근거의 존재를 입증해야 한다. 이러한 모든 조건이 충족되면 입증책임은 피청구인에게 이전된다.

소수의 일부 회원국에서는 두 평등지침에 따른 입증책임 조항을 도입하지 않은 것으로 보인다. 라트비아에서는 입증책임 전환이 주로 고용 관련 사건에 적용되지만 교육, 상품 및 서비스에 대한 접근에도 적용된다. 사회보호 및 사회적 혜택에 대한 차별 사건의 입증책임 전환에 관한 명시적인 조항은 존재하지 않는다. 마찬가지로 알바니아에서는 민간부문의 상품과 서비스에 대한 접근에는 입증책임 전환이 적용되지 않는다. 오스트리아 평등대우법(민간부문 적용)의 입증책임에 관한 조항은 청구인의 부담을 낮추어 주지만 지침을 바람직하게 준수하는 것으로 간주되지는 않는다. 그러나 대법원은 ‘차별적 침해가 성공적으로 설명된 경우, 차별하지 않았음을 입증하는 것은 피청구인의 몫’이

570 See also Farkas, L. and O’Farrell, O. (2015), *Reversing the burden of proof: Practical dilemmas at the European and national level*, European network of legal experts in the non-discrimination field, available at: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/1076-burden-of-proof-en>.

571 입증책임전환은 원래 젠더 관련 법률에 따라 개발되었다 (see Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex).

572 프랑스, Conseil d’Etat, No. 298348, 2009년 10월 30일. 링겔하임 Ringelheim, J (2019) 2019/2 발행 <유럽 평등법 분석> pp. 49-64 ‘벨기에, 프랑스, 아일랜드를 중심으로 한 차별금지소송의 입증책임’에서 차별사건에서의 입증책임 전환에 관한 최근 규정 분석을 찾아볼 수 있다.

573 슬로바키아, 노동조사법 No. 125/2006, 불법노동 및 불법고용에 관한 개정 및 보완법, 특정 법에 대한 개정 및 보완, 수정됨

574 Czechia, Constitutional Court, No. III. ÚS 880/15, 8 October 2015, http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=3-880-15_1.

라는 판결을 통해 지침에 부합하는 해석을 제시했다.⁵⁷⁵ 2019년 프랑스 헌법재판소는 단체협약으로 인해 차별이 발생했다고 주장되는 경우의 입증책임에 대한 오랜 해석을 명시적으로 수정했다.⁵⁷⁶ 단체협약으로 인한 차별 문제가 제기되는 경우, 과거에는 차별적 대우로 인해 비교 가능한 상황에 있는 다른 사람들과 다른 자의적인 차이가 발생하였으며, 이는 직업적 고려와 무관했다는 사실을 입증할 책임이 청구인에게 있는 것으로 간주되었다.⁵⁷⁷ 스웨덴에서는 입증책임 전환에 관한 규정이 일반 법원과 노동법원 모두에 적용되지만, 두 시스템 간에 이 규정을 적용하는 방식이 차이가 있는 것으로 보인다.

스웨덴에서 동일한 가치의 증거가 상충하는 경우 입증책임의 전환

2017년 노동법원은 처음으로 1년 전 일반 법원에 제출된 다른 사건과 상당히 동일한 사건을 처리하게 된 상황이 발생했다. 두 사건 모두 입증책임의 이행에 초점이 맞추어져 있었다.

이 사건은 무슬림 치과대 학생(지방법원)⁵⁷⁸ 또는 무슬림 치과의사(노동법원)⁵⁷⁹의 경우 팔 아래쪽 노출 규정을 일회용 슬리브 착용으로 대체할 수 있는지 여부에 관한 것이었다. 보건 및 안전 규정의 적용, 종교적 이유로 팔을 노출한 채로 일하지 않으려는 의료 종사자들의 욕구, 그리고 이 규정의 적용이 간접차별에 해당하는지 여부에 초점이 맞춰졌다.

위생 기준을 위해 치과의사는 팔에 아무것도 착용하지 않아야 할 필요성에 대해 두 명의 전문가가 질문을 받았고 각 전문가는 다른 의견을 제시했다. 치과대 학생과 관련된 사건에서 지방법원은 두 전문가의 의견을 신뢰할 수 있다고 판단했지만 입증책임은 피고에게 있다고 판결했다. 피고는 일회용 팔 보호대가 감염 위험을 증가시킨다는 사실을 입증하지 못하여 패소했다.

반면, 노동법원은 본질적으로 동일한 증거를 바탕으로 판단했음에도 불구하고 정반대의 판결을 내렸다. 노동법원은 고용주가 실질적이고 객관적인 이론적 위생상의 이유를 제시한 경우, 전문가들의 진술이 동등하게 신빙성이 있는 것으로 간주되더라도 입증책임은 청구인에게 있다고 판결했다. 평등옴부즈맨이 고용주 측 전문가의 주장을 반증하지 못했기 때문에 평등옴부즈맨은 소송에서 패소했다. 이 결과를 가져온 주요 논거는 환자의 안전이 위험에 처한 경우 고용주가 위생 규칙(försiktighetsprincipen - 주의 의무 원칙)을 설정할 수 있는 넓은 재량권을 허용해야 하며, 따라서 남은 의심은 청구인이 부담해야 한다는 것이었다.

575 장애인고용법 및 연방 장애인 평등법에 동일한 문구가 포함되어 있다.

576 France, Court of Cassation, Social Chamber, decision of 3 April 2019, case No. 17-11970.

577 See for instance France, Court of Cassation, Social Chamber, decision of 1 July 2009, No. 07-42675.

578 Sweden, Stockholm District Court, case T 3905-15, *Equality Ombudsman v the Swedish State through Karolinska Institutet*, judgment of 16 November 2016.

579 Swedish Labour Court, *Equality Ombudsman v Peoples Dentist of Stockholm County*, Judgment No. 65/2017 of 20 December 2017. Available at: <https://www.arbetsdomstolen.se/media/n2bn4bbn/65-17.pdf>.

입증책임 전환에 관한 지침의 조항과 관련하여 ‘직접·간접 차별이 있었다고 추정할 수 있는 사실’이라는 용어의 의미는 유럽사법재판소가 페르마 페린 *Firma Feryn* 사건을 통해 제기한 질문 중 하나였다.⁵⁸⁰ 이와 관련하여 유럽사법재판소는 ‘고용주가 채용 정책에 따라 특정 민족 또는 인종 출신의 직원을 채용하지 않을 것임을 공개적으로 알리는 진술은 [그러한] 사실에 해당할 수 있다’고 결론을 내렸다.⁵⁸¹ 또한 사법재판소는 *Asociația Accept* 사건에서 ‘동성애 혐오 채용 정책의 존재를 암시하는 발언을 한 사람은 경영에 중요한 역할을 담당하고 있거나 그러한 것처럼 보이는 사람이지만 채용과 관련해서는 법적으로 구속력이 없는 사람이라고 피고 고용주가 주장하더라도, 고용주가 차별적 채용 정책을 추구한다고 추론할 수 있는 사실이 존재함을 부인할 수 없다’고 판시하며 이 문제에 대한 추가 지침을 제공했다.⁵⁸²

4.4 불이익조치

회원국은 진정을 제기하거나 평등대우원칙 준수를 강제하기 위한 소송의 제기로 인해 개인이 불리한 대우를 받거나 불리한 결과에 놓이지 않도록 보호해야 한다(인종평등지침 제9조, 고용평등지침 제11조). 일부 국가에서는 여전히 이에 대한 보호가 고용 분야로 제한되어 고용분야 외에 인종평등지침이 적용되는 분야에서 발생하는 피해자 불이익조치(victimisation)로부터* 개인을 보호하지 못하는 중대한 모순이 존재한다. 독일, 리투아니아, 스페인이 이러한 국가에 해당한다. [**(역주)* 피해사실에 대해 신고, 진정, 소송을 제기한 피해자에게 징계, 해고 등 불리한 대우를 하는 것을 통칭하며, ‘보복’ 또는 ‘피해자화’라고 번역하기도 하며, 한국 법(공익신고자보호법 등)에서는 ‘불이익조치’라고 부른다.]

두 지침은 불이익조치로부터 보호해야 하는 대상의 범위를 실제 신고자 본인으로 제한하지 않고 ‘진정 제기 또는 소송의 결과로 인해’ 불리한 대우를 받을 수 있는 모든 사람으로 확대 적용하지만, 일부 국가에서는 보호가 다소 제한적으로 적용되고 있다. 한 예로 덴마크 법에서는 자신에 대한 차별적 대우에 대해 진정을 제기하는 사람과 타인에 대한 차별적 대우에 대해 진정을 제기하는 사람에게 이 불이익조치 보호 원칙이 적용되는데, 불이익조치와 동등한 대우를 요구하는 직원의 요청 사이에 인과 관계가 입증될 수 있어야 한다는 것이 전제 조건이다. 벨기에의 경우, 불이익조치에 대한 연방 차원의 보호는 차별에 대한 진정을 제기한 피해자와 법적 절차에서 공식적으로 증언한 증인으로 제한된다. 이 같은 제한적인 범위는 피해자를 돕거나 지원한 사람 등 관련된 ‘모든 사람’이 보호받는 것이 아님을 의미하는 것으로 보인다.⁵⁸³ 아일랜드의 경우, 이러한 불이익 조치에 대한 진정 제기는 진정을 제기하는 자의 고용주를 상대로만 가능하다. 예를 들어 노동조합 등을 상대로는 진정 제기할 수 없다는 점에서 불이익조치로부터의 보호가 제한적이다.⁵⁸⁴

580 CJEU, Judgment of 10 July 2008, *Firma Feryn*, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397.

581 CJEU, Judgment of 10 July 2008, *Firma Feryn*, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397, para 31.

582 CJEU, Judgment of 25 April 2013, *Asociația Accept v Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, C81/12, ECLI:EU:C:2013:275.

583 2019년 6월 20일 *Hakelbracht* (C-404/18)판결에서, 유럽사법재판소 피해자 보호를 규정하는 젠더법 조항이 EU법률과 양립할 수 없다는 사실을 발견했다. 관련 조항은 두 평등지침을 수용한 벨기에 법 조항과 같은 문구를 사용했다.

584 Ireland, Labour Court, *Association of Secondary Teachers, Ireland v Dunbar*, Decision No. EDA2811 of 25 August 2011, available at: <https://www.workplacereleations.ie/en/cases/2011/august/eda1128.html>.

그러나 이탈리아 등 대부분의 국가에서는 보호 범위가 더 넓어 청구인 외 ‘다른 사람’에 대한 보호도 포함되며, 에스토니아와 폴란드에서는 청구인뿐만 아니라 청구인을 지원하는 사람들도 보호 대상에 포함된다. 루마니아에서는 불이익조치에 대한 보호가 청구인에게만 국한되지 않고 증인까지 확대되며, 리투아니아 평등대우법은 고용평등지침의 문구를 그대로 사용하고 있다. 프랑스 법 No 2008-496는 지침에서 다루는 직간접적 차별에 대한 민사 구제 범위 전반에 적용되는 불이익조치로부터의 보호를 도입하여 차별 행위에 대해 ‘선의로 증언했거나’ 신고한 모든 사람에게 보호를 확대했다.

일부 국가에서는 지침의 요건보다 더 강화된 조치를 취하고 있다. 영국에서는 불이익조치를 한 가해자가 1차 신고와 관련된 대상으로 한정되지 않는다. 예를 들어, 차별에 대한 진정을 제기했거나 이전 직장에서 차별 피해자를 도왔다는 이유로 고용을 거부하는 고용주에게도 불이익조치에 대한 책임을 부과한다.

불가리아에서는 추정과 연루에 의한 보복에 대해 명시적으로 보호가 제공된다. 또한, 2021년 불가리아 최고행정법원은 고용주에 대한 1차 문제 제기와 문제제기로 인한 보복에 해당하는 불리한 처우 사이에 인과관계를 구체적으로 입증할 구체적인 증거가 요구되지 않는다고 판결했다.⁵⁸⁵

슬로베니아에서는 원 문제제기 사건에서 차별이 발견되면 평등원칙옹호관Advocate of the Principle of Equality이 가해자에게 보복을 방지를 위해 적절한 조치를 취하도록 명령할 수 있다. 가해자로 추정되는 사람이 평등원칙수호부의 명령을 따르지 않는 경우, 평등원칙옹호관은 가해자에게 보복으로 인한 결과를 제거하도록 명령할 수 있다.

585 Bulgaria, Supreme Administrative Court, Decision No. 7293 of 16 June 2021 in case No. 2405/2021.

표 9: 불이익조치를 금지하는 국내법(지방분권국가의 경우 연방법만 제시됨)

국가	법	고용분야 외의 보호 제공
알바니아	차별로부터의 보호에 관한 법 제3조 17항	O
오스트리아	평등대우법 27절, 39절	O
	연방 평등대우법 20b장	X
	장애인고용법 7i/2장	X
	연방 장애인평등법 9/5장	O ⁵⁸⁶
벨기에	연방 인종평등법, ⁵⁸⁷ 제14조, 15조	O
	연방 일반차별금지법 제16조, 17조	O
불가리아	차별방지법 제5조	O
크로아티아	차별금지법 제7조	O
사이프러스	고용과 직무의 평등대우법 제10조	X
	평등대우 (출신 인종 또는 민족) 법, 제11조	O
	장애인법 제9E조	O
체코	차별금지법 4장 3절	O
덴마크	노동시장에서의 차별금지 등에 관한 법 7장 2절	X
	민족평등대우법 8장	O
	장애차별금지법 9장	O
에스토니아	평등대우법 제3조 6장	O
핀란드	차별금지법 16장	O
프랑스	차별문제에 있어서 국내법을 공동체법에 적용하는 것에 관한 법, 제2조, 3조	O
독일	일반평등대우법 16장	X
그리스	평등대우법 제10조	O
헝가리	평등대우법 제10조 3항	O
아이슬란드	인종평등법 제13조	O
	노동평등법 제13조	X
아일랜드	고용평등법 1998-2021 14장, 74장 2절	X
	평등지위법 2000-2018 3장 2절 j	O
이탈리아	인종평등지침 이행을 위한 입법 명령 No. 215/2003, 제4조 추가조항	O
	고용평등지침 이행을 위한 입법 명령 No. 216/2003, 제4조 추가조항	X
라트비아	노동법 ⁵⁸⁸ 제9조 1항	O
리히텐슈타인	장애인 평등법 제23조 4항	O

586 연방장애인평등법은 고용분야 외의 보복에 대한 보호만 포함한다.

587 벨기에 법은 피해자, 피해자 대리인, 증인만을 피해로부터 보호하는 반면, EU 지침은 관련된 ‘모든 사람’을 보호한다.

588 다음 법에 따라 고용분야 외에도 피해에 대한 보호가 제공된다: the 1995 Law on Social Security, Article 34(2), the 1999 Law on Consumer Protection, Article 3¹(10), and the 2012 Law on Prohibition of Discrimination against Natural Persons – Parties to Legal Transactions, Article 6.

국가	법	고용분야 외의 보호 제공
리투아니아	평등대우법 제7조 8항	O
	노동법, 제26조 2항 5	X
룩셈부르크	차별금지일반법, ⁵⁸⁹ 제4조, 18조	O
몰타	고용 및 노사관계법, 제28조	X
	평등대우명령 제7조	O
	UN 장애인권리협약법, 네 번째 목록 파트 A	O
몬테네그로	차별금지법 제4조	O
네덜란드	일반평등대우법 제8조, 8a조	O
	장애인차별금지법 제9조, 9a조	O
	연령차별금지법, 제10조, 11조	O
북마케도니아	차별금지 및 보호에 관한 법, 제11조	O
노르웨이	평등 및 차별금지법 14장	O
폴란드 ⁵⁹⁰	평등대우법 제17조	O
포르투갈	노동법 제129조 1항, 331조 1항 a-d, 351조 1항 3, 381조 b항	X
	출신 인종, 민족, 국적, 혈통, 출신 지역을 이유로 한 차별의 예방, 금지 및 퇴치를 위한 법적 제도를 확립하는 법 93/2017 제13조	O
루마니아	모든 형태의 차별 예방과 처벌에 관한 조례(GO) 137/2000, 제2조 7항	O
세르비아	차별금지법 제9조	O
슬로바키아	차별금지법 2a장 1절, 8절	O
	노동법 13장 3절	X
슬로베니아	차별방지법 제7조 4항, 제11조	O
	고용관계법 제6조 8항	X
스페인	재정, 행정 및 사회적 조치에 관한 법 제37조	X
스웨덴	차별금지법 2부 18-19장	O ⁵⁹¹
튀르키예	튀르키예 인권 및 평등기구에 관한 법 제4조 2항	O
영국	(그레이트 브리튼) 평등법 27장	O
	(북아일랜드) 인종관계령, 제4조	O
	(북아일랜드) 공정한 고용 및 대우 명령, 제3조 4항	O
	(북아일랜드) 고용평등(성적지향) 규칙 4호	O
	(북아일랜드) 장애인차별금지법 55장	O
	(북아일랜드) 고용평등(연령) 규칙, 4호	X

589 2006년 11월 29일 공공부문법에도 공공부문의 보복에 대한 보호가 포함되어 있다.

590 노동법 또한 보복을 금지한다.

591 차별금지법에 해당하는 모든 범위에 적용된다.

4.5 제재와 구제⁵⁹²

차별금지법 위반 행위에 대해서는 ‘효과적이고, 비례적이며, 설득력 있는’ 제재가 수반되어야 하며, 여기에는 피해자에 대한 배상 지급이 포함될 수 있다(인종평등지침 제15조, 고용평등지침 제17조). 제재[sanctions]와 구제[remedies]의 의미는 개별 상황에 따라 각 사례별로 결정되어야 한다.

실제로는, 구제의 관련 법 유형(예: 민사적, 형사적 또는 행정적 구제)과 성격(징벌적 또는 비징벌적)에 따라, 그리고 과거 지향적 또는 미래 지향적(후자는 미래의 행동을 조정하려는 구제책을 의미)인 구제의 성격, 그리고 구제가 작동하는 수준(개인/미시 또는 집단/거시 수준)에 따라 다양한 구제가 존재한다. 구제는 상호 보완적인 다양한 집행 절차(행정, 노사 관계 및 사법 절차)를 통해 제공될 수 있다. 이러한 특징에 따라 법질서 안에서 제공되는 구제는 다양한 구제 이론(예: 구제적, 배상적, 징벌적, 예방적 정의 이론)과 평등 개념(예: 개인 정의 모델, 집단 정의 모델 또는 참여로서의 평등에 기반한 모델)을 반영하게 된다. 따라서 구제를 집행하는 종합적인 접근 방식은 실제로는 매우 광범위하다. 이러한 접근에서는 구제책의 절차적 측면과 구제 실제(차별 피해자에 대한 구제 및 시정)뿐만 아니라 피해자 구제, 규정 준수, 주류화 및 적극적 조치와 같은 광범위한 사안과 시정 과세와 같은 기타 혁신적인 조치도 다루어진다. 피해자에 대한 금전적 배상에는 과거 및 미래의 손실에 대한 배상(가장 일반적), 감정적 손해에 대한 배상, 정신적 피해와 같은 개인적 손해에 대한 배상, 차별행위자를 처벌하기 위한 본보기적 손해배상[exemplary damages(일반적이지 않음)] 등이 포함될 수 있다.

전체적으로 볼 때, 구제의 모든 범위를 포괄할 수 있는 국가 차원의 단일 집행시스템은 없는 것으로 보인다. 기본적으로 집행은 대부분 예방적 접근보다는 개인주의적이고 구제적인 접근 방식에 기반을 두고 있다. 아일랜드 법에서는 배상금 지급, 복직 및 재계약, 고용주에게 특정 조치를 취하도록 요구하는 명령 등 매우 다양한 구제가 제공된다. 특히, 기회 균등 정책의 수립, 채용 절차 검토, 성희롱 절차 검토, 면접관 공식 교육, 고객 서비스 관행의 검토, 직원 대상 평등교육 등 특정 조치를 명령한 판례들이 존재한다. 스페인에서는 고용 분야에서 모든 사유에 대해, 그리고 모든 분야에서 장애 사유에 대해 차별의 처벌 규정이 마련되었지만(법 49/2007), 인종평등지침이 적용되는 다른 분야에서는 처벌 규정이 마련되지 않았다.⁵⁹³ 마지막으로 폴란드 평등대우법은 ‘배상’에 대해서만 언급하고 있으며(폴란드 법에서는 일반적으로 물질적 손해에 대해서만 보상하는 것으로 해석된다), 판례에 따르면 차별 사건에서 비물질적 손해에 대한 보상이 인정될 수 있는지 여부는 법원에 따라 차이를 보인다.⁵⁹⁴

일부 회원국에서는 전문기구가 차별을 발견한 경우 전문기구에 제재를 가할 수 있는 권한이 부여되어 있다. 불가리아 차별금지위원회는 예방 또는 시정 조치를 명령하고 125 유로에서 1,250 유로 사이에서 합리적이라고 판단되

592 이 주제에 관한 차별금지 분야 유럽 법전문가 네트워크 주제별 보고서에서 더 자세한 분석을 확인할 수 있다, 비교: 톨블러Tobler, C. (2005), EC 차별금지법의 구제책과 제재: 효과적이고 적절하며 설득력 있는 제재와 구제책, 특히 차별 피해자에 대한 보상과 관련하여, Effective, proportionate and dissuasive sanctions and remedies, with particular reference to upper limits on compensation to victims of discrimination, 룩셈부르크. 이 보고서의 분석 내용은 본 장에서 다시 활용되었다.

593 법원의 해석에 따라 형사적 제재가 적용될 수 있다.

594 For a positive example, see Poland, Regional Court of Warsaw, judgment of 29 September 2020, No. V Ca 2686/19 (not published).

