

# 차별금지법 해외 판례

영국 고용 재판소  
"영국 성공회가 동성애자를  
교회의 청소년 사역자로 채용하지 않은 것은 차별"