는 수준의 행정 벌금을 부과할 수 있는 권한이 있다.⁵⁹⁵ 마찬가지로 루마니아의 국가차별철폐위원회는 피해자가 개인인 경우 250 유로에서 7,500 유로, 피해자가 단체 또는 공동체인 경우 500 유로에서 2만 5천 유로의 행정 경고 및 벌금을 가해자에게 부과할 수 있다. Asociația Accept 사건에 대한 유럽사법재판소 판결이 있기 전에는 루마니아 국가차별철폐위원회는 피청구인이 공공기관이고 차별이 발생한 것으로 확인된 경우에만 권고 및 행정 경고를 내리는 관행을 발전시켜 왔으며, 벌금을 부과하는 경우는 거의 없었다. 유럽사법재판소 판결 이후 루마니아 국가차별위원회는 점점 더 많은 사건에 대해 벌금을 부과하고 있으며 그 액수도 증가하기 시작했다.⁵⁹⁶ 사이프러스 행정담당관(‘옴부즈맨’)은 구속력 있는 결정을 내리고 소액의 벌금을 부과할 수 있는 권한을 지닌다. 또한 명령의 집행을 모니터링하고 행정담당관의 결정에 따르지 않을 경우 위반 대상에게 벌금을 부과할 의무가 있다. 그러나 이러한 벌금 수준은 상당히 낮아서 위법행위에 대한 억지력이 있다고 보기는 어렵다. 또한 지금까지 옴부즈맨이 구속력 있는 결정을 내리거나 벌금을 부과한 사례는 없었다. 노르웨이의 평등재판소는 보상금 지급을 포함한 행정 결정을 내릴 수 있는 권한이 있다. 덴마크 평등위원회는 구속력 있는 결정을 내리고 보상금을 판결할 수 있으며, 평등위원회의 결정에 이의가 제기되는 경우 민사 법원에 항소할 수 있다. 슬로바키아에서는 노동사회가족청이 차별적인 채용 공고에 대한 고소건에 대해 조사할 수 있는 권한이 있다. 슬로바키아 노동청이 위반 사항을 적발할 경우에는 최대 33,193 유로의 벌금을 부과할 수 있다. 그러나 실제로는 노동청은 차별적 채용공고를 게시한 주체를 파악하여 해당 기업에 책임을 지우거나 제재를 부과하는 데 어려움을 겪고 있다. 사이프러스에서는 19명 이상의 직원을 고용한 고용주는 (1) 명백히 불법적으로, (2) 불법적이고 악의적으로 해고된 직원을 복직시키라는 법원의 요구를 받을 수 있다.

영국에서는 브리티시 평등인권위원회와 북아일랜드 평등위원회는 이들에게 주어진 공식적인 조사 권한을 사용하여 차별이 있다고 판단되는 조직을 조사할 수 있으며, 불법 행위가 이루어졌다고 판단되는 경우 해당 조직에 차별행위를 중단하고 재발 방지를 위해 지정된 날짜까지 조치를 요구하는 구속력 있는 ‘이행준수명령 compliance notice’를 내릴 수 있다. 또한 이 두 기관은 다른 단체들을 상대로 차별행위를 하지 않기로 약속하는 구속력 있는 협정을 체결하고 (필요한 경우 법적 조치를 통해 강제할 수 있음), 불법적으로 차별 행위를 행하는 사람을 방지하기 위한 경고할 수 있는 권한도 있다.

헝가리의 교육 차별에 대한 보상: 경교스파타 Gyöngyöspata 논쟁

2015년 경교스파타의 한 초등학교에 재학중이던 롬인 학생들이 제기한 민중소송에서 헝가리 대법원(Curia)은 이들이 분리되고 낮은 수준의 교육을 받은 것이 사실이라고 판결했다. 대법원의 최종 판결에 따라 63명의 당시 롬인 학생은 학교, 시의회, 중앙교육관리기관(KLIK)을 상대로 낮은 수준의 교육으로 인해 장기간 겪은 불이익에 대해 손해배상청구 소송을 제기했다.

595 Bulgaria, Protection Against Discrimination Act, Articles 78-80.

596 Romania, National Council for Combating Discrimination (2022), 2021 Annual Report, available at: <https://www.cncd.ro/wpcontent/uploads/2022/04/Raport-de-activitate-CNCD-2021-.pdf>; and NCCD (2020), 2019 Annual Report.

2018년 10월, 1심 법원은 피청구인들이 청구인들의 평등하게 대우받을 권리를 침해했다고 판결하고 60명의 청구인에게 비금전적 손해에 대한 배상을 판결했다.⁵⁹⁷ 2019년 9월, 항소법원은 교육을 통해 겪은 굴욕감과 열등감은 해당 학생이 사회문화적 불이익을 극복하는 데 방해가 됨이 분명하기 때문에 피청구인은 분리교육 및 차별 피해자의 비금전적 손해에 대해 배상해야 한다는 원심 판결을 유지했다.⁵⁹⁸ 또한, 낮은 수준의 교육은 학업과 고용을 포함한 모든 삶의 영역에서 피해자에게 불이익을 준다. 항소법원은 학교에서 청구인이 분리되어 열등한 교육을 받을 경우 학년 당 1400 유로(500,000 헝가리 프린트)를, 분리되었지만 교육의 질이 낮았다는 것이 입증되지 않은 경우는 학년당 833 유로(300,000 헝가리 프린트)를 배상하도록 판결했다.

피청구인들은 대법원에 특별 검토를 요청했고, 검토가 진행되는 동안 롬인 피해자들에게 배상금을 지급하는 것은 부당하고 파괴적이며 청구인들은 아무런 노력 없이 배상금을 받는 반면, ‘헝가리’인들은 같은 돈을 벌기 위해 수년간 열심히 일해야 한다며 금전 배상 대신 피해자들에게 서비스를 제공하는 형태의 ‘구제’를 추진하는 정부 캠페인이 시작되었다.⁵⁹⁹ 이 캠페인은 분리의 의미를 상대화 하고, 롬인은 헝가리인 공동체에 속하지 않는 형세를 만들어가며 금전적 보상 대신 피해자에게 서비스 형태의 구제를 제공하라고 주장했다.⁶⁰⁰

2020년 5월 대법원은 2심 판결을 유지하면서 분리로 인한 굴욕감과 좌절감은 원상회복(in integrum restitutio)이 불가능하다는 점을 명확히 했다. 현물 배상은 소위 대체 가능한 품목(예: 농작물)에 피해가 발생한 경우에만 적용될 수 있기 때문에 고유한 인격권(예: 존엄성 및 차별받지 않을 권리)의 침해에 대한 이러한 유형의 배상은 개념적으로 불가능하다. 이에 따라 대법원은 정신적 손해는 금전으로만 보상할 수 있다는 결론을 내렸다.⁶⁰¹

2020년 6월, 집권 여당의 경교스파타 하원 의원이 교육기관이 저지른 고유한 인격권 침해로 인한 도덕적 손해에 대해 금전적 배상을 청구할 수 없도록 하는 국가공교육법 개정안을 제출했다. 대신, 이러한 침해의 경우 가해자가 제공하거나 구매한 ‘교육 또는 훈련 서비스의 형태로 법원은 도덕적 손해를 인정하도록 한다.’

이 개정안은 2020년 7월 3일 의회에서 채택되어 7월 22일부터 발효되었다.⁶⁰²

특정 사건의 유럽사법재판소의 판례에는 구제책과 관련된 유럽연합의 법적 요건에 대해 구체적인 지시가 포함되어 있다. 특히 유럽사법재판소가 2013년 *Asociația Accept* 판결에서 언급했듯,⁶⁰³ 제재의 강도는 특히 진정으로 설득력 있는 효과를 보장하면서 제재가 부과되는 위반 행위의 심각성에 비례해야 하며(...) 비례성의 일반 원칙을 존중해야

597 Hungary, Eger Regional Court, Judgment No. 12.P.20.489/2015/402, of 16 October 2018.

598 Hungary, Debrecen Appeals Court, Judgment No. Pf.I.20.123/2019/16, of 16 September 2019.

599 인덱스 (2020), ‘오르반Orbán 의 말에 따르면, 경교스파타 롬인 학생들의 분리 피해로 지급되는 보상금은 아무런 노동 없이 지급되는 돈이다’, news article, 9 January 2020, available at: https://index.hu/belfold/2020/01/09/orbaninfo_gyongyospata_gyori_gyerekgylkos_birosagi_iteletek_biralat/.

600 인덱스 (2020), ‘오르반: “나는 소로스 조직들에게 이미 여덟 번이나 죽임을 당했다”’, news article, 17 January 2020, available at: https://index.hu/belfold/2020/01/17/orban_engem_mar_nyolcszor_olt_meg_soros_halozata/.

601 Hungary, Supreme Court (Curia), Judgment No. Pfv.IV.21.556/2019/22 of 12 May 2020.

602 Hungary Act LXXXVII of 2020 on the Amendment of Act CXC of 2011 on National Public Education.

603 CJEU, Case C-81/12, *Asociația Accept v Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, judgment of 25.04.2013, ECLI:EU:C:2013:275.

한다.⁶⁰⁴ 유럽사법재판소는 또한 ‘순전히 상징적인 제재는 고용평등지침의 명확하고 효과적인 이행과 양립한다고 간주될 수 없다’고 언급했다. 따라서 차별적 해고의 경우, 부과된 구제책(또는 복수의 구제책들)에는 모든 경우에 복직 또는 손해배상이 포함되어야 한다. 또한 배상을 구제책으로 선택한다면, 그 배상은 피해를 충분히 배상해야 한다.⁶⁰⁵ 손해가 차별 하나만으로 발생한 것이 아닌 경우를 제외하고 배상의 상한선은 허용되지 않는다.⁶⁰⁶

알바니아, 벨기에, 불가리아,⁶⁰⁷ 크로아티아, 사이프러스, 체코, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일,⁶⁰⁸ 그리스, 아이슬란드, 이탈리아, 리히텐슈타인, 리투아니아, 룩셈부르크, 몬테네그로, 네덜란드,⁶⁰⁹ 북마케도니아, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 루마니아, 세르비아, 슬로바키아,⁶¹⁰ 스페인, 스웨덴, 영국에서는 금전적 또는 비금전적 손해와 관련하여 손해배상의 법적 제한이 없는 것으로 보인다. 폴란드에서는 최저 임금과 연계된 최소 수준의 보상이 존재한다. 크로아티아에서는 손해배상액에 대한 법적 제한이 없지만, 2002년 대법원은 비금전적 손해에 대한 기준을 발표했으며, 법원은 제재의 효과성, 비례성, 설득력을 고려할 필요 없이 배상 수준을 결정하는 방법으로 이 기준을 사용하고 있다.

이러한 비금전적 손해의 배상 기준은 2020년 50% 인상되었다.⁶¹¹ 슬로베니아에서는 차별방지법에 따라 차별 피해자가 500 유로에서 5,000 유로 사이의 보상을 청구할 수 있는 권리가 명시되어 있다. 그러나 이 조항이 배상금 상한선이 없는 불법행위법의 일반 규정과 어떻게 연관되는지는 명확하지 않다. 헝가리에서는 불법적인 해고에서 차별 행위가 드러날 경우 노동법은 소득 손실에 대한 배상으로 급여의 12개월분을 상한으로 정하고 있다.⁶¹² 그러나 법원이 불법 해고된 직원의 복직을 명령하면 고용이 계속된 것으로 간주되고, 이러한 경우 직원은 손실된 소득을 ‘손해배상금’이 아닌 ‘미지급 급여’로 상한 없이 받을 수 있다. 프랑스에서는 2017년부터 노동법에 직원 해고와 관련하여 의무 배상 범위와 상한선을 규정하고 있다. 그러나 판사가 해당 해고 건이 기본권을 침해했거나 법으로 금지된 괴롭힘 또는 차별에 해당하여 해고가 무효라고 판단하는 경우에는 의무 배상 범위가 적용되지 않는다.

604 제재의 ‘진정으로 설득력있는 효과’와 관련하여, 유럽사법재판소는 사건 C383/92 *유럽집행위원회 대 영국* Commission v United Kingdom, 1994년 6월 8일, ECLI:EU:C:1994:234과 사건 C180/95 *드래엠포엘* Draehmpaehl, 1997년 4월 22일, ECLI:EU:C:1997:208을 언급했다. 제재와 관련한 일반적 비례원칙에 대하여, 유럽사법재판소는 사건 C101/01 *린드크비스트* Lindqvist, 2003년 11월 6일, ECLI:EU:C:2003:596과 사건 C430/05 *엔티오닉과 피콜라스* Ntontouk and Pikoulas, 5.07.2007, ECLI:EU:C:2007:410를 언급했다.

605 CJEU, Case C-271/91, *Marshall v Southampton and South West Hampshire Area Health Authority*, judgment of 2.08.1993 (“Marshall II”), paras 25-26.

606 CJEU, Case C-180/95, *Draehmpaehl v Urania Immobilienservice*, judgment of 22.04.1997, ECLI:EU:C:1997:208.

607 불가리아에서 확정 판례에 따르면(차별금지법에 국한되지 않음), 법인은 비물질적 손해에 대한 보상을 청구할 수 없다. See for instance, Sofia City Court, Decision No. 5103 of 11.07.2018 in case No. 1693/2016.

608 민법 및 노동법상 비물질적 손해의 배상도 적절해야 한다고 명시되어 있다. 한 개인을 채용하지 않기로 한 결정적 요인이 차별이 아니라면, 비물질적 손해에 대한 보상은 최대 3개월에 해당하는 급여로 제한된다 (General Equal Treatment Act (AGG), Section 15.2, sentence 2).

609 네덜란드 법은 행정 소송에만 적용되는 보상한도를 규정하고 있다.

610 그러나 슬로바키아 노동법은 불법 해고의 경우 급여 보상 청구에 대한 상한선을 규정하고 있으며(79절(2)), 이는 차별금지소송에서도 적용될 수 있는 것으로 대법원에 의해 확인되었다.

611 Croatia, Supreme Court, decision of the second session of the civil department of 5 March and 15 June 2020, No. Su-IV-47/2020-5, available at: http://www.vsrh.hr/custompages/static/HRV/files/PravnaShvacanja/zadnja_verzija_VSRH_GO_2020_Su-IV-47-2020-5_2020-3-5_sjed02.pdf.

612 Hungary, Labour Code, Article 82(2).

라트비아에서는 민법상 배상 상한액이 없지만, 국가 행정기관에 의해 발생한 국가손해배상법에 따라 생명이 위험에 처하거나 건강에 심각한 피해를 입은 경우 30,000 유로 등 피해 유형에 따라 배상 상한액을 정하고 있다. 오스트리아 법은 고용주가 피해자를 채용 또는 승진시키지 않았을 것이라는 사실을 입증한다면, 채용과 승진 불발의 경우 비금전적 손해에 대해 500 유로의 상한선을 명시하고 있다. 배상 상한선이 있는 국가 중 아일랜드는 성별을 이유로 한 차별 사건의 배상과 관련해서는 비교할만한 법적 상한선이 없다는 점에서 특히 흥미롭다.

독일연방노동법원에서 배상에 관한 안내사항^{guidance} 제공

청구인은 중증 장애가 있다. 그는 국민건강보험사에 입사를 지원했지만 면접 통보를 받지 못했다. 법원은 면접 기회를 얻지 못한 것만으로도 장애로 인해 해당 직책의 고용에서 제외되었다는 추정 입증에 충분하다는 그의 주장을 지지했다. 따라서 입증책임은 이 추정을 반박하지 않은 피신청인에게로 전환되었다.

연방노동법원은 일반평등대우법 제15.2절에 따라 지급되는 보상금 기준을 명확히 할 것을 요청받았다. 연방노동법원은 해당 제재가 배상과 추가적인 차별행위의 예방 효과를 가져온다는 점을 강조했다. 하급심 법원의 판단과 달리 연방노동법원은 피신청인을 위한 다양한 고려사항이 있더라도 보상액을 감액할 수 없다는 점을 명확히 했다. 특히, 고용주가 법에서 의무로 정한 기준보다 더 많은 수의 중증 장애인을 고용했다는 사실은 특정 사건이 발생했을 때 지불해야 하는 배상금과 관련이 없으므로 보상액을 산정할 때 고려될 수 없다. 기타 관련 없는 요인으로는 해당 직책이 파트타임이었다는 사실과 고용주가 청구인에 대해 정중하고 존중하는 태도를 보였다는 사실 등이다. 마지막으로 차별금지법에 따라 고용주가 공공기관이라는 사실이 책임을 경감시키지 못했다. 법원은 최종적으로 4,100 유로의 배상금을 명령했다.⁶¹³

일반적인 제재에 관한, 그리고 특히 보상금 지급에 관한 법원의 관행은 상당히 다양하다. 이와 관련하여 다소 우려되는 추세가 확인되는 국가들이 있다. 체코에서는 법원에 제기된 대부분의 차별 사건에서 비금전적 손해에 대한 보상은 특히 위반의 정도가 심각할 경우에만 주어지는 보조적 조치로 간주된다.⁶¹⁴ 예를 들어 프랑스와 네덜란드에서는 법원이 금전적 손실을 산정할 때 일반적으로 고액 배상 명령을 꺼려하여 배상액도 다소 낮은 편이다. 반면, 그리스에서는 어떠한 근거로든 배상이 지급된 사례는 알려진 바가 없다. 핀란드에서는 2020년에 발표된 연구에 따르면 차별금지법 위반으로 인한 배상이 2015년부터 2019년까지 단 세 차례에 걸쳐 지급된 것으로 나타났다. 이와 관련하여 내린 결론 중 하나는 피청구인의 법적 비용을 지불해야 하는 위험이 잠재적인 청구인을 억제하는 역할을 한다는 것이었다.⁶¹⁵

613 Germany, Federal Labour Court, decision of 28 May 2020 in case No. 8 AZR 170/19, available at: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/01/8-AZR-170-19.pdf>.

614 See, notably: Public Defender of Rights (Ombudsman) (2020), *Discrimination case law of Czech courts 2015-2019*, available at: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf.

615 Nieminen, K., Jauhola, L., Lepola, O., Rantala, K., Karinen, R., Luukkonen, T. (2020), *Aidosti yhdenvertaiset, Yhdenvertaisuuslain arviointi* (Study commissioned by the Prime Minister's Office on the implementation of the Non-Discrimination Act), p. 62.

낮은 배상 수준과 판결에 걸리는 시간은 구제의 효과에 의구심을 불러일으킨다. 특히 규모가 큰 기업에 이러한 구제가 설득력 있는지 또한 의문이다. 이와 관련하여 스페인과 포르투갈의 법률은 흥미로운 접근 방식을 제시하는데, 경우에 따라 처벌 수준을 결정하는 데 기업의 이직률이 사용될 수 있기 때문이다. 덴마크와 노르웨이 역시 준사법적 평등기구가 피해자에게 배상금 지급을 판결할 수 있다는 점에서 흥미롭다.⁶¹⁶ 이탈리아의 징벌적 손해배상제도 역시 주목할 만한 사례이다.⁶¹⁷ 스웨덴에서는 2021년 지방법원의 판결에 따라 차별로 인한 비물질적 피해에 대한 배상은 단순히 피해자 개인에 대한 배상을 넘어서는 예방적 목적이 있으며 따라서 해당사건에서 차별과 관련하여 사망한 피해자의 미망인이 배상받을 권리를 상속받을 수 있다고 명시했다.⁶¹⁸

616 노르웨이에서 평등재판소는 경제적 손실에 대한 손해배상과 고용 이외의 분야에서 비금전적 손해에 대한 손해배상을 인정할 수 있다.

617 See, for instance: Italy, Supreme Court, Judgment of 15 December 2020, *T.C. v Associazione diritti LGBTI – Rete Lenford*, No. 28646, available at: https://www.cortedicassazione.it/cassazione-resources/resources/cms/documents/28646_12_2020_no-index.pdf; CJEU, 23 April 2020, C-507/18.

618 Sweden, Göteborg District Court, Equality Ombudsman (DO) *v Region Västra Götaland*, decision of 26 May 2021 in case No. T 17336-19.

5 평등기구

인종평등지침 제13조:

‘회원국은 인종 또는 민족을 이유로 차별하지 않고 모든 사람에 대한 동등한 대우를 촉진하기 위한 기구를 지정해야 한다. 이러한 기구는 국가 차원에서 인권 옹호 또는 개인의 권리 보호를 담당하는 기관의 일부의 형태일 수 있다.’

2018년 6월, EU집행위원회는 평등기구의 기준에 관한 권고안을 발표하여 회원국들이 국가 전문기구의 독립성 강화, 권한 확대, 적절한 자원 확보 등을 보장하도록 장려했다. 이 권고안은 구속력은 없지만, 지침은 평등기구의 독립적인 기능 수행만을 요구하는 반면 권고안은 평등기구 자체의 ‘독립성’을 요구한다는 점에서 주목할 만하다.⁶¹⁹

2021년, EU집행위원회는 인종평등지침 및 고용평등지침에 대한 3차 이행보고서와 함께 2018년의 권고안 이행 상황을 분석한 직원 실무 문서를 발표했다. 집행위원회는 ‘권고안이 제한적이고 서로 다른 수준으로 이루어져 일부 평등기구의 효과적인 역할 수행을 계속 방해하고 있다’고 결론을 내렸으며, 이로 인해 ‘EU 전역에서 차별에 대한 보호 수준이 상이하다고 밝혔다.’⁶²⁰ 이 조사 결과를 바탕으로 EU집행위원회는 2022년 말까지 국가 평등기구의 역할을 강화하기 위한 새로운 법안을 제안할 계획이라고 밝혔다.⁶²¹

모든 EU 회원국은 인종평등지침 제13조에 따라 출신 인종 또는 민족에 관계없이 평등한 대우를 증진하기 위한 전문 기구를 지정하고 있다. 이 보고서에서 다루어 지는 모든 후보국들도 이러한 ‘전문기구’를 설치했으며, EEA 3개국 및 영국도 마찬가지이다.

프랑스, 독일, 그리스, 헝가리, 이탈리아, 루마니아, 슬로베니아, 스페인 등 일부 회원국은 인종평등지침 제13조를 국내법으로 수용할 때 완전히 새로운 기구를 설치하기로 결정했다. 사이프러스의 옴부즈맨, 에스토니아의 법무부장관과 젠더평등 및 평등대우 위원장, 리투아니아 기회균등 옴부즈퍼슨, 몰타 국가평등증진위원회, 슬로바키아 국가인권

619 European Commission (2018), Commission Recommendation of 22.06.2018 on standards for equality bodies, C(2018) 3850 final, Brussels.

620 European Commission (2021), *Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of Council Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (‘the Racial Equality Directive’) and of Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (‘the Employment Equality Directive’)*, Brussels, 19.03.2021, COM(2021) 139 final, p.14, available at: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/report_on_the_application_of_the_racial_equality_directive_and_the_employment_equality_directive_en.pdf.

621 본 보고서가 마감된 이후인 2022년 12월 7일 EU집행위원회는 평등기구에 대한 구속력 있는 기준을 위한 지침을 채택하기 위한 제안 두 가지를 제시했다, see COM(2022) 688 final and COM(2022) 689 final, both available at: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination-0/tackling-discrimination/equality-bodies_en.

센터, 크로아티아 옴부즈퍼슨 등이 이미 존재했지만 인종평등지침 제13조에 의해 기능을 부여받은 기관이다. 지난 10년 동안 다양한 영역에서 책임을 수행하기 위해 기존 기관을 하나로 통합하는 추세가 생겨났다. 예를 들어, 프랑스 기획균등 및 차별금지위원회는 2011년에 다른 여러 법 관련 당국과 통합되어 권리옹호관(defender of rights)로 재탄생했다.⁶²² 네덜란드에서는 2011년 11월에 인권기구가 설립되어,⁶²³ 기존의 평등대우위원회를 대체했다. 마찬가지로 2014년에는 아일랜드 평등청과 인권위원회가 아일랜드 인권평등위원회로 통합되었다.⁶²⁴ 스웨덴에서는 성별, 출신, 민족, 종교, 장애, 성적지향 등 다양한 차별 사유를 다루는 4개의 기존 옴부즈맨 기관들이 통합되어 2009년에 평등 옴부즈맨이 새로 설립되었다.⁶²⁵ 헝가리에서는 2020년 12월 1일에 지난 2004년에 설립되었던 헝가리 평등대우청이 폐지되고 그 업무와 권한이 옴부즈맨으로 이관되었다. 2021년 1월부터 청구인은 자신의 항의 사항을 옴부즈맨이 원래의 자격으로 처리할지, 아니면 평등대우청의 후임자 자격으로 처리할지 결정할 수 있다. 옴부즈맨으로의 권한 이관이 서둘러 이루어졌다는 점, 관련 이해관계자와의 협의가 부족했다는 점, 차별금지 문제를 ‘격하’시킬 위험이 있다는 점에서 평등대우청과 옴부즈맨의 통합 시행은 비판을 받아왔다.⁶²⁶

5.1 평등기구가 다루는 차별사유

회원국이 따라야 할 최소한의 요건은 출신 인종 또는 민족에 관계없이 평등을 증진하기 위한 하나 이상의 기구를 설치하는 것이다. 많은 국가들은 평등지침의 문구보다 넓은 범위로 각 국가의 전문기구가 다루어야 하는 차별사유를 규정하고 차별에 대처할 수 있는 권한을 부여하고 있다. 평등지침은 회원국에게 전문기구의 설치 방법과 관련하여 광범위한 재량권을 남겨 놓았다. 그 결과 회원국에 설립된 평등기구들은 권한, 관할, 구조, 자원, 운영 기능 측면에서 상당한 차이를 보인다. 다양한 차별사유를 다루는 종합 전문기구를 설립하는 데에는 부정할 수 없는 이점이 있다. 청구인은 보다 쉽게 기구에 접근할 수 있고 비용이 효율적이며, 종합 전문기구는 교차적, 복합적 차별에 대한 대응 능력이 있기 때문이다. 그러나 다양한 차별사유에 대해 서로 다른 보호 기준을 적용하고 기구의 권한이 적용되는 모든 사유에 대한 균형 잡힌 가시성과 관련성을 보장해야 하는 등의 어려움에 직면할 수 있다. 각 국내 법원의 해석은 보호되는 사유에 따라 다르게 나타날 수 있다.

622 France, Act No. 2011-333 of 29 March 2011 creating the Defender of Rights.

623 Netherlands, Act of 24 November 2011 on the establishment of the Netherlands Institute for Human Rights, Staatsblad 2011, 573.

624 Ireland, Irish Human Rights and Equality Commission Act 2014, adopted on 27 July 2014, available at: <http://www.irishstatutebook.ie/pdf/2014/en.act.2014.0025.pdf>.

625 Sweden, Equality Ombudsman Act (2008:568).

626 See, notably, MEOSZ (National Federation of Organisations of People with a Physical Disability) (2020), ‘MEOSZ says effective enforcement could be jeopardised by the abolition of the Equal Treatment Authority’, press release, 16 November 2020, <http://www.meosz.hu/blog/a-meosz-szerint-veszelybe-kerulhet-a-hatekony-jogervenyesites-azebh-megszuntetesevel/>; Civilisation Coalition (2020), ‘The merger of the Equal Treatment Authority into the Office of the Commissioner for Fundamental Rights is a very bad step’, press release, 19 November 2020, <https://civilizacio.net/hu/hirekjegyzetek/nagyon-rossz-lps-az-egyeni-bnsmd-hatsg-beolvaszsa-az-alapvet-jogok-biztosnak-hivatalba>; and ILGA Europe(2020), ‘ILGA-Europe is alarmed by Hungarian Parliament’s moves to abolish the national Equal Treatment Authority’, press release, 10 November 2020, <https://www.ilga-europe.org/resources/news/latest-news/ilga-europe-alarmed-hungarianparliaments-moves-abolish-national-equal>. See also Venice Commission (2021), *Hungary – Opinion on the amendments to the Act on Equal Treatment and Promotion of Equal Opportunities and to the Act on the Commissioner for Fundamental Rights as adopted by the Hungarian parliament in December 2020, adopted by the Venice Commission at its 128th Plenary Session*, [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2021\)034-eu](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2021)034-eu).

표 10: 출신 인종/민족 사안을 다루는 전문기구, 그리고 각 기관의 권한아래 다루어 지는 차별사유와 기관의 기능

국가 / 전문기구	다룰 수 있는 차별사유	권한에 의한 기능					
		피해자에 대한 독립적인 지원	독립적인 조사	독립적인 보고	권고	준사법적 기능	구속력 있는 결정
알바니아 차별로부터의 보호 위원회 ⁶²⁷	인종, 피부색, 민족성, 언어, 시민권, 정치적, 종교적 또는 철학적 신념, 경제적, 교육적, 사회적 상황, 젠더, 성별정체성, 성적지향, 성적 특성, HIV/AIDS 보유, 임신, 혈통, 부모의 의무, 연령, 가족 또는 혼인 상태, 결혼 상태, 거주, 건강상태, 유전적 소인, 외모, 장애, 특정 집단과의 관계 또는 기타 사유	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
오스트리아 평등 대우위원회 ⁶²⁸	젠더, 민족적 소속, 종교, 믿음, 연령, 성적지향	No	No	No ⁶²⁹	Yes	Yes	No
국가평등기구 ⁶³⁰	젠더, 민족적 소속, 종교, 믿음, 연령, 성적지향	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A
벨기에 기회균등을 위한, 그리고 인종주의 및 차별에 반대하는 연방 간 센터 (유니아) ⁶³¹	추정되는 인종, 피부색, 혈통, 출신 국가 또는 민족, 국적, 연령, 성적지향, 결혼 상태, 출생, 재산(자산), 종교 또는 철학적 신념, 건강상태, 장애, 신체적 또는 유전적 특징, 정치적 의견, 노동조합 의견(노동조합 conviction syndicale), 사회적 출신	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A
불가리아 차별 방지위원회 ⁶³²	인종, 민족성, 젠더, 출신 국가, 유전체, 국적, 출신, 종교 또는 신념, 교육, 신념, 정치적 소속, 개인적 또는 사회적 지위, 장애, 연령, 성적지향, 가족적 배경, 재산 상태, 또는 불가리아 국내법이나 불가리아가 당사국인 국제 조약에 의해 규정된 기타 사유	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes

627 Albania, Law on Protection from Discrimination, Articles 21-33.

628 Austria, Act on the Equal Treatment Commission and the National Equality Body, Sections 1, 2, 11-14.

629 보고서 발행은 법으로 정한 의무는 아니지만 평등대우위원회는 위원회의 업무와 일반 상황을 요약한 보고서를 발행한다.

630 Austria, Act on the Equal Treatment Commission and the National Equality Body, Sections 3-5.

631 Belgium, Cooperation Agreement between the Federal State, the Regions and the Communities creating the Inter-federal Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism and Discrimination, Article 2.

632 Bulgaria, Protection Against Discrimination Act, Articles 4(1), 40 and 47.

국가 / 전문기구	다룰 수 있는 차별사유	권한에 의한 기능					
		피해자에 대한 독립적인 지원	독립적인 조사	독립적인 보고	권고	준사법적 기능	구속력 있는 결정
크로아티아 피플스 옴부즈맨 ⁶³³	출신 인종 또는 민족, 피부색, 언어, 종교, 정치적 또는 기타 신념, 출신 국가 또는 사회, 재산, 노동조합 가입, 교육, 사회적 지위, 연령, 건강 상태, 유전적 유산	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A
사이프러스 행정 및 인권 보호 위원실 (옴부즈맨) ⁶³⁴	인종, 공동체, 언어, 피부색, 종교, 정치적 또는 기타 신념, 출신 국가 또는 민족, 장애, 연령, 성적지향(명시적으로 나열됨). 또한, 헌법('모든 사유' 포함), 유럽인권협약과 조약 의정서(의정서 12포함), 모든 형태의 차별 철폐를 위한 국제 협약, 고문 및 기타 비인도적, 또는 굴욕적 대우에 관한 협약, 시민적, 정치적 권리에 관한 국제 규약, 소수민족보호 기본협약에서 보호하는 모든 권리	Yes ⁶³⁵	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes ⁶³⁶
체코 공공 권리옹호관 ⁶³⁷	성별, 인종, 출신 민족, 성적지향, 연령, 장애, 종교, 믿음 또는 기타 신념, '국적'(národnost), EU 시민권 ⁶³⁸	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A
덴마크 인권기구-덴마크 국가인권기구 ⁶³⁹	인종, 출신 민족, 젠더, 성적지향, 성별 정체성, 젠더 표현 또는 젠더 특성 ⁶⁴⁰	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A

633 크로아티아, 차별금지법, 제12조1항. 피플스 옴부즈맨은 특별 옴부즈맨이 담당하는 차별사유를 제외하고, 차별금지법에서 다루는 그 외 나머지 모든 사안에 대한 권한을 지닌다. 장애 사유는 장애인 옴부즈맨이, 젠더, 성별정체성과 젠더표현, 성적지향에 관련된 사유는 젠더평등 옴부즈맨이 담당한다.

634 Cyprus, Combating of Racial and other forms of Discrimination (Commissioner) Law No. 42(i)/2004, Articles 5 and 7.

635 피해자의 불만에 대응하여 평등기구가 권고적 성격의 보고서를 발행할 의무가 '독립적인 지원'에 해당하는지 여부를 결정하기 위해서는 사법적 해석이 필요할 수 있다.

636 법에 따라 구속력 있는 제재를 가할 수 있지만, 예상되는 제재는 강력하지 않기 때문에 평등기구는 제재 대신 중재를 선택할 수 있다.

637 Czechia, Act No. 349/1999, on the Public Defender of Rights, Article 21(b).

638 또한, 차별금지법에는 규정(EU) No. 492/2011에 대한 언급이 있다. 이 규정이 적용되는 노동자의 자유로운 이동과 관련된 상황에서 EU 시민권은 차별 사유에 해당한다.

639 Denmark, Act No. 553 of 18 June 2012.

640 법으로 명시된 권한은 젠더, 출신 인종 및 민족만 해당한다. 2010년 12월 17일 의회 결정 B15에 따르면, 덴마크 인권기구는 덴마크의 UN 장애인권리협약 이행을 모니터링하는 역할을 담당하고 있다. 실제로 DIHR는 인권에 관한 광범위한 권한을 지니며 젠더, 연령, 장애, 성적 지향, 종교, 신념, 민족성, 인종을 포함한 모든 차별 사유를 다룬다.

국가 / 전문기구	다룰 수 있는 차별사유	권한에 의한 기능					
		피해자에 대한 독립적인 지원	독립적인 조사	독립적인 보고	권고	준사법적 기능	구속력 있는 결정
평등대우위원회 ⁶⁴¹	고용에서 보호되는 사유: 젠더, 인종, 피부색, 종교, 믿음, 정치적 신념, 성적지향, 성별정체성, 젠더 표현 또는 젠더 특징, 연령, 장애, 출신 국적, 사회적 출신, 출신 민족 고용 외 보호되는 사유: 젠더, 성적지향, 성별정체성, 젠더 표현 또는 젠더 특성, 장애, 인종과 민족 출신	No	No	No	No	Yes	Yes
에스토니아 젠더평등 및 동등대우 위원장 ⁶⁴²	고용: 젠더, 임신, 출산, 육아, 가족관련 의무, 젠더와 관련된 기타 상황, 출신 민족, 인종, 피부색, 종교 또는 기타 믿음, 연령, 장애, 성적지향 ⁶⁴³ 고용 외: 젠더, 임신, 출산, 육아, 가족관련 의무, 젠더와 관련된 기타 상황, 출신 민족, 인종, 피부색	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No
법무부장관 ⁶⁴⁴	공공부문: 모든 사유 민간부문: 젠더, 인종, 출신 민족, 피부색, 언어, 출신, 종교적, 정치적 또는 기타 믿음, 재산 또는 사회적 지위, 연령, 장애, 성적지향 또는 or 법에 규정된 기타 사유	No	No	Yes	Yes	Yes ⁶⁴⁵	Yes ⁶⁴⁶
핀란드 차별금지 옴부즈맨 ⁶⁴⁷	출신, 연령, 장애, 종교, 믿음, 성적지향, 국적, 언어, 의견, 정치적 활동, 노조활동, 가족 관계, 건강 상태 또는 기타 특징	Yes ⁶⁴⁸	Yes	Yes	Yes ⁶⁴⁹	No	N/A

641 Denmark, Act on the Board of Equal Treatment.

642 Estonia, Equal Treatment Act, Articles 15-22.

643 평등대우법은 평등기구의 장이 노동 관련 분야에서, 특히 가족관련 의무, 사회적 지위, 피고용인의 이익 대변 또는 피고용인 단체의 가입, 언어구사수준, 또는 국방 의무 등의 기타 사유에 대해 권한을 행사하는 것을 금지하지 않는다.

644 Estonia, Chancellor of Justice Act, Articles 19-35¹⁶.

645 조정절차에서만

646 조정절차에서만

647 Finland, Act on the Non-Discrimination Ombudsman, Section 1.

648 차별금지 옴부즈맨은 고용분야에 대한 조사 및 권고 권한이 없으므로 고용분야에서는 지원이 제한적이다.

649 고용에 한정

국가 / 전문기구	다룰 수 있는 차별사유	권한에 의한 기능					
		피해자에 대한 독립적인 지원	독립적인 조사	독립적인 보고	권고	준사법적 기능	구속력 있는 결정
차별금지평등재판소 ⁶⁵⁰	젠더, 성별정체성, 출신, 연령, 장애, 종교, 믿음, 성적지향, 국적, 언어, 의견, 정치적 활동, 노조활동, 가족 관계, 건강 상태 또는 기타 개인적 특성	No	No	No	No	Yes	Yes
프랑스 공공 권리옹호관 ⁶⁵¹	프랑스 법 및 프랑스가 비준한 국제 규약에 규정된 모든 사유 ⁶⁵²	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A
독일 연방차별금지청 ⁶⁵³	출신 인종 또는 민족, 성별, 종교 또는 믿음 ⁶⁵⁴ (Weltanschauung), 장애, 연령, 성적 정체성	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A
그리스 옴부즈맨 ⁶⁵⁵	출신 인종 또는 민족, 혈통, 피부색, 언어, 종교 또는 기타 믿음, 장애 또는 만성 질환, 연령, 가족적 배경, 사회적 지위, 성적지향, 성별 정체성 또는 젠더 또는 특성	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A
헝가리 기본권위원회 ⁶⁵⁶	성별, 인종적 소속, 피부색, 국적, 소수민족 소속여부, 모국어, 장애, 건강상태, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타 의견, 가족적 배경, 출산(임신) 및 자녀유무, 성적지향, 성별정체성, 연령, 출신사회, 재산상태, 임시직 형태 법적고용관계 또는 기타 노동관련 법적 관계, 또는 정해진 기간의 법적고용관계, 이해관계대표 조직 소속, 기타 상황, 개인 또는 집단의 속성 또는 조건	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes

650 Finland, Act on National Non-Discrimination and Equality Tribunal.

651 France, Organic Law No. 2011-333 of 29 March 2011 creating the Defender of Rights, Article 4(3).

652 프랑스 법에서 보호되는 사유는 다음과 같다: 관습, 성적지향, 성별, 임신, 성별정체성, 실제 또는 추정되는 민족, 국가, 인종, 특정 종교에 소속, 위모, 성씨, 가족적 상황, 노조활동, 정치적 의견, 연령, 건강, 장애, 유전적 특성, 거주지, 프랑스어 외의 언어로 표현, 경제적 취약성, 철학적 신념, 괴롭힘 피해자임을 거부, 은행계좌장소, 자율성 상실, 지역의 정치적 권한 보유. 국내법이 적용되는 사유(재산 상태, 출생, 자산, 언어)도 포함된다.

653 독일, 일반평등대우법 25절 654 민법은 해당 안됨

654 민법은 해당 안됨

655 Greece, Law No. 2477/1997, Article 1 and Equal Treatment Law No. 4443/2016, Article 14.

656 기본권위원회 사무소의 평등대우부.

국가 / 전문기구	다룰 수 있는 차별사유	권한에 의한 기능					
		피해자에 대한 독립적인 지원	독립적인 조사	독립적인 보고	권고	준사법적 기능	구속력 있는 결정
아이슬란드 평등센터 ⁶⁵⁷	젠더, 인종, 출신 민족, 종교, 믿음, 장애, 저하된 노동능력, 연령, 성적지향, 성별 정체성, 젠더 표현과 성적 특징	No ⁶⁵⁸	Yes	Yes	Yes	No ⁶⁵⁹	N/A
평등분쟁위원회 ⁶⁶⁰	젠더, 인종, 출신 민족, 종교, 믿음, 장애, 저하된 노동능력, 연령, 성적지향, 성별 정체성, 젠더 표현과 젠더 특성	No	No	No	No	Yes	Yes
아일랜드 아일랜드 인권평등위원회 ⁶⁶¹	젠더, 연령, 인종, 종교, 가족적 배경, 장애, 결혼 상태, 성적지향, 유랑인 구성원, 주택 지원	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A
이탈리아 인종차별금지 국가사무소-UNAR ⁶⁶²	출신 인종 또는 민족, 종교 또는 개인적 믿음, 장애, 연령, 성적지향, 국적, 롬인Roma, 신티인, 유랑인 ⁶⁶³	Yes ⁶⁶⁴	Yes	Yes	Yes	No	N/A
라트비아 옴부즈맨 ⁶⁶⁵	차별사유가 명시되지 않았으므로 모든 차별사유	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A
리히텐슈타인 리히텐슈타인 인권협회 ⁶⁶⁶	인권 ⁶⁶⁷	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A

657 Iceland, Act on the Administration of Equality No. 151/2020, Act on Equal Treatment Irrespective of Race or Ethnic Origin, Article 5 and Act on Equal Treatment in the Labour Market, Article 5.

658 평등센터가 실제로 피해자에게 지원을 한다고 하더라도 인종평등법과 노동평등법에 대한 사법적 해석이 필요하다.

659 평등센터는 차별이 의심되는 사항에 대한 정보 요구에 응하지 않는 기관, 기업 또는 단체에 하루 단위로 벌금을 부과한다. 또한 당사자가 평등분쟁위원회의 결정을 따르지 않으면 평등센터는 당사자에게 충분한 시정조치를 취하도록 지시하거나 지침을 준수할 때까지 하루 단위의 벌금 납부를 지시할 수 있다.

660 Iceland, Act on Equal Rights and Equal Status of Women and Men, Articles 5-7; Act on Equal Treatment Irrespective of Race or Ethnic Origin, Articles 5-6; Act on Equal Treatment in the Labour Market, Articles 56.

661 Ireland, Irish Human Rights and Equality Commission Act 2014, Sections 9 and 44.

662 Italy, Legislative Decree No. 215/2003 Implementing Directive 2000/43/EC, Article 7.

663 2010년에 발표되고 2019년 개편된 장관급 지침에 따라 TFEU 제19조에 열거된 차별 사유를 포함하도록 반 인종차별 사무소의 소관이 확대되었다. 성적지향, 젠더, 연령, 장애, 종교, 롬인, 신티인, 유랑인, 출신 인종과 민족, 국적 등의 차별사유와 관계된 활동을 연례보고서에 포함시키면서 반 인종차별 사무소의 책임이 확대된 사실이 반영되었다.

664 평등기구는 국가 행정부 구조 내에 사무소로 운영되기 때문에 독립적으로 권한을 행사할 수 있다고 단언할 수 없다.

665 Latvia, Law on Ombudsman, Article 11(2).

666 리히텐슈타인, 리히텐슈타인 인권협회에 관한 법 제4조. 리히텐슈타인 인권협회는 출신 인종 및 민족에 따른 차별을 다루는 기관으로 공식 지정되지 않았음을 유의해야 한다.

667 리히텐슈타인 인권협회에 관한 법은 차별사유 목록을 열거하지 않는다. 일반적으로 협회의 의무를 규정하고 인권에 대해 언급한다.

국가 / 전문기구	다룰 수 있는 차별사유	권한에 의한 기능					
		피해자에 대한 독립적인 지원	독립적인 조사	독립적인 보고	권고	준사법적 기능	구속력 있는 결정
리투아니아 기회균등 옴부즈맨 ⁶⁶⁸	젠더, 인종, 시민권, 국적, 출신, 연령, 성적지향, 장애, 출신 민족, 언어, 사회적 지위, 종교, 믿음, 신념 또는 관점	No ⁶⁶⁹	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes ⁶⁷⁰
룩셈부르크 평등대우센터 ⁶⁷¹	인종, 출신 민족, 종교 또는 믿음, 장애, 연령, 젠더, 성적지향, 국적	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A
몰타 국가평등증진 위원회 ⁶⁷²	성별, 가족적 의무, 성적지향, 연령, 종교 또는 믿음, 출신 인종과 민족, 성별 정체성, 젠더 표현, 성적 특징, 실제 임신 또는 임신 가능성, 출산	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A
몬테네그로 인권과 자유보호 기구 ⁶⁷³	인종, 피부색, 소속 국가, 사회적 출신 또는 민족, 소수 집단 또는 소수 집단 공동체 소속, 언어, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타 의견, 성별, 성 전환, 성별정체성, 성적지향 그리고/또는 간성, 건강 상태, 장애, 연령, 물질적 조건, 혼인 여부 또는 가족적 배경, 어떤 집단의 구성원 또는 추정되는 구성원, 정당 또는 기타 조직 회원, 기타 개인적 특성	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A
네덜란드 네덜란드 인권기구 ⁶⁷⁴	출신 인종/민족, 종교와 신념, 정치적 의견, 이성에 또는 동성애 지향, 성별, 국적, 결혼 (또는 혼인) 상태, 장애, 연령, 노동시간과 노동계약 유형	No	Yes	Yes	Yes	Yes	No ⁶⁷⁵
차별금지서비스 ⁶⁷⁶	출신 인종/민족, 종교와 신념, 정치적 의견, 이성에 또는 동성애 지향, 성별, 국적, 결혼 (또는 혼인) 상태, 장애, 연령	Yes	No	No	No	No	N/A

668 Lithuania, Law on Equal Treatment, Articles 14-30.

669 실제로 옴부즈퍼슨은 자문업무를 담당하며 어떤 절차적 방법을 통해 정의를 추구할 수 있는지 조언할 수도 있다.

670 옴부즈퍼슨의 행정적 제재는 구속력을 지니지만 권고는 그렇지 않다.

671 Luxembourg, Law of 28 November 2006, Article 8.

672 Malta, Equality for Men and Women Act, Article 11.

673 Montenegro, Law on the Protector of Human Rights and Freedoms, Article 27(1) and Law on the Prohibition of Discrimination, Article 12.

674 Netherlands, Netherlands Institute for Human Rights Act, Articles 9-13.

675 그러나 네덜란드 인권기구의 의견은 효과적이고 높이 평가되는 것으로 널리 간주된다.

676 네덜란드, 지역차별금지서비스법, 제2조. 이러한 지역차별금지서비스법은 여러 소규모 지자체를 대상으로 하는 지역 서비스를 포함하여 대략 40여개가 있다.

국가 / 전문기구	다룰 수 있는 차별사유	권한에 의한 기능					
		피해자에 대한 독립적인 지원	독립적인 조사	독립적인 보고	권고	준사법적 기능	구속력 있는 결정
북마케도니아 차별 금지 및 보호 위원회 ⁶⁷⁷	인종, 피부색, 출신 국가 또는 민족성, 성별, 젠더, 성적지향, 성별정체성, 소외계층 소속, 언어, 시민권, 사회적 출신, 교육, 종교 또는 종교적 믿음, 정치적 신념, 기타 신념, 장애, 연령, 가족 배경 또는 혼인 여부, 재산 상태, 건강 상태, 개인의 능력, 사회적 지위 또는 기타 차별사유	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No
노르웨이 평등 및 차별금지 옴부즈 ⁶⁷⁸	젠더, 임신, 출산이나 입양과 관련된 휴가 돌봄 책임, 민족성, 종교, 믿음, 장애, 성적지향, 성별정체성, 젠더 표현, 연령, 노조 가입, 정치적 소속 또는 이러한 요소들의 조합	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A
평등 및 차별금지 재판소 ⁶⁷⁹	젠더, 임신, 출산이나 입양과 관련된 휴가 돌봄 책임, 민족성, 종교, 믿음, 장애, 성적지향, 성별정체성, 젠더 표현, 연령, 노조 가입, 정치적 소속 또는 이러한 요소들의 조합	No	No	No	Yes ⁶⁸⁰	Yes	Yes ⁶⁸¹
폴란드 인권위원회 ('옴부즈맨') ⁶⁸²	사유가 명시되지 않았으므로 모든 차별사유	Yes ⁶⁸³	Yes	Yes	Yes	No	N/A

677 북마케도니아, 차별금지 및 보호에 관한 법, 제1조, 제14조(제14조-22조는 위원회에 관한 내용이며 23조-31조는 위원회에서의 소송에 관한 내용이다).

678 Norway, Act on the Equality and Anti-discrimination Ombud and the Equality and Anti-discrimination Tribunal, Articles 1 and 5.

679 노르웨이, 평등 및 차별금지 옴부즈와 평등 및 차별금지 재판소에 관한 법 제1조. 평등 및 차별금지 재판소는 재판소와 같은 기능을 수행한다.

680 Concerning decisions made by the public administration: see, Act on the Equality and Anti-discrimination Ombud and the Equality and Anti-discrimination Tribunal, Article 14.

681 공공기관이 아닌 사적인 당사자와의 관계에서만

682 Poland, Act on the Commissioner for Human Rights, Article 1.

683 민간 당사자간의 충돌에 관한 옴부즈맨의 권한은 제한적이기 때문에 사법적 해석이 필요하다.

국가 / 전문기구	다룰 수 있는 차별사유	권한에 의한 기능					
		피해자에 대한 독립적인 지원	독립적인 조사	독립적인 보고	권고	준사법적 기능	구속력 있는 결정
포르투갈 이주고등위원회 ⁶⁸⁴	출신 인종과 민족, 피부색, 국적, 종교, 혈통, 출신지역 ⁶⁸⁵	Yes ⁶⁸⁶	Yes	Yes	Yes	No	N/A ⁶⁸⁷
루마니아 국가차별 철폐위원회 ⁶⁸⁸	인종, 국적, 출신 민족, 언어, 종교, 사회적 지위, 믿음, 성별, 성적지향, 연령, 장애, 비 전염성 만성 질환, HIV 양성 상태, 소외계층 소속 또는 기타 기준	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
세르비아 평등보호위원회 ⁶⁸⁹	인종, 피부색, 혈통, 시민권, 언어, 종교 또는 정치적 신념, 성별, 젠더, 성별정체성, 성적지향, 성적 특성, 수입 수준, 재산 상태, 출생, 유전적 특징, 건강, 장애, 혼인 상태와 가족적 배경 과거 유죄판결유무, 연령, 외모, 정치 집단, 노동조합, 기타 조직 가입, 그 외 실제의 또는 추정되는 개인의 특성	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
슬로바키아 슬로바키아 국가인권센터 ⁶⁹⁰	성별, 종교 또는 믿음, 인종, 국적 또는 민족 집단에 따른 소속 (národnosť), 장애, 연령, 성적지향, 혼인 상태와 가족적 배경, 피부색, 언어, 정치적 또는 기타 의견, 출신 국가 또는 사회, 재산, 혈통/젠더 또는 기타 지위, 범죄 또는 기타 반사회적 활동 신고 이유, 불리한 건강 상태, 가족에 대한 의무, 정치 집단 또는 정치 시위, 노동조합 또는 기타 협회의 가입 또는 개입	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No

684 포르투갈, 부령(Decree-law) 31/2014, 제1호. 공식 지정된 평등기구는 이주고등위원회(HCM, High Commission for Migration)이지만, 실질적으로 평등기구의 권한을 수행하는 것은 HCM 산하의 평등 및 인종차별반대위원회(CEARD, Commission for Equality and Against Racial Discrimination)이다.

685 이주고등위원회는 피부색, 국적, 출신 인종 또는 민족, 종교에 관한 사안을 다룰 수 있는 권한을 지닌다. 이 기구 내에서 평등 및 인종차별반대위원회는 인종, 출신 민족, 피부색, 국적, 혈통, 출생지에 의한 차별 사유 문제를 처리할 권한을 가진다.

686 평등기구의 독립성은 법으로 규정되지 않다. 따라서 잠재적인 정치적 영향력으로 인해 평등기구가 독립적으로 권한을 행사할 수 있다고 단언할 수 없다.

687 평등기구는 준사법기관으로 간주되지는 않지만 구속력 있는 결정을 내리고 법원에 항소할 수 있는 제재를 부과할 수 있다.

688 Romania, Ordinance (GO) 137/2000 regarding the prevention and the punishment of all forms of discrimination, Article 16 and following.

689 Serbia, Law on Prohibition of Discrimination, Article 1(2).

690 Slovakia, Act No 308/1993 on Establishing the Slovak National Centre for Human Rights, Section 1, paras 1, 2a, e, f, g, h and Section 1(3) and (4).

국가 / 전문기구	다룰 수 있는 차별사유	권한에 의한 기능					
		피해자에 대한 독립적인 지원	독립적인 조사	독립적인 보고	권고	준사법적 기능	구속력 있는 결정
슬로베니아 평등원칙수호부 ⁶⁹¹	젠더, 언어, 민족성, 인종, 종교 또는 믿음, 장애, 연령, 성적지향, 성별 정체성, 젠더 표현, 사회적 위치, 경제적 상황, 교육, 기타 개인적 특성	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes ⁶⁹²
스페인 인종 또는 민족 차별 철폐 위원회 ⁶⁹³	출신 인종과 민족	Yes ⁶⁹⁴	Yes	Yes	Yes	No	N/A
스웨덴 평등옴부즈맨 ⁶⁹⁵	성별, 트랜스젠더 정체성 또는 표현, 민족성, 종교 또는 기타 믿음, 장애, 성적지향, 연령	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A
튀르키예 인권 및 평등기구 ⁶⁹⁶	인종, 젠더, 피부색, 언어, 종교, 믿음, 교파, 철학적 정치적 의견, 출신 민족, 부, 출생, 혼인 여부, 건강, 장애, 연령	Yes ⁶⁹⁷	No	Yes	Yes ⁶⁹⁸	Yes	No
영국 그레이트 브리튼: 평등인권위원회 ⁶⁹⁹	연령, 장애, 젠더 전환, 혼인 및 결혼 파트너십, 임신과 자녀유무, 인종, 종교 또는 믿음, 성별과 성적지향, 인권 ⁷⁰⁰	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A
북아일랜드: 북아일랜드 평등위원회 ⁷⁰¹	성별, 성적지향, 장애, 인종, 종교와 정치적 의견, 연령 ⁷⁰²	Yes	Yes	Yes	Yes	No	N/A

691 Slovenia, Protection Against Discrimination Act, Articles 19-32.

692 결정은 법적 구속력을 지니지만 강제력이 없다.

693 Spain, Law on Fiscal, Administrative and Social Measures, Article 33.

694 스페인의 전문기구는 피해자 지원, 조사, 보고서 작성, 권고안 발표 등의 권한을 갖지만 기관의 지위상 이러한 기능의 독립성은 확인할 수 없다.

695 The entire Equality Ombudsman Act.

696 Türkiye, Law on the Human Rights and Equality Institution of Türkiye, Articles 8-14.

697 그러나, 설립 이후 인권 및 평등기구가 차별 피해자에게 독립적인 지원을 제공한 기록은 없다.

698 그러나, 설립 이후 인권 및 평등기구가 권고를 발표하거나 발행한 적은 없다.

699 UK, Equality Act 2006, Sections 1-43.

700 평등인권위원회(EHRC, Equality and Human Rights Commission)의 임무는 차별사유를 정하는 것이 아니라, 평등과 다양성을 옹호하는 것이다. 위 표에 제시된 바와 같이 2010년 평등법에 명시된 차별사유가 EHRC웹사이트에 제시되어 있다.

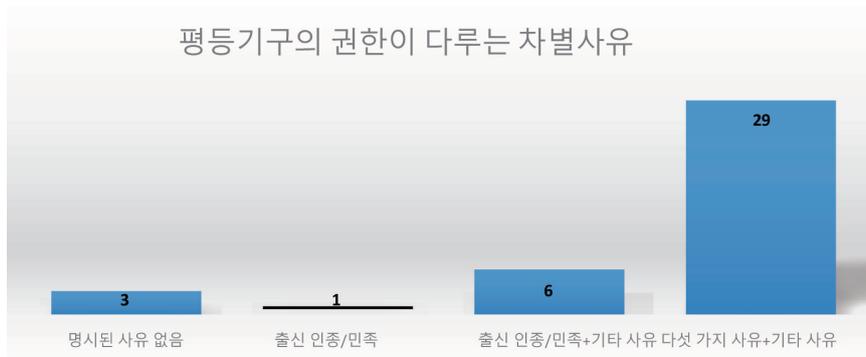
701 UK, Northern Ireland Act, Sections 73-74.

702 북아일랜드평등위원회의 권한은 정해진 차별사유를 다루지 않지만 해당 웹사이트에는 표에 명시된 사유가 제시되어 있다. 그러나 북아일랜드 평등위원회는 다양한 종교적 믿음을 가진 사람들, 각자의 정치적 의견을 지닌 사람들, 인종 집단, 연령, 혼인 여부, 성적지향, 일반적으로 남성과 여성, 장애인과 비장애인, 부양가족이 있는 사람과 그렇지 않은 사람 등 다양한 사유에 관한 기회평등 증진 의무를 감독할 책임이 있다.

본 보고서에 포함된 모든 국가에는 최소한 인종과 민족성에 대한 차별을 다루는 전문기구가 마련되어 있다. 3개 국가(에스토니아,⁷⁰³ 네덜란드,⁷⁰⁴ 영국)에는 두 사안을 각각 다루기 위한 두 개의 전문기구가 있다. 이로써 인종평등지침 제13조에 따른 권한을 가진 기구를 조사해보면 총 39개가 된다.

오스트리아, 덴마크, 핀란드, 아이슬란드, 노르웨이에는 평등기구 외에 재판소와 유사한 기능을 수행하는 또 다른 기관이 있는데, 오스트리아의 평등대우위원회, 덴마크의 평등대우위원회, 핀란드의 차별금지평등재판소, 아이슬란드의 평등분쟁위원회, 노르웨이의 평등 및 차별금지 재판소가 있다.⁷⁰⁵ 위의 표에도 이 기관들이 포함되어 있지만, 해당 기관의 업무가 지침에 규정된 평등기구의 권한에 속하지 않으므로, 다루어 지는 차별사유 및 평등기구의 권한 분석 목적에 포함되지 않는다.

39개의 관련 기구 중 스페인의 전문기구는 인종과 민족성만을 전문적으로 다루는 유일한 기관이다.⁷⁰⁶ 오스트리아, 크로아티아, 덴마크, 몰타, 포르투갈, 터키에서는 보호 사유에 인종/민족성 및 고용평등지침에서 보호하는 다른 네 가지 사유와 반드시 동일하지는 않은 하나 이상의 기타 사유가 포함된다. 오스트리아, 크로아티아, 리히텐슈타인, 몰타에서는 장애가 별도의 체계에 의해 보호된다. 알바니아, 에스토니아(법무부장관-옴부즈맨과 유사한 공공부문의 절차), 핀란드, 헝가리, 몬테네그로, 루마니아, 슬로바키아, 슬로베니아 등 일부 국가는 개방형 차별 사유 목록을 선택했다는 점이 흥미롭다. 불가리아, 에스토니아(법무부장관-민간부문 조정절차), 프랑스의 평등기구는 법에 규정된 모든 사유를 다룰 수 있는 권한을 지닌다. 26개국에서는 29개 기구가 두 가지 차별금지 지침에 의해 보호되는 다섯 가지 사유와 기타 사유를 다루고 있다.⁷⁰⁷ 리히텐슈타인, 라트비아, 폴란드에서는 평등기구의 권한에 명시적 차별사유가 없다.



703 에스토니아 평등기구 중 하나인 젠더평등 및 동등대우 위원장만이 평등 및 차별금지과 관련된 권한을 효과적으로 행사하고 있다.

704 네덜란드에서 지방차원의 차별금지서비스는 차별 피해자를 지원하고 이들의 상황을 모니터링하는 임무를 수행한다.

705 본 보고서의 목적에 맞춰, 다섯개 국가 중 국가단위에서 단 한 개의 전문기구만이 집계되었다. 조사법적 기구에 관한 더 많은 정보는 본문의 149-150 페이지를 참고한다.

706 보고서의 마감일 이후인 2022년 7월 12일, '평등 대우 및 차별금지에 관한 새로운 포괄법 15/2022가 채택되어 출생, 출생 인종 또는 민족, 성별, 종교, 신념 또는 의견, 연령, 장애, 성적지향 또는 정체성, 젠더 표현, 질병 또는 건강상태, 병리 및 장애에 대한 혈청학적 상태 및/또는 유전적 소인, 언어, 사회 경제적 지위 또는 기타 개인 또는 사회적 조건이나 상황을 이유로 한 차별을 다룰 수 있는 새로운 전문 평등기구가 설립되었다.

707 알바니아, 벨기에, 불가리아, 사이프러스, 체코, 에스토니아(젠더평등 및 동등대우 위원장과 법무부장관 모두), 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 헝가리(평등대우청), 아이슬란드, 아일랜드, 이탈리아, 리투아니아, 룩셈부르크, 몬테네그로, 네덜란드(네덜란드 인권기구와 지역 차별금지기관 모두), 북마케도니아, 노르웨이, 루마니아, 세르비아, 슬로바키아, 슬로베니아, 스웨덴, 영국(평등인권위원회와 북아일랜드평등위원회)

5.2 평등기구의 권한

인종평등지침 제13조:

‘회원국은 이러한 기구의 권한에 다음이 포함되도록 보장한다.

- 피해자, 그리고 제7조 2항에 언급된 협회, 단체 또는 기타 법적 실체의 권리를 침해하지 않고 차별 피해자가 차별에 대한 소송을 제기하는 데 독립적인 지원을 제공
- 차별에 관한 독립적인 조사 실시
- 독립적인 보고서를 발간하고 차별과 관련된 모든 문제에 대해 권고

전반적으로 대다수의 국가가 인종평등지침의 요건을 준수하고 있으며 평등기구가 제13조에 명시된 네 가지 권한을 모두 행사할 수 있도록 하고 있다. 그러나 이러한 사실이 모든 평등기구가 실제로 그들의 권한을 모두 행사한다는 것을 의미하지는 않는다. 우선순위와 중점 사안은 시간이 지남에 따라 변경될 수 있으며, 예산 및 구성원들의 문제도 평등기구의 효과에 영향을 미칠 수 있다.

전문기구의 구체적인 권한과 관련하여 이러한 기구들이 다양한 방식으로 차별 피해자를 지원한다는 점이 주목할 만하다. 예를 들어 벨기에, 영국, 크로아티아, 핀란드, 헝가리, 아일랜드, 몬테네그로, 북아일랜드, 세르비아, 스웨덴의 일부 전문기구는 피해자가 법적 조치를 취할 수 있도록 지원한다. 오스트리아 평등대우위원회, 불가리아 차별금지위원회, 네덜란드 인권기구, 라트비아 옴부즈맨 사무소, 그리스 옴부즈맨, 슬로베니아 평등원칙수호부 등의 기구에서는 기구에 제출된 진정 사항에 대해 의견을 제시하기도 한다. 이 경우 해당 의견은 구속력이 있는 경우도, 그렇지 않은 경우도 있다. 이러한 전문기구에서의 절차는 다른 구제책의 활용을 배제하지 않으므로 피해자가 이후 구속력 있는 구제를 원한다면 법원에 다시 법적 조치를 취할 수 있다. 또한, 많은 국가에서 전문기구는 피해자를 대리 또는 지원하기 위해 차별에 대한 소송을 제기할 수 있는 법적 지위를 지닌다. 예를 들어 슬로바키아 국가인권센터는 확인된 피해자를 대신하여 또는 피해자를 대리하지 않더라도 민사 소송에 개입 당사자로 참여하여 소송을 제기할 수도 있다. 세르비아 평등기구가 집시 차별과 관련하여 제기한 소송처럼 일부 전문기구는 전략적 소송을 제기할 수 있는 법적 지위를 가진다.



39개 전문기구 중 35개 기구는 피해자에게 독립적인 지원을 제공할 권한이 있으며, 4개 기구는 그렇지 않다. 공식적으로 이러한 지원을 제공할 권한이 기구에 주어지지 않는 국가에는 에스토니아(법무부장관, 권한이 없지만 실제로는 지원한다), 아이슬란드(평등센터)⁷⁰⁸, 리투아니아, 네덜란드(네덜란드 인권기구)⁷⁰⁹ 등이 있다. 폴란드에서는 차별 가해자가 사적 당사자인 경우 옴부즈의 권한은 피해자에 대한 지원 제공으로 한정된다. 옴부즈는 어떠한 방식으로든 개입하지 않고 피해자의 권리와 가능한 조치 수단에 대한 정보만 제공할 수 있다. 리투아니아 옴부즈퍼슨의 권한에는 ‘독립적인 상담’ 제공이 포함되

708 아이슬란드 평등센터는 차별 사건을 중재할 수 있는 권한을 가지며, 이는 피해자에 대한 지원의 한 형태로 볼 수 있다.

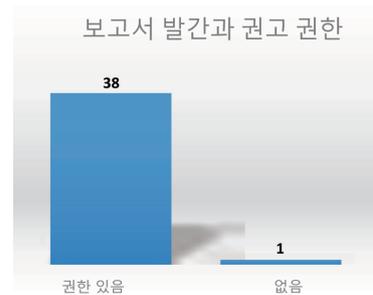
709 네덜란드에서 지역차별금지서비스가 이러한 권한을 가진다.

며 이는 결국 피해자에 대한 독립적인 지원을 포함하는 것으로 해석될 수 있다. 옴부즈퍼슨은 실제로 청구인에게 사법 및 행정 절차를 통해 정의를 추구할 수 있는 방법을 일정 수준에서 조연한다. 사이프러스 전문기구는 피해자의 불만에 대한 권고를 담은 보고서를 발간할 수 있는 권한이 있지만, 이를 ‘독립적인 지원’으로 해석할 수 있는지는 논란의 여지가 있다. 마지막으로 스페인 평등기구는 인종 또는 민족 차별 피해자를 위한 지원 센터 네트워크를 구축하여 잠재적 차별 피해자를 위한 사건을 처리하고 있다. 여기에는 스페인 평등기구가 정한 공식 프로토콜을 따르는 여덟개의 비정부기구가 함께 참여한다.

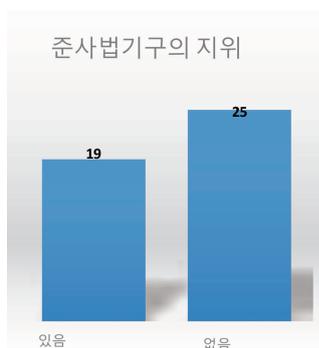


39개 전문 기관 중 36개 기관은 독립적인 조사 권한을 가지고 있지만 에스토니아 법무부장관, 네덜란드 차별금지서비스, 튀르키예 인권 및 평등기구에는 조사권한이 없다. 튀르키예는 이러한 권한을 행사할 수 있는 전문기구가 존재하지 않는 유일한 국가이다. 에스토니아와 네덜란드에는 독립적인 조사 권한을 가진 별도의 기관이 있다.

또한 국가 평등기구는 독립적인 보고서를 발간하고 권고안을 제시할 수 있는 권한을 가져야 한다. 본 분석에서 다루어 지는 모든 국가에는 이같은 권한을 가진 전문기구를 마련하고 있다. 네덜란드에서는 두 국가 기관의 권한이 상호 보완적으로 설계되어 있기 때문에 지정된 두 기관 중 한 기관(네덜란드 인권기구)만이 이러한 권한을 가지고 있다. 그러나 조사 및 보고서의 성격과 발행 횟수, 제시되는 권고 내용을 보면 알 수 있듯이 실제로 이 권한을 이행하는 방식은 국가마다 매우 다양하다. 또한, 실제로는 독립성이 의심되는 경우가 많다(평등기구의 독립성에 관한 자세한 내용은 본 장의 뒷부분 참고).

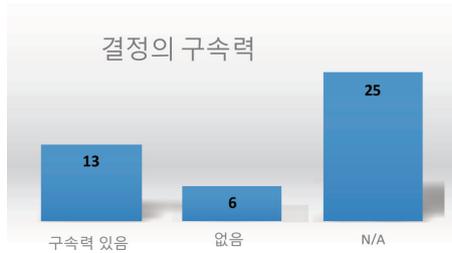


대부분의 기구는 당사자 간의 조정을 주선할 수 있으며, 입법 제안과 기존 법률의 개정에 대해 검토하고 의견을 제시할 수 있다.



인종평등지침에서 요구되지는 않지만, 일부 전문기구는 준사법기관으로 지정되며 경우에 따라 준사법기관으로서 내린 결정은 구속력을 갖는다. 오스트리아, 덴마크, 핀란드, 아이슬란드, 노르웨이에는 재판소와 유사한 준사법기관이 전문기구와 병행하여 존재하며, 본 장의 분석 대상에 포함되어 총 44개의 전문기구를 구성한다. 이 44개 기구 중 알바니아(차별로부터의 보호 위원회), 오스트리아(평등대우위원회), 불가리아(차별방지위원회), 사이프러스(옴부즈맨), 덴마크(평등대우위원회), 에스토니아(민간부문 조정절차에서는 법무부장관, 젠더평등 및 동등대우 위원장), 헝가리(옴부즈맨), 아이슬란드(평등분쟁위원회), 리투아니아(기회균등옴부즈맨), 네덜란드(네덜란드 인권기구), 북마케도니아(차별금지 및 보호 위원회), 노르웨이(평등 및 차별금지 재판소), 루마니아(국가차별금지위원회), 세르비아(평등 보호위원회), 슬로베니아(평등원칙수호부), 튀르키예(인권 및 평등기구) 같은 19개 기관만이 준사법기관의 지위를 갖는다. 핀란드의 차별금지 및 평등기구는 독립적이고 공정한 사법기관으로, 이 기구의 결정은 구속력이 있으며 항

소할 수 있다. 또한 슬로바키아 국가인권센터는 해석의 문제가 있긴 하지만 준사법기관으로 간주된다. 반면, 포르투갈의 평등기구(이주고등위원회)는 재판소와 유사한 기능을 수행하지만 독립적인 행정기관이 아니기 때문에 준사법적기관으로 간주되지 않는다.



이 19개 기관 중 13개 기관은 구속력 있는 결정을 내릴 수 있다.⁷¹⁰ 알바니아, 불가리아, 사이프러스,⁷¹¹ 덴마크,⁷¹² 에스토니아,⁷¹³ 핀란드, 헝가리, 아이슬란드, 리투아니아,⁷¹⁴ 노르웨이, 루마니아, 세르비아, 슬로베니아 평등기구가 이에 해당한다. 네덜란드 평등기구인 네덜란드 인권기구의 결정은 구속력이 없음에도 불구하고 연구소의 오랜 경험, 전문성, 관행으로 인해 이들의 결정은 양 당사자 모두로부터 매우 의미 있게 받아 들여지고 있다.⁷¹⁵ 노르웨이에서는 평등 및 차별금지 재

판소의 결정이 사적 당사자와 고용주 역할의 공공 기관에 대해 구속력을 갖는다. 슬로베니아의 평등기구는 구속력 있는 결정을 내릴 권한이 있지만, 이를 수행할 수 있는 수단이 부족하다. 세르비아 평등기구의 결정은 구속력이 있지만, 가해자가 결정에 따르지 않더라도 처벌할 수 없다.

전문기구가 준사법기관인지 여부에 관계없이 이들 대부분은 피해자가 사회적 관심이나 조언을 구하기 위해 제기한 차별 불만 사항을 처리한다. 따라서 이러한 전문기구들은 누가 차별을 당했다고 느끼는지, 어떤 근거 또는 분야가 문제가 되는지에 관한 방대한 양의 정보를 보유한다. 그러므로 이러한 기구들이 접수 및 처리한 진정 사항의 수, 또는 판결 내용을 기록하는지 여부, 진정사항/판결과 관련된 차별 사유에 대한 정보를 보유하고 있는지 여부, 그리고 이러한 정보를 기관의 웹사이트 또는 연례 보고서를 통해 대중에게 공개하는지 여부를 파악하는 것은 중요하다. 이러한 정보를 보관하고 대중에게 공개하는 것은 사회 일반 정보로서 차별 사안에서 쟁점이 되는 문제를 더 잘 이해하기 위해서도 중요하지만, 국가별 차별금지법에 따라 무엇이 합법인지 아닌지를 나타내는 명확한 징표로서도 매우 중요하다.

일부 전문기구는 인종평등지침 제13조 2항에 열거되지 않은 특정 책임이나 권한을 가지고 있다.

710 또한 포르투갈의 고등위원회는 준사법기구는 아니지만 구속력 있는 결정을 내리고 행정적 제재를 가할 수 있다. 이와 유사하게 튀르키예 인권평등기구도 구속력 있는 결정을 내리고 벌금을 부과할 수 있지만 실제로 행해지지는 않는다.

711 실제로 사이프러스 평등기구는 결정을 내리지 않고 권고나 중재를 한다. 민간과 공공 부문에서 사이프러스 평등기구의 권고는 일반적으로 진지한 고려사항이 되지만 2004년 기구 설립 이후 중재는 거의 이루어지지 않았다.

712 The Board of Equal Treatment.

713 법무부장관, 민간부문 조정 절차에서만

714 기회균등음부즈맨이 구속력 있는 결정을 내릴 수 있는 것은 차별적 성격의 광고 캠페인에 한정된다. 그 외의 결정은 구속력이 없다.

715 평등기구가 가하는 제재에 관한 더 자세한 정보는 앞부분의 4.5장에서 찾아볼 수 있다.

제13조 2항에 열거되지 않은 흥미롭고 실용적인 평등기구의 권한

- 오스트리아, 국가평등기구는 차별 없는 구인 및 주택 광고 의무와 관련하여 지방정부에 행정 및 처벌 절차를 개시할 수 있다. 관련 법안이 만들어지면 이를 평가하는 과정에도 평등기구가 개입한다.
- 에스토니아, 젠더평등 및 평등대우 위원장과 법무부장관은 ‘법률의 시행이 사회 구성원들의 환경에 미치는 영향을 분석할 수 있는’ 권한이 있다.
- 핀란드, 옴부즈맨은 법정에서 피해자의 법적 조력자 역할을 할 수 있다. 또한 평등 대우와 차별금지에 관한 정보 교환, 교육, 훈련을 촉진할 수 있다. 옴부즈맨은 업무와 관련해서 강연과 발표를 의뢰받고, 법안 준비시 장관들을 정기적으로 자문한다.
- 진정만사함을 조사한 결과 직접적이고 고의적인 차별(형사범죄)이 발견되는 경우, 프랑스의 권리옹호관은 가해자에게 일종의 협상형 형사제재(transaction pénale)를 제안할 수 있으며, 가해자는 이를 수락하거나 거절할 수 있다. 협상형 형사제재에는 벌금 또는 언론 보도(예: 보도자료)의 형태를 띌 수 있다. 제안한 협상이 거부되거나 또는 수락되었는데도 계속 이행하지 않는 경우, 권리옹호관은 검사 대신 형사법원에 형사 기소를 할 수 있다.
- 현재는 폐지된 평등대우청의 후임기관인 헝가리 옴부즈맨은 권리를 침해당한 개인과 집단의 권리를 보호하기 위해 민중소송을 제기할 수 있다.⁷¹⁶
- 아일랜드 인권평등위원회는 차별 철폐 및 기회 평등 증진을 위한 실천 강령 초안을 마련할 권한이 있다. 또한 평등 환경을 검토하거나 평등 실행을 위한 계획을 마련하여 ‘실질 명령(substantive notice)’을 내릴 수 있다. 이 평등 실행 계획을 준수하지 않은 것으로 보이는 경우, 인권평등위원회는 실질 명령을 내려 특정 단체가 평등 실행 계획을 이행하기 위해 취해야 할 조치를 개략적으로 설명할 수 있다. 이 명령을 준수하지 않은 경우 형사범죄로 기소될 수 있다.
- 네덜란드 인권기구는 조직(정부 기관 포함)의 고용 관행이 차별금지법에 위배되는지 여부를 자문할 수 있는 권한을 가지고 있다.
- 스웨덴에서는 평등 옴부즈맨이 차별 피해자를 법정에서 대리하는 경우 옴부즈맨은 가해 혐의자에게 관련 정보 제공, 업무 장소로의 출입, 그리고 벌금 부과를 조건으로 하는 옴부즈맨과의 논의를 명령할 수 있다.

반면, 특정 국가의 평등기구와 관련하여 몇 가지 우려사항이 눈에 띈다. 예를 들어, 독일에서는 임명 절차의 지연으로 인해 2018년 이후 평등기구 대표의 임명이 정상적으로 이루어지지 않았다. 공석이 지속되는 주요 원인은 정부가 기구의 대표 임명을 제안할 때 ‘최선의 인선 원칙을’ 준수하지 않았다는 이유로 시작된 법정 소송 때문이다.⁷¹⁷ 일부 국가에서는 전문기구가 정부와 유착하여 평등업무의 독립성을 저해할 수 있다는 우려가 있다. 예를 들어, 포르투갈 평등기구(이주고등위원회)의 독립성이 법률에 명시되어 있지 않으며, 이 기구가 직무 수행 권한을 가진 총리와 긴밀

716 모든 피해자의 확인이 어려울 때 진행할 수 있다.

717 Germany, Berlin Administrative Court, case No. 7 L 218.18, decision of 8 February 2019.

한 유착이 있어 독립적으로 권한을 행사할 수 없다는 주장이 제기될 수 있다. 튀르키예 인권평등기구에서도 이와 비슷한 우려가 제기되며, 장관급 부처로 운영되는 이탈리아의 인종차별금지 국가사무소는 기회평등부에 전적으로 의존하며 총리에게 보고한다. 스페인의 인종 또는 민족 차별 철폐 위원회는 정부 부처의 계층 구조에 속해 있지는 않지만 대통령 직무부처, 의회관계처, 평등부에 소속되어 있다. 그러나 인종평등지침 제3조 1항에 언급된 분야에 대한 책임이 있는 모든 부처의 대표가 인종 또는 민족 차별 철폐 위원회에 참여한다.⁷¹⁸ 2014년부터 이 위원회의 기능을 정의하는 법에 ‘독립성을 가지고’ 위원회의 기능을 수행해야 한다고 명시되어 있지만, 정부에 소속된 대표의 수가 많기 때문에 사실상 독립성을 평가하기는 어렵다. 폴란드에서는 일부 정당과 저명한 법률 싱크탱크가 성소수자LGBTI 공동체를 지원하는 옴부즈의 활동을 공격하면서 옴부즈가 어려움을 겪은 일이 있었다. 헝가리에서도 성소수자 공동체에 대한 지지를 표명했던 평등대우청이 비슷한 이유로 서둘러 폐지된 것이라는 우려가 제기되고 있다. 또한, 현재 헝가리에서 평등기구의 권한을 인계받은 옴부즈맨의 독립성 부족에 대한 우려도 제기되고 있다.⁷¹⁹ 벨기에에서는 2019년 9월 플랑드르 연립정부가 유니아를 탈퇴하고 플랑드르에 별도의 평등기구를 설립하겠다고 발표했다.⁷²⁰ 여러 이해관계자들의 비판과 우려에도 불구하고 플랑드르 정부는 2021년 12월 플랑드르 인권연구소 설립을 위한 예비 명령 초안^{decreet}을 승인했다.⁷²¹ 현재의 협력안은 2023년 3월까지만 유니아가 플랑드르를 구속할 수 있다. 사이프러스에서는 옴부즈맨 임명에 대한 객관적인 기준이 없고 행정부가 제안한 후보자 이외의 인물이 고려될 가능성이 부족하여 평등기구의 독립성이 훼손되고 있다. 2017년 현 옴부즈맨이 임명되자 임명자가 정치적 의도가 짙고, 주요 언론 매체와 밀접한 관계를 맺고 있다고 판단한 비정부기구, 언론인, 및 정당의 반대가 제기되었다. 이후로 평등 및 차별금지 문제와 관련된 옴부즈맨의 업무는 특정 차별금지 법적 프레임워크에 상관없이 거의 독점적으로 수행되고 있다. 대신 사이프러스의 평등기구는 일반 행정법의 관점에서 또는 국가의 UN 장애인권리협약 이행을 모니터링하는 권한에 근거하여 보고서를 발행하고 진정사항을 검토한다.⁷²² 불가리아에서는 2017년 의회와 대통령이 모두 평등기구 후보자 지명에 관한 규칙을 채택했지만, 이 규칙에 따른 대통령의 의사 결정 과정은 여전히 재량 안에 있고 불투명하다. 마찬가지로 2021년 북마케도니아에 신설된 평등기구 위원 임명 절차 시에도 의회에서 실질적인 토론이 이루어지지 않았고 후보자가 법에서 정한 기준에 부합하는지에 대한 평가가 이루어지지 않아 우려를 불러일으켰다. 2020년 인종차별 및 불관용 철폐 유럽 위원회(ECRI)도 슬로바키아에 대한 보고서에서 이와 비슷한 우려를 제기한 바 있다.⁷²³ 폴란드에서는 평등기구에 대한 예산이 다른 공공기관에 비해 더 큰 폭으로 삭감되었으며 이는 평등기구의 업무를 약화시킬 수 있다. 네덜란드 전역에서는 차별금지서비스 간에 지역차원의 중요한 차이가 있다. 일부 지역은 충분한 재정을 확보하고 독립적으로 운영되는 반면, 또 다른 일부 지역은 계획된 자금을 받지 못하고 지방 당국의 감독 아래 운영된다.

718 스페인, 왕실명령 1262/2007 (왕실명령 1044/2009에 의해 수정됨)은 위원회의 구성을 설명한다.

719 See notably Sub-Committee on Accreditation of the Global Alliance of National Human Rights Institutions (2021), *Report and Recommendations of the Virtual Session of the Sub-Committee on Accreditation (SCA)*, 14-24 June 2021.

720 <https://www.unia.be/fr/articles/unia-reagit-a-la-decision-de-la-flandre-darreter-leur-cooperation>.

721 더 많은 정보가 필요하다면, <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1861068>. 본 보고서의 마감 이후인 2022년 10월 28일 법령이 채택되었다.

722 더 많은 정보가 필요하다면 유럽 젠더 평등과 차별금지 분야 유럽 법전문가 네트워크 (2021), *Country report Non-discrimination: Cyprus 2021, November 2021*, available at: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5529-cypruscountry-report-non-discrimination-2021-1-91-mb>.

723 European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) (2020), *ECRI report on the Slovak Republic: 6th monitoring cycle*, Council of Europe, 1 October 2020. Available at: <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-andintolerance/slovak-republic>.

평등기구의 독립성만이 아니라 효율성 또한 가용 예산의 영향을 크게 받는다. 과거 그리스, 헝가리, 아일랜드, 라트비아, 영국 등에서는 경제 위기 이후 예산 삭감이 평등기구의 활동에 큰 영향을 미쳤다. 루마니아에서는 평등기구의 예산이 증가하고 있지만, 2019년에는 인력이 필요한 97개 직위 중 73개 직위만 예산이 책정되었고 실제로는 71개 직위만이 담당자가 배정되었다.⁷²⁴ 마찬가지로 세르비아에서는 권장 직원 정원의 약 60%만이 총원되었다.⁷²⁵ 아이슬란드에서는 2018년에 평등센터의 권한이 크게 확대되어 젠더뿐만 아니라 EU 차별금지 지침에서 다루는 다섯 가지 사유와 몇 가지 추가 사유까지 다룰 수 있게 되었다. 평등 센터의 전문성과 활동을 넓히는 데 필요한 추가 자원의 제공이 아직 미흡한 것은 우려로 남아있다.

724 Romania, National Council for Combating Discrimination (2022), 2021 Annual Report, available at: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2022/04/Raport-de-activitate-CNCD-2021-.pdf>.

725 Serbia, Commissioner for the Protection of Equality (2022), *Regular annual report of the Commissioner for the Protection of Equality for 2021*, Belgrade, p. 27.

6 이행과 준수

6.1 정보 배포 및 사회적·시민적 대화

인종평등지침 제10조, 고용평등지침 제12조

정보 배포

회원국은 [지침]에 따라 채택된 조항과 이미 시행중인 관련 조항이 자국 영토 전체에 걸쳐 모든 적절한 수단을 통해 관계자들의 관심을 끌 수 있도록 주의를 기울여야 한다.’

인종평등지침 제11조, 고용평등지침 제13조

사회적 대화

1. 회원국은 국가적 전통과 관행에 따라 업무장소에서의 관행, 단체협약, 행동강령, 연구 활동의 모니터링, 또는 경험 및 모범 사례의 교환 등 노사 양측 간의 사회적 대화를 촉진하여 동등한 대우를 촉진하기 위한 적절한 조치를 취한다.
2. 국가의 전통과 관행에 부합하는 경우, 회원국은 자율성을 침해하지 않는 범위 내에서 노사 양측이 적절한 수준에서 단체교섭의 범위에 속하는 제3조에 언급된 분야에서 차별금지 규정을 명시한 협약을 체결하도록 장려한다. 이러한 협약은 본 지침 및 관련된 국가의 이행 조치에 의해 규정된 최소한의 요건을 존중해야 한다.’

인종평등지침 제12조, 고용평등지침 제14조

비정부기구와의 대화

회원국은 평등대우원칙을 증진하기 위해 국내법과 관행에 따라 [출신 인종과 민족, 종교와 믿음, 장애, 연령, 성적지향]을 이유로 한 차별에 맞서 싸우는 데 기여하는 정당한 이해관계를 가진 적절한 비정부기구와의 대화를 장려해야 한다.’

지침의 모든 조항 중에서 EU 회원국과 후보국들이 공식적으로 가장 소홀이 이행하고 가장 다양한 반응을 보인 것은 정보 배포 및 사회적·시민적 대화에 관한 조항이다. 이러한 현상이 나타나는 이유는 해당 조항들의 표현과 이 조항의 목표를 달성하기 위해 별도 과정을 거칠 수밖에 없다는 일부 회원국 정부의 해석에 기인한다. 불가리아, 사이프러스, 체코, 룩셈부르크, 튀르키예 등의 국가에서 위 조항이 잘 이행되지 않는 것으로 판단된다. 보다 널리 정보를 배포하고 대화를 위한 메커니즘을 구축할 의무는 국가 차원에서 우선순위가 높지 않은 것으로 보인다.

6.1.1 정보 배포 및 인식 제고

일반적으로 EU 회원국 및 후보국이 차별금지법의 법체계와 이용가능한 구제수단을 알리고 홍보하기 위해 활동을 조직하는 일은 드물다. 일부 국가에서는 정부 내 관련 부처가 평등대우원칙에 대한 기본 정보를 공개 게시하거나 언론을 이용한 정보 제공 캠페인을 벌이고 세미나를 개최하여 정보 배포 활동을 진행하기도 한다(예: 핀란드, 독일, 몰타, 스웨덴). 슬로바키아에서는 노동·사회·가족부가 일반 대중을 상대로 차별에 관한 다양한 정보를 제공하는 웹사이트를 운영하고 있다.⁷²⁶ 라트비아에서는 사회통합기금이 특히 고용주를 대상으로 인식을 제고하고 교육을 제공하기 위한 캠페인(2018-2020)을 진행하고 있다.

그러나 대부분의 국가에서 차별금지법에 대한 정보는 국가 평등기구에서 제공한다. 따라서 알바니아, 덴마크, 에스토니아, 프랑스, 독일, 그리스, 아일랜드, 이탈리아, 리투아니아, 몰타, 네덜란드, 노르웨이, 루마니아, 슬로베니아, 스웨덴, 영국 등 회원국 대부분의 전문기구가 지닌 임무에는 인식 제고 활동이 포함된다. 루마니아 국가차별철폐위원회는 어린이, 학생, 교사, 공무원, 경찰관, 헌병, 판사, 변호사, 비정부기구 대표, 의사, 의료 종사자 등을 대상으로 전국적인 인식 개선 캠페인, 문화행사, 여름학교, 강좌, 교육, 공공 정책 논의를 위한 원탁 협의, 우대 조치 등을 실시해 왔다. 그리스에서는 옴부즈맨이 평등대우원칙을 홍보하고 인식을 제고하기 위한 교육 프로그램, 회의 및 워크숍에 적극적으로 참여하고 있다. 세르비아 평등보호위원회는 각계각층의 전문가와 일반 대중을 위한 홍보물 및 자료집을 발간하여 차별에 대해 알리고 차별이 발생했을 때 이용할 수 있는 구제방법을 설명한다. 평등보호위원회는 기관의 인지도를 높이기 위해 적극적인 노력을 기울이고 있으며 언론에 등장하며 법대생들을 대상으로 모의 법정을 조직하기도 한다. 그러나 이러한 평등기구들이 출신 인종 및 민족과 관련된 차별 분야의 권한만 있는 경우에는 종교, 믿음, 연령, 장애 및 성적지향에 대해서는 다른 조치를 취해야 한다.

폴란드와 포르투갈을 포함한 일부 회원국에서는 고용주의 차별금지법 고지의무를 법으로 지정했다. 폴란드에서는 국가노동감독관이 고용주가 이러한 의무를 이행했는지 여부를 모니터링할 책임을 지닌다. 프랑스에서는 직원 수 300명 이상 사업장의 채용 부서는 차별적 편견을 시정하고 채용 절차를 투명하게 이행하기 위한 교육을 이수해야 한다.⁷²⁷

그러나 대다수의 국가에서 개인이 차별로부터 보호받을 권리와 보호 메커니즘에 대해 알지 못하는 경우가 많기 때문에 차별에 대한 개념과 인식에 심각한 우려가 여전히 남아있다.

6.1.2 사회적·시민적 대화

시민사회 및 사회적 협력자와 평등 사안에 관한 상설 대화 채널을 구축한 국가는 벨기에, 핀란드, 프랑스, 그리스, 슬로바키아 등 소수에 불과하다. 다른 차별 사유에 비해 장애에 관해서는 체계적인 대화 사례가 더 많은 것으로 보인다. 라트비아 장애인위원회는 평등원칙에 따라 정치, 경제, 사회 생활에서 장애인이 완전히 통합될 수 있도록 비정부 기구와 국가 기관의 대표를 한자리에 모은다. 스페인에서는 다양한 유형의 장애인 단체를 대표하는 국가장애인위원회

726 The website is available in Slovak at: <http://www.gender.gov.sk/diskriminacia/>.

727 France, Law No. 2017-86 of 27 January 2017 on equality and citizenship, Article 61 bis. Available at: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033934948&dateTexte=20180831>.

회가 대화 체계에 함께 참여한다. 대화 체계의 기능 중 하나는 기회 균등, 차별 금지, 보편적 접근성에 관한 규정 초안에 대한 보고서를 발행하는 것이다. 2005 프랑스 장애인법을 기반으로 장애인 지원과 관련된 모든 결정을 내릴 수 있는 전국 장애인 자문위원회와 지역 장애인 자문위원회를 설립되었다. 동법에 따라 사회적 협력자는 장애인의 직업적 통합을 위해 필요한 조치가 무엇인지 의무적으로 연례 협상을 진행해야 한다.

지난 10년 간 롬인 사안을 다루기 위한 구체적인 시스템도 등장했다. 예를 들어, 2013년 프랑스 정부는 ‘긴급 거처와 주거 접근에 관한 부처 간 대표단’에 외국인 롬인과 유랑인의 권리(건강, 교육, 고용, 숙박, 주거 포함) 및 사회 통합 프로그램을 위한 제반 환경을 조성하라는 구체적인 지시를 내렸다. 부처 간 대표단은 각 지역의 관계당국이 참고할 수 있는 모범 사례와 공공 정책이 조화된 프로그램을 발표했으며, 롬인을 대상으로 하는 통합 정책의 이행을 조정하는 추가 임무를 맡고 있다. 핀란드에서는 1956년 롬인 사안 자문위원회가 설립되어 집시 집단이 동등한 위치에서 핀란드 사회에 참여할 수 있도록 증진하고 이들의 생활 여건과 사회경제적 지위를 개선하며 롬인 문화를 홍보하는 임무를 맡고 있다.

왕실명령 891/2005에 따라 스페인은 일반 정책을 개발하고 롬인 인구의 평등한 기회 및 대우를 증진하는 과정에서 롬인 단체의 참여 및 협력을 가장 주요 목적으로 삼고 학계의 참여를 유도하여 자문기구(전국롬인협의회)를 설립했다. 전국롬인협의회 40명 위원 중 절반은 중앙 정부에서, 나머지 절반은 롬인단체의 대표로 구성된다. 오스트리아 연방 수상청은 롬인 통합을 위한 국가전략개발의 맥락에서 2012년에 롬인 통합을 위한 국가 연락 창구를 설립했다. 이 창구는 주로 롬인 전략에 관한 정부 활동을 조정하고 NGO와의 연락을 유지하는 ‘소통 플랫폼’을 지원한다. 헝가리 정부는 2013년에 총리가 의장을 맡고 전국롬인자치정부 대표가 공동 의장을 맡는 롬인사안 자문위원회를 설립했다.⁷²⁸ 벨기에 에서는, 2016 벨기에 롬인 공동체와 모든 이해관계자 간의 대화를 활성화하기 위해 롬인 플랫폼이 출범했다. 연방 및 지방 행정부, 지역 차원에서 활동하는 비정부기구, 평등기구인 유니아의 직원들로 구성된 시범위원회가 이 플랫폼을 감독한다. 2018년 그리스 노동사회보장사회연대부는 롬인 학교와 정착촌 근처에 ‘종합 센터’를 설립하여 특히 롬인 아동의 통합에 집중하는 롬인 통합 촉진 서비스를 제공했다. 또한, 활동하는 시민기금 Active Citizens Fund이 자금을 지원하는 프로젝트의 일환으로 롬인 차별에 대한 진정을 수집, 처리하고 관련 기구로 전달하기 위해 2021년에 롬인 인권 옹호 및 방어 감시기구가 설립되었다.⁷²⁹

사회적 협력자 및 시민사회와의 대화를 이끌어 내는 것도 전문 평등기구의 역할이다. 아일랜드 인권평등위원회, 스페인 인종 또는 민족 차별 철폐 위원회, 벨기에 유니아가 그 예이다. 2016년에 유니아는 차별금지법에 대한 무료 온라인 교육을 제공하는 인식 제고 이니셔티브를 시작하여 고용주에게 직장 내 다양성을 향상시킬 수 있는 실질적인 시나리오와 솔루션을 제공했다.⁷³⁰ 또한 노동조합 및 대표자 단체 등 다양한 이해관계자들과 양해각서를 체결하고 이를 정기적으로 갱신하고 있다. 2020년에는 시민사회단체, 학계, 사회적 협력자가 함께 참여하는 인종차별금지관련 육성위원회도 설립되었다. 마지막으로 그리스에서는 공식적으로는 경제사회위원회가 사회적 협력자 및 시민사회와의 대화를 이끌어내는 업무를 맡았지만 실제로는 국가평등기구인 옴부즈맨이 이 업무를 수행한다.

728 Hungary, Government Resolution 1048/2013 of 12 February 2013.

729 Further information is available on the project’s website, available at: <https://www.romproject.gr/draseis>.

730 For more details on this initiative, see the website www.ediv.be/.

6.2 준수 보장

인종평등지침 제14조와 고용평등지침 제16조에 따르면 회원국은 법조문이 지침을 준수하도록 보장하며 한편으로는 ‘평등대우원칙에 반하는 모든 법, 규정, 행정 조항을 폐지’하면서 또 한편으로는 ‘계약 또는 단체협약, 회사 내규 또는 독립적으로 활동하는 직무에 있는 자 및 전문가, 그리고 노동자 및 고용주 단체에 적용되는 규칙 중 평등대우원칙에 반하는 모든 조항은 무효로 선언되거나 개정될 수 있어야’ 한다고 요구한다. 이 조항들의 문구는 차별적인 법의 체계적 폐지를 규정하는 것처럼 보이지만, 차별 요소가 있는 계약 조항을 무효화하고 지침에 부합하도록 하는 데 더 많은 재량을 둔다.

6.2.1 국내법 준수 보장

회원국 중 지침을 전한 법률이 차별적 성격의 법을 명시적으로(그리고 자동으로) 폐지하는 국가는 그리스⁷³¹가 유일하다. 또한 불가리아 차별방지법이 규정하는 바에 따르면, 지방정부를 포함한 모든 공공기관은 법률 초안을 작성할 때 뿐만 아니라 법을 적용할 때도 직, 간접적인 차별을 허용하지 않는다는 차별방지법의 목표를 따라야 한다.⁷³² 공공기관은 이러한 주류화 의무 이행 외에도 차별방지법의 목표를 달성하기 위해 가능한 모든 필요한 조치를 취할 의무가 있다.⁷³³ 그러나 실제로 관계 당국들은 이러한 의무를 이행하지 않는다. 2020년 10월에 채택된 북마케도니아의 새로운 차별금지 및 보호에 관한 법에는 법률을 포함한 모든 국가 규정을 2년 이내에 이 새로운 법에 부합하도록 해야 한다는 이행 규정이 포함되어 있다.⁷³⁴ 몰타에서는 평등법 초안이 2014년부터 제정 절차를 밟고 있는데, 이 법안이 제정될 경우 다른 어떤 국내법보다 평등법의 우위를 보장한다는 조항으로 인해 일부 저항에 부딪히고 있는 것으로 보인다.⁷³⁵

그 외 다른 모든 회원국은 헌법상 평등 보장 및/또는 특별법 우선의 원칙(*lex specialis derogat legi generali*)과 신법우선의 원칙(*lex posterior derogat legi priori*)과 같은 일반적 법률 해석 원칙에 의존하여 인종평등지침 제14조 a항 및 고용평등지침 제16조 a항을 준수한다. 따라서 차별적인 법률과 규정은 회원국마다 다양한 수준의 절차적 장벽을 거쳐 법정에서 다뤄져야 한다. 부분의 국가에서 헌법상 평등 보장은 이미 차별적인 법률을 걸러내는 역할을 하고 있으며 헌법재판소는 위헌 조항을 제거할 수 있는 권한을 가지고 있다. 그러나 위헌 조항 폐지를 위해 헌법재판소에 제소하려면 다른 모든 구제 수단을 먼저 소진해야 하므로 절차가 길어질 수 있다. 이러한 점을 고려할 때, 헌법상의 평등 보장과 헌법재판소의 위헌 조항 배제 권한이 두 지침의 조항을 이행하기에 충분한지 의문이 든다. 헌법 조항 외에도 평등대우원칙에 위배되는 법률을 하급 법원이 무효로 선언할 수 있는 조항이 기본법령에 있는 경우를 종종 찾아볼 수 있다. 예를 들어 프랑스의 경우 헌법, 민법, 노동법, 행정법 원칙에 따라 평등 원칙을 위반하는 조항은 모두 무효로 규정하고 있다. 루마니아에서는 평등 원칙이 헌법에 명확히 보장되어 있으므로 이에 반하는 조항은 위헌이며 특별법인 차별금지법

731 Greece, Law No. 4443/2016, Article 23.

732 Bulgaria, Protection Against Discrimination Act, Article 6(2).

733 Bulgaria, Protection Against Discrimination Act, Article 10.

734 North Macedonia, Act on the Prohibition and Protection against Discrimination, Article XXX.

735 The explicitly listed exceptions would be the Constitution, the European Convention Act and any future act of Parliament amending the law.

에 따라 위법하다. 그러나 헌법재판소가 정해 놓은 한계로 인해 국가차별철폐위원회나⁷³⁶ 민사법원⁷³⁷은 차별적인 법 조항을 제거할 수 없다. 이와는 대조적으로 크로아티아 헌법재판소는 위탁 양육에 관한 국내법이 동성 커플에 대한 차별임을 선언하고 하급 법원에 평등 원칙에 따라 법률을 어떻게 해석하고 적용해야 하는지 방법을 지시했다.⁷³⁸

벨기에에서는 잠재적으로 차별적인 성격을 지닌 법률 및 규정에 접근하는 방식이 특히 문제가 되고 있다. 연방 일반 차별금지법과 연방 인종평등법 모두 차별적 대우의 적용을 방해하는 또 다른 법률에 의해(또는 다른 법률에 근거하여) 부과된 이른바 보호 조항을 포함하고 있다. 따라서 차별금지법에 위배되는 법률 및 규정은 (평등 및 차별금지 원칙을 명시한 벨기에 헌법 제10조 또는 제11조와 양립할 수 없는 경우) 법원에 의해 헌법재판소에 회부되어 헌법재판소의 위헌 선언을 받아야 한다. 또는 EU법 또는 국제인권법과 양립할 수 없는 경우 법원에서 해당 사건에 대한 적용이 박탈될 수 있다. 마찬가지로 아일랜드에서는 평등지위법 2000-2018이 다른 법률에 종속되어 있다는 우려가 있는데, 이는 평등지위법 제14절(1)(a)(i)에서 평등지위법의 어떠한 조항도 다른 법률에 따라 취해진 조치를 금지하지 않는다고 규정하고 있기 때문이다.⁷³⁹

6.2.2 계약 조항 및 기타 규칙의 준수 보장

대부분의 회원국은 각국의 차별금지법에 계약, 단체협약, 또는 기타 규칙 안에 포함된 차별조항을 무효화하거나 개정할 수 있도록 하는 구체적인 조항을 삽입하지 않았다. 대신 크로아티아, 체코, 덴마크, 에스토니아, 프랑스, 헝가리, 이탈리아, 라트비아, 폴란드, 포르투갈, 루마니아, 슬로바키아, 슬로베니아 등의 국가는 헌법상의 보장 또는 노동법 및/또는 민법의 일반 조항에 의존하여 인종평등지침 제14조 b항 및 고용평등지침 제16조 b항의 준수를 보장하고 있다.

그러나 그 외 많은 회원국은 명시적으로 차별을 금지하는 조항에 따라 차별 조항과 규칙은 무효로 선언되거나 적용할 수 없다고 규정되어 있으며(벨기에, 핀란드, 독일, 그리스, 아일랜드, 몰타, 네덜란드, 스페인⁷⁴⁰), 차별 조항은 무효 또는 적용 불가 조항으로 간주될 수 있다고 규정하고 있다(사이프러스, 룩셈부르크, 스웨덴). 예를 들어 룩셈부르크의 경우 노동법에 고용평등지침 제16조 b항과 동일한 문구가 포함되어 있으며,⁷⁴¹ 벨기에의 모든 차별금지법은 차별 금지에 반하는 법 조항 및 모든 계약 '조항'을 무효로 간주한다고 규정하고 있다. 마찬가지로 스페인의 노동자법 제17조 1항은 단체협약과 개별 협약에, 그리고 차별적인 고용주의 일방적 결정에 의해 포함된 차별 조항을 무효로 선언하고 있다. 핀란드 차별금지법 제25절에 따르면, 차별금지에 반하는 계약 조건을 그대로 적용하는 것이 불합리하

736 Constitutional Court of Romania, Decision No. 997 of 7 October 2008 finding that Article 20(3) of the Anti-discrimination Act, defining the mandate of the NCCD in relation to discrimination triggered by legislative provisions, is unconstitutional.

737 Constitutional Court of Romania, Decision No. 818, 3 July 2008, *Official Gazette* 537 of 16 July 2008.

738 Croatia, Constitutional Court, Decision No. U-I-144/2019 of 29 January 2020, available at: <https://sljeme.usud.hr/usud/praksaw.nsf/fOdluka.xsp?action=openDocument&documentId=C12570D30061CE54C12585060030E2EC>.

739 For an extensive analysis of this specific exception under Irish law, please see Walsh, J. (2019), 'Primacy of national law over EU law? The application of the Irish Equal Status Act' in *European Equality Law Review* 2019/2, pp. 35-48.

740 In Spain, the relevant clause is only applicable in the area of employment. See Royal Legal Decree 2/2015 of 23 October 2015 ('Workers' Statute'), Article 17(1).

741 Luxembourg, Labour Code, Article L. 253-3, as introduced by Article 18 of the Law of 28 November 2006.

다고 판단되는 경우 법원은 소송을 통해 차별금지에 반하는 계약 조건을 변경하거나 무시할 수 있다.

아일랜드 고용평등법 1998-2021은 모든 고용 계약에 평등 조항이 내포된 것으로 간주하여 불법적인 차별을 초래할 수 있는 계약 조항을 변경할 수 있도록 규정하고 있다(제30절). 단체협약의 모든 차별 조항은 무효로 간주되며 평등법 조항의 적용을 거부할 수 없다(제9절). 단, 차별 조항이 이렇게 무효화되는 것은 사실이지만 차별의 존재는 소송을 통해서만 입증될 수 있는 것이 현실이다. 직장관계위원회가 어떤 조항이 법률에 위배된다고 판단하는 경우, 단체협약 또는 계약의 해당 부분은 시행이 불가능하고 반드시 수정해야 한다.

마지막으로, 오스트리아, 불가리아, 리투아니아에서는 특정 차별금지조항, 또는 계약 조항 및 기타 규칙이 평등 원칙에 위배되는 경우 무효임을 선언하는 노동법 또는 민법의 일반 조항이 없다.

7 결론

인종평등지침과 고용평등지침이 채택된 지 22년이 지난 지금 유럽 전역에서 인종 또는 민족, 종교 또는 신념, 연령, 장애 및 성적지향을 이유로 한 차별의 법적 보호가 크게 강화되었다는 것은 의심할 여지가 없다. 또한 대다수의 회원국이 EU법에서 요구하는 기준 이상의 보호를 제공하고 있으며, 많은 국가에서 다양한 차별사유에 관해 보호 수준이 계속 높아지고 있다는 점도 고무적이다. EU집행위원회가 심사절차를 개시하고, 차별 취약 집단을 대표하는 시민사회단체 등의 이해관계자들이 압력을 가한 결과, 지난 몇 년 동안 국가별로 지침 전환 과정에서 남아있던 미비점과 격차가 대부분 시정되었다. 그러나 국가 차원의 구체적인 평등지침의 수용, 이행, 집행에 대한 본 비교 분석 보고서는 많은 EU 회원국 및 후보국에서 아직 결함이 남아있음을 보여준다.

다양한 형태의 차별에 대한 정의를 살펴보면 평등지침의 국내법 수용에 있어 몇몇 회원국에서 결함이 관찰되었다. 예를 들면, 일부 국가에서는 가상의 또는 과거의 비교 대상이 직접차별의 정의에서 제외되고, 또 다른 일부 국가에서는 구직자는 합리적 편의제공 의무의 개인적 범위에 포함되지 않는다. 국내법에서 평등지침 적용의 실질적 범위를 국내법에 수용하는 지점에서 결함이 나타날 수도 있다. 이러한 결함은 주로 사회보호, 사회적 혜택 또는 공공고용 또는 자영업과 관련된 영역에서 관찰된다. 일부 회원국에서 특정 차별금지조항의 구체적인 규정을 국내법으로 전환하는 데 여전히 약간의 결함이 있다고 할 수 있지만, 가장 중요한 것은 그러한 법률(및 두 가지 지침)의 이행과 국내 법원 및 유럽사법재판소의 사법적 해석이다.

EU 차별금지지침의 이행과 관련하여 각국의 법률에는 여전히 미비점이 남아있다. 예를 들어, 많은 국가에서 고용 시 합리적 편의제공 권리를 주장하는 데 필요한 법적 조건이 매우 까다로우며 장애의 정의가 인권적 접근 방식이 아닌 의학적 접근 방식에 기반하는 경우가 많다. 또한 일부 국가에서는 합리적인 편의를 제공하지 않는 것이 차별에 해당 하는지 여부가 법률 문구상 명확하지 않다. 제3자(고객, 다른 직원 등)가 직원에게 가하는 괴롭힘에 대해 고용주의 책임 관련 문제도 아직 미비한 것으로 보인다. 국내법에서 발생하는 이러한 법적 공백으로 인해 평등지침이 제공하는 보호의 범위가 축소되고 있다.

국내법의 법적 공백은 각국 법원의 해석을 통해 해결될 수 있고 실제로 그렇게 해결된 사례도 있다. 그러나 이와 관계된 주요 판례가 부재하여 차별금지법의 일부 근본적인 측면에 대한 법적 확실성이 저해되는 국가도 있다. 이러한 점에서 유럽사법재판소의 역할이 점점 더 중요해지고 있으며, 유럽사법재판소에 제기되는 선결 재판 건수도 계속 증가하고 있다.⁷⁴²

그러나 이렇게 증가하고 있는 판례를 각 회원국의 법원과 평등기구가 각 사건에 어떻게 적용할지 아직 지켜봐야 한다. 대부분의 국가에 걸쳐 판례가 더 증가하고 있지만, 판례가 항상 평등지침의 원칙, 개념, 정의 또는 유럽사법재판

742 In 2021, see for example: Grand Chamber judgment of 26 January 2021, *VL v Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64 (disability); Grand Chamber judgment of 15 April 2021, *Diskrimineringsombudsmannen v Braathens Regional Aviation AB*, C-30/19, ECLI:EU:C:2021:269 (racial or ethnic origin); judgment of 15 April 2021, *AB v Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis*, C-511/19, ECLI:EU:C:2021:274 (age); and Grand Chamber judgment of 15 July 2021, *IX v WABE eV and MH Müller Handels GmbH v MJ*, joined cases C804/18 and C-341/19, ECLI:EU:C:2021:594 (religion or belief).

소가 세운 원칙을 정확하게 적용하는 것은 아니다. 예를 들어 종교나 믿음에 기반한 윤리를 가진 고용주와 관련한 사건에서 2018년에 마침내 이 문제에 대해 유럽사법재판소에서 환영할 만한 지침을 제공하기는 했지만 일부 국가에서는 예외나 면제가 지나치게 광범위하게 해석되기도 한다.⁷⁴³ 직접적인 차별 금지에 관해, 그리고 특정 상황에서는 직접 차별이 일반적으로 정당화될 수 있다는 사실과 관련하여 우려스러운 상황이 관찰될 수 있다.

본 보고서의 이전 버전에서 이미 설명한 바와 같이, 세부적이고 전문화된 법률, 특히 구제수단 및 집행 조항과 관련된 구체적인 절차적 권리가 이러한 공백을 메울 수 있을 것이다. 그러나 집행과 관련하여 우려되는 또 다른 문제가 있다. 즉, 차별 피해자를 대리하거나 지원하는 소송에 참여할 수 있는 단체 및 협회의 법적 지위가 부족하거나 지나치게 한정적이라는 점, 입증책임 전환의 제한적인 적용, 효과적인 사법적 접근을 가로막는 여러 장벽 등의 현실이 법 집행을 가로막고 있다는 점이다. 집단구제나 민중소송 같이 다양한 구제 수단이 차별 피해자의 효과적인 사법적 접근을 보장하는 데 큰 도움이 될 수 있지만, 절차적 장벽으로 인해 많은 국가에서 잠재적 가치가 충분한 구제 방안의 구축이 어려워지고 있다. 각 회원국의 국가별 보고서에서 강조된 효과적인 집행을 가로막는 또 다른 중요한 장벽은 ‘효과적이고 설득력 있으며 비례적인’ 제재 및 구제가 부족하다는 점이며, 특히 고용 분야 외에서 그러하다. 일부 국가에서는 모든 영역 또는 모든 사유에 대해 재제가 이루어지지 않는 반면, 일부 국가에서는 피해자에게 지급되는 배상에 대한 최대 한도(법률상 또는 관행상 한도)가 있다. 따라서 일부 국가의 법체계는 평등지침에는 부합하지만 실제로는 효과적으로 작동하지 않고 이론에만 그치고 있다는 인상이 남아있다.

평등기구는 지난 몇 년 동안 차별금지법 시행을 위한 핵심적인 역할을 해 왔다. 평등기구는 차별 피해자를 지원하여 피해자가 그들의 권리와 정의에 한 층 더 가까이 접근하는 데 많은 기여를 하고 있다. 또한 정부에 권고 및 정책 자문을 제공하고 모범사례 구축과 적극적 평등의무의 이행을 지원함으로써 기관 차원의 중요한 임무를 수행한다. 마지막으로 캠페인, 미디어 활동, 전문가 교육 등을 통해 사회적 인식을 제고하고 자신의 권리를 주장하기 위해 이용할 수 있는 메커니즘 정보를 제공하는 주요 주체로 역할하고 있다. 개인이 경험하는 차별의 수준과 신고되는 차별의 수준 사이에 불일치를 줄이기 위해 이러한 평등기구의 활동이 꼭 필요하다. 그러나 부족한 자원, 제한된 활동 범위, 정부 및 공공 기관으로부터의 독립성 부족 등으로 인해 평등기구가 인종평등지침에서 부여한 역할을 효과적으로 수행할 수 없다는 단점이 관찰되고 있다.⁷⁴⁴

차별금지법과 차별금지법의 이행 간 남아있는 이러한 공백을 메우는 것은 단순히 기술적인 문제로만 인식할 수는 없다. 20여년 전, 유럽연합이사회의 지침은 모든 사람이 동등한 권리와 기회를 갖고 잠재력을 발휘할 수 있는 보다 포용적인 사회를 구축하는 데 기여하기 위한 목적으로 작성되었다. 많은 국가의 법률에서 형식적 평등은 달성되었지만 실질적 평등을 달성하기 위해서는 더 많은 노력이 필요하다. 실질적 평등이라는 목표는 젠더 평등과 차별금지 분야 유럽 법전문가 네트워크의 열정을 지속적으로 고무하고 추진할 수 있는 힘을 불어넣고 있다.

743 CJEU, Grand Chamber judgment delivered on 17 April 2018, *Vera Egenberger v Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257; judgment delivered on 11 September 2018, *IR v JQ*, C-68/17, ECLI:EU:C:2018:696.

744 대부분의 평등기구는 인종과 민족성만이 아니라 고용평등지침의 4대 보호 사유(종교 또는 신념, 장애, 연령, 성적지향)를 포함한 기타 보호 사유를 다룬다. For more information on equality bodies, see Chapter 5 above.

부록 1. 국가별 주요 차별금지법

이 표는 젠더 평등과 차별금지 유럽 법전문가 네트워크의 최근 개요 보고서 및 국가별 보고서를 기반으로 하며 2022년 1월 1일 기준의 유효한 정보가 담겨있다. 이 표는 각 국가의 주요 차별금지법안만을 제시하고 있지만 차별 관련 법의 전체 목록이며 기타 구체적인 법률에 대한 언급이 포함되어 있지 않다. 그리고 표에 국가별 법률이 포함되어 있다고 해서 해당 법률이 인종평등지침과 고용평등지침을 준수한다는 의미는 아니다.¹ 개정 날짜는 차별금지법과 관련된 최신의 개정 날짜를 나타낸다.

국가	헌법상 차별금지조항	구체적인 주요 차별금지법	보호되는 차별 사유
알바니아	헌법 제18조	2010년 2월 4일 채택된 차별로부터의 보호에 관한 법. 2020년 개정	젠더, 인종, 피부색, 민족성, 언어, 성별정체성, 성적지향, 시민권, 정치적, 종교적 · 철학적 신념, 경제적, 교육적 또는 사회적 상황, 임신, 혈통, 친권, 성적 특성, HIV/AIDS 감염 여부, 연령, 가족 또는 혼인 상태, 혼인 상태 civil status, 거주지, 건강 상태, 유전적 소인, 외모, 장애, 특정 집단과의 관계 또는 기타 사유
		2014년 7월 24일 채택된 장애인 포용과 접근성에 관한 법	장애
오스트리아	연방헌법 제7조, 기본법 제2조	2004년 6월 23일 연방 평등대우법. 마지막 개정 2019년.	젠더, 민족적 소속, 종교, 신념, 연령, 성적지향
		2004년 6월 23일 평등대우법, 마지막 개정 2013년.	젠더, 민족적 소속, 종교, 신념, 연령, 성적지향
		2005년 8월 10일 장애인 고용법. 마지막 개정 2021년	장애
		2004년 10월 28일 슈타이어 마르크 평등대우법. 2017년 마지막 개정	젠더, 출신 인종 또는 민족, 종교 또는 신념, 장애, 장애 관련, 연령, 성적지향
		2006년 9월 22일 비엔나 서비스 명령. 2021년 마지막 개정	인종, 출신 민족, 종교, 믿음, 장애, 연령, 성적지향, 성별정체성, 젠더, 임신, 출산
		2004년 9월 8일 비엔나 차별금지법. 마지막 개정 2018년	인종, 출신 민족, 종교, 믿음, 연령, 성적지향, 성 정체성, 젠더, 임신, 출산

1 대부분의 국가에서 차별에 대한 보호는 노동법 및 형법에도 명시되어 있다는 점을 기억해야 한다. 국내법에 차별 보호를 위한 다른 규정이 없는 경우를 제외하고는 노동법과 형법은 표에 포함하지 않았다. 구체적인 차별금지법에 특정 차별 보호 사유가 포함되지 않는 경우 이 사유만을 별도로 다루는 법률을 표 안에 표기했으며, 차별금지법에도 해당 사유가 포함된 경우 각주에 포함했다.

국가	헌법상 차별금지조항	구체적인 주요 차별금지법	보호되는 차별 사유
오스트리아	연방헌법 제7조, 기본법 제2조	2017년 1월 26일 로어 오스트리아 주 차별금지법, 2018년 마지막 개정	젠더, 민족적 소속, 종교 또는 믿음, 장애, 연령, 성적지향
		1997년 7월 11일 일 로어 오스트리아주 평등대우법, 2020년 마지막 개정	젠더, 민족적 소속, 종교 또는 믿음, 장애, 연령, 성적지향
		2004년 12월 28일 카린시안 주 차별금지법, 2021년 마지막 개정	젠더, 민족적 소속, 종교 또는 믿음, 장애, 연령, 성적지향
		2021년 9월 23일 카린시안 주평등대우법	젠더, 출신 인종 또는 민족, 종교 또는 믿음, 장애, 연령, 성적지향
		2005년 5월 19일 보어아를베르크 주차별금지법, 2021년 마지막 개정	젠더, 민족적 소속, 종교, 믿음, 장애, 연령, 성적지향
		2005년 5월 6일 어퍼 오스트리아 주 차별금지법, 2021년 마지막 개정	젠더, 출신 인종 또는 민족, 종교, 믿음, 장애, 연령, 성적지향
		2005년 10월 5일 부르겐란디안 주 차별금지법, 2020년 마지막 개정	젠더, 민족적 소속, 종교, 믿음, 장애, 연령, 성적지향
		2005년 1월 11일 티롤리안 주평등대우법, 2019년 마지막 개정	젠더, 민족적 소속, 종교, 믿음, 장애, 연령, 성적지향
		2005년 3월 31일 티롤리안 주 차별금지법, 2019년 마지막 개정	젠더, 민족적 소속, 종교, 믿음, 장애, 연령, 성적지향
		2006년 3월 31일 잘츠부르크 주 평등대우법, 2020년 마지막 개정	젠더, 출신 인종 또는 민족, 종교, 믿음, 장애, 연령, 성적지향
벨기에	헌법 제10조, 제11조	1981년 7월 30일 연방 인종평등법, ² 2019년 마지막 개정	추정되는 인종, 피부색, 혈통, 민족적 국가적 출신, 국적
		2007년 5월 10일 연방 일반 차별금지법, ³ 2019년 마지막 개정	연령, 성적지향, 결혼 상태, 출생, 재산(자산), 종교적 또는 철학적 신념, 실제 또는 향후의 건강 상태, 장애, 신체적 또는 유전적 특징, 정치적 의견, 노동조합 의견 (노조신념), 언어, 사회적 출신
		플랑드르 지역: 2002년 5월 8일 고용시장에서의 비례적 참여에 관한 명령, 2021년 마지막 개정	성, 추정 인종, 출신 민족, 종교 또는 믿음, 장애, 연령, 성적지향

2 정식 명칭: 인종주의 또는 외국인혐오에서 비롯된 특정 행위를 범죄화하는 법Act Criminalizing Certain Acts inspired by Racism or Xenophobia

3 정식 명칭: 특정형태 차별철폐법Act on the Fight against Certain Forms of Discrimination

국가	헌법상 차별금지조항	구체적인 주요 차별금지법	보호되는 차별 사유
벨기에	헌법 제10조, 제11조	알론 지역: 2008년 11월 6일 경제, 고용, 직업 훈련 분야의 남녀 차별을 포함한 특정 형태의 차별에 대한 투쟁에 관한 명령, 2019년 마지막 개정	성별, 추정되는 인종, 종교 또는 믿음, 장애, 연령, 성적지향, 국적, 피부색, 혈통, 출신 국가 또는 민족, 사회적 출신 또는 상태, 혼인 상태, 가족적 배경, 출생, 재산(부), 정치적 의견, 노동조합 의견 (노조신념conviction syndicale), 언어, 건강 상태, 신체적 또는 유전적 특징, 임신, 출산, 자녀 유무, 모유 수유, 젠더 전환, 성별정체성, 젠더 표현
		브뤼셀 수도 지역: 2017년 10월 5일 차별방지와 평등대우촉진을 위한 조례	추정되는 인종, 종교 또는 철학적 신념, 연령, 장애, 성별, 성적지향, 정치적 의견, 결혼 상태, 출생, 재산(부), 언어, 건강 상태, 신체적 또는 유전적 특징, 임신, 출산, 자녀 유무, 젠더 전환, 성별정체성, 젠더 표현, 국적, 피부색, 혈통, 출신 국가 또는 민족, 사회적 출신 또는 상태, 노동조합 의견(노조신념conviction syndicale)
		브뤼셀 수도 지역: 2008년 9월 4일 고용분야에서의 차별 금지 및 평등대우에 관한 조례, 2019년 마지막 개정	성별, 추정 인종, 종교적, 철학적 또는 정치적 신념, 장애, 연령, 성적지향, 결혼 상태, 출생, 재산(자산), 언어, 실제 또는 향후의 건강상태, 신체적 또는 유전적 특징, 임신, 출산, 자녀 유무, 젠더 전환, 국적, 피부색, 혈통, 출신 국가 또는 민족, 사회적 출신 또는 상황, 노동조합 의견(노조신념 conviction syndicale)
		브뤼셀 수도 지역: 2019년 4월 25일 브뤼셀 지역 시민 서비스에서 다양성 정책을 보장하고 차별을 방지하기 위한 기본 조례	성별, 추정되는 인종, 종교적, 철학적 또는 정치적 신념, 장애, 연령, 성적지향, 노동조합 의견(노조신념conviction syndicale), 혼인 상태, 출생, 재산(부), 언어, 건강 상태, 신체적 또는 유전적 특징, 임신, 출산, 자녀 유무, 젠더 전환, 성별정체성과 젠더 표현, 국적, 피부색, 혈통, 출신 국가 또는 민족, 사회적 출신 또는 상태

국가	헌법상 차별금지조항	구체적인 주요 차별금지법	보호되는 차별 사유
벨기에	헌법 제10조, 제11조	프랑스어 공동체 위원회(Commission communautaire française (COCOF): 2010년 7월 9일 특정 형태의 차별에 맞서 싸우고 평등대우원칙을 이행하기 위한 명령	성별, 추정되는 인종, 종교적, 철학적 또는 정치적 신념, 장애, 연령, 성적지향, 결혼 상태, 출생, 재산(자산), 노동조합 의견(노조신념 conviction syndicale), 언어, 실제 또는 향후의 건강상태, 신체적 또는 유전적 특징, 임신, 자녀 유무, 출산, 젠더 전환, 국적, 피부색, 혈통, 출신 국가, 출신 민족, 또는 사회적 출신
		2008년 12월 12일 특정 형태의 차별에 맞서 싸우기 위한 명령(프랑스어 공동체), 2015년 마지막 개정	성별, 추정되는 인종, 출신 국가 또는 민족, 사회적 출신, 종교적 또는 철학적 신념, 장애, 연령, 성적지향, 국적, 피부색, 혈통, 임신, 출산, 자녀 유무, 젠더 전환, 성별정체성과 젠더 표현, 결혼 상태, 출생, 재산(자산), 정치적 의견, 노동조합 의견(노조신념 conviction syndicale), 언어, 현재 또는 미래의 건강상태, 신체적 또는 유전적 특징
		2012년 3월 19일 특정 형태의 차별에 맞서 싸우기 위한 명령(독일어 사용 공동체), 2016년 마지막 개정	성별, 추정되는 인종, 출신 국가 또는 민족, 종교적 또는 철학적 신념, 장애, 연령, 성적지향, 국적, 피부색, 혈통, 사회적 출신, 임신, 출산, 자녀 유무, 트랜스젠더, 결혼 상태, 출생, 재산(부), 정치적 의견, 노동조합 의견(노조신념 conviction syndicale), 언어, 실제 또는 향후의 건강상태, 신체적 또는 유전적 특징
		2008년 7월 10일 플랑드르 평등 기회와 평등대우정책에 관한 기초명령 제정을 위한 명령(플랑드르 공동체/지역), 2018년 마지막 개정	성별, 추정 인종, 종교적 또는 철학적 신념, 장애, 연령, 성적지향, 국적, 피부색, 혈통, 출신 국가 또는 민족, 사회적 지위, 혼인 상태, 가족적 배경, 출생, 재산(부), 정치적 의견, 노동조합 의견(노조신념 conviction syndicale), 언어, 건강 상태, 신체적 또는 유전적 특징, 임신, 출산, 자녀 유무, 젠더 전환, 성별정체성과 젠더 표현
불가리아	헌법 제6조	2003년 9월 16일 차별로부터의 보호를 위한 법, 2018년 마지막 개정	성별, 인종, 출신 국가, 민족성, 유전체, 국적, 출신, 종교 또는 신념, 교육, 믿음, 정치적 소속, 개인적 또는 사회적 지위, 장애, 연령, 성적지향, 가족적 배경, 재산 상태, 불가리아 법 또는 불가리아가 당사국으로 가입한 국제 조약에 의해 규정된 기타 모든 사유
		2018년 12월 18일 장애인법	장애

국가	헌법상 차별금지조항	구체적인 주요 차별금지법	보호되는 차별 사유
크로아티아 ⁴	헌법 제14조	2008년 7월 9일 차별금지법, 2012년 마지막 개정	인종 또는 출신 민족 또는 피부색, 젠더, 언어, 종교, 정치 또는 기타 신념, 출신 국가 또는 사회적 출신, 재산, 노동조합 가입, 교육, 사회적 지위, 혼인 여부 또는 가족적 배경, 연령, 건강 상태, 장애, 유전적 유산, 성별정체성과 표현, 성적지향 ⁵
		2013년 12월 18일 장애인 직업 재활 및 고용촉진법, 2018년 마지막 개정	장애
사이프러스	헌법 제28조	평등대우(출신 인종 또는 민족) No. 59 (1)/2004, 2006년 마지막 개정	출신 인종과 민족
		고용과 직무의 평등대우법 No. 58 (1)/2004, 2009년 마지막 개정	출신 인종과 민족, 종교 또는 신념, 연령, 성적지향
		장애인법 No. 127(I)/2000, 2015년 마지막 개정	장애
체코	기본권 및 자유 헌장 제 3 조 (헌정 질서 중 일부)	2009년 4월 23일 차별금지법 No. 198/2009, 2017년 마지막 개정	인종, 피부색, 출신 민족, ‘국적’ národnost, 성별, 성적지향, 연령, 장애, 종교 또는 신념
덴마크	없음 ⁶	1971년 6월 9일 인종 등을 이유로 한 차별금지법, 2022년 마지막 개정	인종, 피부색, 출신 국가 또는 민족, 믿음, 성적지향, 성별정체성, 젠더 표현 또는 젠더 특성
		1996년 5월 24일 노동시장에서의 차별금지 등에 관한 법, 2022년 마지막 개정	인종, 피부색, 종교 또는 믿음, 정치적 의견, 성적지향, 성별정체성, 젠더 표현 또는 젠더 특성, 연령, 장애 또는 출신 국가, 사회, 민족
		2003년 5월 28일 민족평등대우법, 2013년 마지막 개정	출신 인종과 민족
		2018년 6월 8일 장애 차별금지법, 2020년 마지막 개정	장애

4 또한, 2014년 7월 15일 동성동반자관계법에 의해 성적지향을 이유로 한 차별도 보호된다.

5 ‘성별정체성, 표현, 성적지향’을 언급하는 차별금지법의 구체적인 문구를 고려할 때, 성별정체성과 젠더 표현이 별도의 차별사유에 해당하는지 여부에 대해 혼란이 잦다는 지적이 있다. 옴부즈퍼슨은 이를 하나의 차별 사유로 해석한다.

6 덴마크 헌법은 차별을 금지하는 일반 조항이나 일반평등조항을 담고있지 않다. 제 70조와 71조는 모두 각각 시민적, 정치적 권리와 정치적, 종교적 신념 및 협동을 이유로 한 자유의 박탈에 관한 사항을 다루는 구체적인 조항이다.

국가	헌법상 차별금지조항	구체적인 주요 차별금지법	보호되는 차별 사유
에스토니아	헌법 제12조	2008년 12월 11일 평등대우법, 2017년 마지막 개정 ⁷	출신 민족, 인종, 피부색, 종교 또는 기타 신념, 연령, 장애 또는 성적 지향
핀란드	헌법 제6조(1-2)	2014년 12월 30일 차별금지법	출신, 연령, 장애, 종교, 신념, 성적 지향, 국적, 언어, 의견, 정치적 활동, 노조활동, 가족관계, 건강 상태, 기타 개인적 특성
프랑스	1946년 헌법전문, 헌법 제1조	2008년 5월 27일 차별문제에 있어서 국내법을 공동체법에 적용하는 것에 관한 법 No. 2008-496, 2017년 마지막 개정	출신, 성별, 임신, 소속, 실제 또는 추정되는 출신 민족, 국가, 인종 또는 특정 종교, 도덕관, 성적 지향, 성별정체성, 연령, 가족 상황, 유전적 특징, 외양, 성씨, 건강, 장애, 자율성 상실, 노조활동, 정치적 신념, 거주지, 프랑스어 외의 언어로 자신을 표현, 명백한 경제적 취약성, 은행계좌장소,
		2005년 2월 11일 장애인의 동등한 기회와 통합에 관한 법 No. 2005-102, 2014년 마지막 개정	장애
		2001년 11월 16일 차별 투쟁에 관한 법 No. 2001-1066	관습, 출신, 성적지향, 성별, 임신, 성별정체성, 소속, 실제 또는 추정되는 출신 민족, 국가, 인종, 종교, 외모, 성별, 가족적 배경, 철학적 신념, 노조활동, 정치적 의견, 연령, 건강, 장애
독일	기본법 제3조와 33조(3)	2006년 8월 14일 일반평등대우법, 2013년 마지막 개정	출신 인종 또는 민족, 성별, 종교 또는 신념 ⁸ (세계관Weltanschauung), 장애, 연령, 성 정체성
		2022년 4월 27일 장애인 동등대우법, 2021년 마지막 개정	장애
그리스	헌법 제5조(2)	1979년 6월 22일 인종 차별을 목적으로 하는 행위 또는 활동의 처벌에 관한 법 927/1979, 2014년 마지막 개정	출신 인종 또는 민족, 종교

7 또한, 평등대우법 제2조 3항은 여기에 열거되지 않은 사유, 특히 가족관련의무, 사회적 지위, 피고용인의 이익을 대변하는 활동, 언어구사수준, 국방 의무 등의 사유는 노동관계에서만 '평등대우요건'의 대상이 될 수 있다고 규정하고 있다.

8 독일에서, 신념은 민법에서 명시적으로 보호되는 사유가 아니다.

국가	헌법상 차별금지조항	구체적인 주요 차별금지법	보호되는 차별 사유
그리스	헌법 제5조(2)	2016년 12월 2일 인종평등지침 43/2000/EC과 적 기본들을 마련하기 위한 평등대우지침 78/2000/EC의 전환'에 관한 법 4443/2016	출신 인종 또는 민족, 혈통, 피부색, 언어, 종교 또는 기타 신념, 장애 또는 만성질환, 연령, 가족적 또는 사회적 지위, 성적지향, 성별정체성 또는 젠더 특성
헝가리	헝가리 기본법 제 15(XV)조	2003년 평등대우와 기회균등 증진에 관한 법 제125(CXXV)조, 2021년 마지막 개정	성별, 인종적 소속, 피부색, 국적(시민권 아님), 소수민족 소속여부, 모국어, 장애, 건강상태, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타 의견, 가족적 배경, 출산(임신) 또는 자녀유무, 성적지향, 성별 정체성, 연령, 사회적 출신, 재산상태, 임시직 고용형태, 고용의 법적 관계가 임시적인 형태인지 또는 정해진 기간의 형태인지 여부, 이익단체 조직 소속, 기타 상황, 개인 또는 집단의 속성 또는 조건
		1998년 4월 1일 장애인의 권리 및 동등한 기회 보장에 관한 법 제26(XXVI)조, 2017년 마지막 개정	장애
아이슬란드	헌법 제65조	2018년 6월 12일 출신 민족 또는 인종과 관계없는 평등대우법 No. 85/2018, 2021년 마지막 개정	인종, 출신 민족
		2018년 6월 12일 노동시장에서의 평등대우에 관한 법 No. 86/2018, 2021년 마지막 개정	젠더, 인종, 출신 민족, 종교, 신념, 장애, 저하된 노동능력, 연령, 성적지향, 성별정체성, 젠더 표현과 젠더 특성
		2018년 5월 9일 장기적 지원 필요자를 위한 서비스에 관한 법률 No. 38/2018	장애
아일랜드	헌법 제40.1조	1998년 6월 18일 고용평등법 1998-2021, 2021년 마지막 개정	젠더, 연령, 인종, 종교, 가족적 배경, 장애, 결혼 상태, 성적지향, 유랑인 공동체의 소속
		2000년 4월 26일 평등지위법 2000-2018, 2018년 마지막 개정	젠더, 연령, 인종, 종교, 가족적 배경, 장애, 시민적 지위, 혼인 상태, 유랑인 공동체의 소속, 주택 지원

국가	헌법상 차별금지조항	구체적인 주요 차별금지법	보호되는 차별 사유
이탈리아	헌법 제3조	2003년 7월 9일 인종 평등 지침의 이행을 입법 명령 No. 215/2003, 2011년 마지막 개정	출신 인종과 민족
		고용 및 직무의 동등한 대우에 관한 입법명령 No. 216/2003 이행 지침 2000/78/EC, 2013년 마지막 개정	종교 또는 신념, 연령, 장애, 성적지향
		2006년 3월 1일 장애인 차별피해자의 사법적 보호에 관한 조항, 법 No. 67/2006, 2011년 마지막 개정	장애
라트비아 ⁹	헌법 제91조	2001년 6월 20일 노동법, 2019년 마지막 개정	인종, 피부색, 연령, 장애, 종교, 정치적 또는 기타 신념, 출신 국가 또는 사회적 출신, 재산, 혼인여부, 성적지향, 기타 조건
		2012년 12월 19일 자연인-법률행위 당사자에 대한 차별 금지에 관한 법, 2021년 마지막 개정	젠더, 연령, 종교적, 정치적 또는 기타 확신, 성적지향, 장애, 출신 인종 또는 민족
		1995년 9월 7일 사회보장에 관한 법, 2015년 마지막 개정	인종, 피부색, 젠더, 연령, 장애, 건강 상태, 종교적, 정치적 또는 기타 확신, 출신 국가 또는 사회, 재산, 가족적 배경, 기타 조건
		1999년 3월 18일 소비자권리보호법, 2010년 마지막 개정	젠더, 인종, 출신 민족, 장애
		1998년 10월 29일 교육법, 2017년 마지막 개정	재산과 사회적 지위, 인종, 출신 민족, 젠더, 종교, 정치적 믿음, 건강 상태, 고용 상태 및 거주지
리히텐슈타인 ¹⁰	¹¹	2006년 10월 25일 장애인 평등법, 2017년 마지막 개정 ¹²	장애

9 라트비아에는 일반 평등법이 없다.

10 리히텐슈타인에는 일반적인 차별금지법이 없다.

11 리히텐슈타인 헌법의 유일한 평등조항은 양성 평등에 관한 것이다(제31조).

12 형법에는 두 지침의 모든 사유와 이에 더한 추가 사유 관련 조항도 포함되어 있다.

국가	헌법상 차별금지조항	구체적인 주요 차별금지법	보호되는 차별 사유
리투아니아	헌법 제29조	2003년 11월 18일 평등대우법, 2018년 마지막 개정	젠더, 인종, 국적, ¹³ 시민권, ¹⁴ 언어, 출신, 사회적 지위, 신념, 확산 또는 관점, 연령, 성적지향, 장애, 출신 민족 또는 종교
		1991년 11월 28일 장애인 사회통합에 관한 법, 2018년 마지막 개정	장애
룩셈부르크	헌법 제10조 추가조항 (내국인만 해당)	2006년 11월 28일 법 ¹⁵ , 2008년 마지막 개정(일반 차별금지법)	종교 또는 신념, 장애, 연령, 성적지향, 출신 인종 또는 민족, 국적
		2006년 11월 29일 법 (공공부문법) ¹⁶	종교 또는 믿음, 장애, 연령, 성적지향, 인종 또는 출신 민족
		2003년 9월 12일 장애인에 관한 법, 2008년 마지막 개정	장애
몰타	헌법 제45조	2002년 12월 2일 고용 및 노사관계법, 2020년 마지막 개정	혼인 여부, 임신 또는 임신 가능성, 성별, 피부색, 장애, 종교적 확산, 정치적 의견, 노동조합 또는 노동자 단체 가입
		2004년 11월 5일 고용규칙에서의 평등대우 (고용 및 노사관계법에 따라 제정), 2014년 마지막 개정	종교 또는 종교적 신념, 장애, 연령, 성별, 성적지향, 출신 인종 또는 민족
		2003년 12월 9일 남녀평등법, 2015년 마지막 개정	성별, 가족적 의무, 성적지향, 연령, 종교 또는 신념, 출신 인종 또는 민족, 성별정체성, 젠더 표현, 성적 특성, 실제 임신 또는 임신 가능성, 출산
		2000년 2월 10일 기회균등(장애인)법, 2021년 마지막 개정	장애
		2021년 8월 17일 UN 장애인권리협약법	장애
		2007년 4월 3일 평등대우명령	출신 인종과 민족

13 평등대우법에서 사용되는 용어는 'tautybė'로, 소수 민족에 속하는 것을 의미하며 '시민권'의 의미로는 사용되지 않는다.

14 이 사유는 EU 및 EEA 회원국의 시민과 그 가족에게만 적용된다.

15 법 전체 명칭: (1) 인종평등지침을 수용하는, (2) 고용평등지침을 수용하는, (3) 노동법을 개정하고 고용 및 노동 분야에서의 평등대우에 관한 Book II a new title V를 도입하는, (4) 형법 제454조와 455조를 개정하는, (5) 2003년 9월 12일 장애인법을 개정하는 2006년 11월 28일 법

16 법 전체 명칭: 2006년 11월 29일 법 (1) 국가 공무원의 일반 법령을 수립하는 1979년 4월 16일 개정법, (2) 지방 공무원의 일반 법령을 수립하는 1985년 12월 24일 개정법

국가	헌법상 차별금지조항	구체적인 주요 차별금지법	보호되는 차별 사유
몬테네그로	헌법 제7조, 제8조, 제25조	2010년 8월 6일 차별금지법, 2017년 마지막 개정	인종, 피부색, 국가적 소속, 사회적 출신 또는 출신 민족, 소수 집단 또는 소수 집단 공동체 소속, 언어, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타 의견, 성별, 성전환, 성별정체성, 성적지향 그리고/또는 간성적 특징, 건강 상태, 장애, 연령, 혼인 여부, 혼인 또는 가족적 배경, 어떤 집단의 구성원 또는 구성원 추정, 정당 또는 기타 조직, 기타 개인적 특성
		2015년 6월 26일 장애인 차별 금지법, 2015년 마지막 개정	장애
네덜란드	헌법 제1조	1994년 3월 2일 일반평등대우법, 2019년 마지막 개정	인종, 종교와 신념, 정치적 의견, 이성애자 또는 동성애자 성향, 성별(젠더 포함), 국적, 결혼(또는 혼인) 상태
		2003년 4월 3일 장애인차별금지법, 2016년 마지막 개정	장애와 만성질환.
		2003년 12월 17일 연령차별금지법, 2014년 마지막 개정	연령
북마케도니아	헌법 제9조, 제54조	2020년 10월 30일 차별금지 및 보호에 관한 법	인종, 피부색, 출신, 국적 또는 민족성, 성별, 젠더, 성적지향, 성별 정체성, 소외계층 소속, 언어, 시민권, 사회적 출신, 교육, 종교 또는 종교적 믿음, 정치적 신념, 기타 신념, 장애, 가족 또는 혼인 여부, 재산 상황, 건강 상태, 개인의 능력, 사회적 지위 또는 기타 사유
노르웨이	헌법 제98조.	2017년 6월 16일 평등 및 차별금지법	젠더, 임신, 출산 또는 입양과 관련된 휴가, 돌봄 책임, 민족성, 종교, 믿음, 장애, 성적지향, 성별정체성, 젠더 표현, 연령, 이같은 요인들의 조합.
		2005년 6월 17일 노동환경법, 2019년 마지막 개정	연령, 정치적 소속, 노동조합 구성원, 시간제/임시직 노동

국가	헌법상 차별금지조항	구체적인 주요 차별금지법	보호되는 차별 사유
폴란드	헌법 제32조	2010년 12월 3일 평등대우분야에서 유럽연합의 특정 조항 이행에 관한 법률, ¹⁷ 2016년 마지막 개정	젠더, 인종, 출신 민족, 국적, 시민권, ¹⁸ 종교, 신념, 정치적 의견, 장애, 연령, 성적지향
포르투갈	헌법 제13조(2)	2017년 8월 23일 출신 인종 및 민족, 국적, 혈통 및 출신 지역을 이유로 한 차별의 예방, 금지 및 퇴치를 위한 법적 제도를 확립하는 법	출신 인종과 민족, 피부색, 국적, 혈통, 출신 지역
		노동법 7/2009, 2022년 마지막 개정	혈통, 연령, 성별, 성적지향, 성별 정체성, 결혼 상태, 가족적 상황, 경제적 상황, 교육, 출신 또는 사회적 조건, 유전적 유산, 저하된 노동 능력, 장애, 만성질환, 국적, 출신 민족 또는 인종, 출신 지역, 언어, 종교, 정치적 또는 이데올로기적 신념, 노동조합 가입
		장애 및 건강에 대한 기존 위험에 근거한 차별 금지와 처벌법 46/2006, 2021년 마지막 개정	장애, 현재 건강상의 위험
루마니아	헌법 제4조, 제16조	모든 형태의 차별 예방과 처벌에 관한 조례 (GO) 137/2000, 2020년 마지막 개정	인종, 국적, 출신 민족, 언어, 종교, 사회적 지위, 신념, 성별, 성적지향, 연령, 장애, 비 전염성 만성질환, HIV 양성 상태, 취약계층 소속, 또는 기타 기준.
		2006년 12월 6일 불리한조건을 가진 사람들에 대한 권리 보호 및 증진에 관한 법률 448/2006, 2021년 마지막 개정	장애
세르비아	헌법 제21조(3)	2009년 3월 26일 차별금지법, 2021년 마지막 개정	인종, 피부색, 혈통, 시민권, 국가적 소속, 출신 민족, 언어, 종교적 또는 정치적 신념, 성별, 젠더, 성별 정체성, 성적지향, 성적 특성, 소득 수준, 재정 상태, 출생, 유전적 특징, 건강, 장애, 혼인 여부 및 가족적 배경, 과거 유죄판결 유무, 연령, 외모, 정치 집단, 노동조합 및 기타 조직 가입, 그 외 실제의 또는 추정되는 개인적 특성

17 본 보고서에서는 ‘평등대우법’으로 지칭

18 EU법에 따라 이등의 자유를 행사하는 노동자에 한하여 시민권이 보호된다.

국가	헌법상 차별금지조항	구체적인 주요 차별금지법	보호되는 차별 사유
세르비아	헌법 제21조(3)	2006년 4월 17일 장애인 차별금지법, 2016년 마지막 개정	장애
슬로바키아	헌법 제12조(1)	2004년 5월 20일 특정 영역에서의 평등대우 및 차별방지(차별금지법)에 관한 법, 2015년 마지막 개정	성별, 종교 또는 믿음, 인종, 국적 또는 민족 집단에 따른 소속 (národnosť) 또는 민족 집단, 장애, 연령, 성적지향, 혼인 여부와 가족적 배경, 피부색, 언어, 정치적 또는 기타 의견, 출신 국가 또는 사회, 재산, 혈통/젠더 또는 기타 지위, 범죄 또는 기타 반사회적 활동을 신고했다는 이유
슬로베니아	헌법 제14조	2016년 4월 21일 차별방지법	젠더, 민족성, 출신 인종 또는 민족, 언어, 종교 또는 믿음, 장애, 연령, 성적지향, 성별정체성 또는 젠더 표현, 사회적 위치, 경제적 상황, 교육 또는 기타 개인적 특성,
		2013년 3월 5일 고용관계법, 2020년 마지막 개정	민족성, 출신 인종 또는 민족, 출신 국가와 사회적 출신, 젠더, 피부색, 건강 상태, 장애, 종교 또는 믿음, 연령, 성적지향, 가족 배경, 노동조합 가입, 재정 상황, 기타 개인적 조건
		2010년 11월 16일 장애인 기회균등법, 2017년 마지막 개정	장애
스페인	헌법 제14 ¹⁹ 조, 제16조	2003년 12월 30일 재정, 행정 및 사회적 조치에 관한 법 62/2003	출신 인종 또는 민족, 종교 또는 믿음, 장애, 연령, 성적지향
		2013년 11월 29일 장애인 권리 및 사회 통합에 관한 일반법 RLD 1/2013	장애
스웨덴	정부조직법 ²⁰ 제1장 S. 2 제2장 S. 12-13	2008년 6월 5일 차별금지법 (2008:567), 2017년 마지막 개정	성별, 트랜스젠더 정체성 또는 표현, 민족성, 종교와 기타 신념, 장애, 성적지향, 연령
튀르키예 ²¹	헌법 제10조	2016년 4월 6일 인권 및 튀르키예 평등기구에 관한 법 (No. 6701), 2018년 마지막 개정	성별, 인종, 피부색, 언어, 종교, 믿음, 교파, 철학적 정치적 의견, 출신 민족, 부, 출생, 혼인 여부, 건강, 장애, 연령

19 제14조는 스페인 시민에 대해서만 적용됨

20 스웨덴에서는 정부조직법(GI, instrument of Government)을 포함하여 4개의 법이 헌법을 구성하는 것으로 간주된다. 정부조직법에 차별 금지 조항이 들어있기 때문에 여기서 관련있는 법은 정부조직법이다.

21 튀르키예에는 일반적인 차별금지법이 없다. 튀르키예에서는 성적지향이 차별 사유로 보호되지 않는다.

국가	헌법상 차별금지조항	구체적인 주요 차별금지법	보호되는 차별 사유
튀르키예	헌법 제10조	2005년 7월 1일 장애인법 (No 5378), 2021년 마지막 개정	장애
영국	성문 헌법 없음	영국: 2006년 2월 16일 평등법, 2010년 마지막 개정 ²²	성별(젠더 전환, 혼인/동거 여부/임신 포함), 피부색, 국적(시민권 포함), 출신 민족, 출신 국가, 장애, 성적지향, 종교 또는 신념, 연령
		그레이트 브리튼: 2010년 4월 8일 평등법, 2015년 마지막 개정	성별(젠더 전환, 혼인/동거 여부/임신 포함), 피부색, 국적(시민권 포함), 출신 민족, 출신 국가, 장애, 성적지향, 종교 또는 신념, 연령
		북아일랜드: 1997년 3월 19일 인종관계명령, 2012년 마지막 개정	인종, 출신 민족, 피부색, 국적(시민권 포함), 출신 국가, 아일랜드 유랑인 공동체 소속
		북아일랜드: 1995년 11월 8일 장애인차별금지법, 2011년 마지막 개정	장애
		북아일랜드: 2003년 12월 1일 고용평등(성적지향) 규칙, 2007년 마지막 개정	성적지향
		북아일랜드: 1998년 12월 16일 공정한 고용 및 대우 명령, 2003년 마지막 개정	종교적 신념, 정치적 의견
		북아일랜드: 2006년 6월 14일 고용평등(연령) 규칙, 2011년 마지막 개정	연령

22 2006년 평등법에 따라 그레이트 브리튼에는 평등인권위원회(EHRC)가 설립되었다. 또한 평등법에 의해 고용 외 영역에서의 종교로 인한 차별이 금지되었고 성적지향과 관련하여 차별을 금지하는 2차 법률을 제정할 수 있는 근거가 마련되었다. 2010년 평등법이 채택된 후 EHRC를 규제하는 조항에 관해서는 주로 이전의 법이 관련되어 있다.

부록 2. 국제협약 서명/비준

·: 미서명, /: 서명 X: 비준	유럽 인권 보호 조약 (EC HR)	EC HR 의정서 12	수정 유럽 사회 헌장	시민적 및 정치적 권리에 관한 국제 규약	소수자 보호에 관한 기본 협약	경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제 규약	모든 형태의 인종 차별 철폐에 관한 협약	차 별 에 관한 ILO 협약 제111 호	아동의 권리에 관한 협약	장애인 의 권리에 관한 협약
알바니아	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
오스트리아	X	/	X	X	X	X	X	X	X	X
벨기에	X	/	X	X	/	X	X	X	X	X
불가리아	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X
크로아티아	X	X	/	X	X	X	X	X	X	X
사이프러스	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
체코	X	/	/	X	X	X	X	X	X	X
덴마크	X	-	/	X	X	X	X	X	X	X
에스토니아	X	/	X	X	X	X	X	X	X	X
핀란드	X	X	X	X	X	X	X	X	X	x
프랑스	X	/	X	X	-	X	X	X	X	X
독일	X	/	X	X	X	X	X	X	X	X
그리스	X	/	X	X	/	X	X	X	X	X
헝가리	X	/	X	X	X	X	X	X	X	X
아이슬란드	X	/	/	X	/	X	X	X	X	X
아일랜드	X	/	X	X	X	X	X	X	X	X
이탈리아	X	/	X	X	X	X	X	X	X	X
라트비아	X	/	X	X	X	X	X	X	X	X
리히텐슈타인	X	X	-	X	X	X	X	- ¹	X	/
리투아니아	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X
룩셈부르크	X	X	/	X	/	X	X	X	X	X
몰타	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
몬테네그로	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
네덜란드	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
북마케도니아	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
노르웨이	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X
폴란드	X	-	/	X	X	X	X	X	X	X
포르투갈	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
루마니아	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

1 리히텐슈타인은 ILO회원이 아니다.

-: 미서명, /: 서명 X: 비준	유럽 인권 보호 조약 (EC HR)	EC HR 의정서 12	수정 유럽 사회 헌장	시민적 및 정치적 권리에 관한 국제 규약	소수자 보호에 관한 기본 협약	경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제 규약	모든 형태의 인종 차별 철폐에 관한 협약	차 별 에 관한 ILO 협약 제111 호	아동의 권리에 관한 협약	장애인 의 권리에 관한 협약
세르비아	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
슬로바키아	X	/	X	X	X	X	X	X	X	X
슬로베니아	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
스페인	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
스웨덴	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X
튀르키예	X	/	X	X	-	X	X	X	X	X
영국	X	-	/	X	X	X	X	X	X	X

EU와 소통하고 싶다면

직접 방문

유럽연합 전역에 수 백 개의 유럽 다이렉트 정보센터가 위치해 있습니다. 가장 가까운 센터를 찾으려면 다음 주소를 클릭하십시오.

https://europa.eu/european-union/contact_en

전화 또는 이메일

유럽 다이렉트에 유럽연합에 대해 궁금한 점을 문의할 수 있습니다. 무료전화: 00 800 6 7 8 9 10 11 (특정 통신사의 경우 요금이 부과될 수 있음), 대표전화: +32 22999696, 이메일: https://europa.eu/european-union/contact_en

EU 관련 정보가 필요하다면

온라인

다음의 유로파 사이트에서 모든 공식 언어로 안내된 EU 관련 정보를 얻을 수 있습니다. https://europa.eu/european-union/index_en

EU 간행물

다운로드 및 무료/유료 EU 간행물 주문: <https://publications.europa.eu/en/publications>. 무료 대량 주문 시 유럽다이렉트 또는 가까운 지역정보센터에 문의하십시오(https://europa.eu/european-union/contact_en).

EU법, 관련 문서:

1951년 이후 모든 법률을 포함한 EU의 법률 정보를 EUR-Lex에서 모든 공식 언어로 이용할 수 있습니다. <http://eur-lex.europa.eu>

EU 공개정보:

EU 오픈데이터포털 (<http://data.europa.eu/euodp/en>)에서 EU의 데이터 세트를 이용할 수 있습니다. 무료로 다운로드하여 상업/비상업적 목적으로 배포할 수 있습니다.



Publications Office
of the European Union

유럽의 차별금지법 비교 분석 2022

발행일 2024년 8월
발행인 송두환(국가인권위원장)
발행처 국가인권위원회
주 소 04551 서울시 중구 삼일대로 340(저동1가) 나라키움 저동빌딩
정책교육국 국제인권과
전 화 (02)2125-9888 FAX (02)2125-0918
감수자 홍성수 교수(숙명여대 법과대학)
인쇄처 디자인모장
전 화 (02)2278-1990 FAX (02)2278-1992

I S B N 979-11-7214-016-8 95360

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000972-01

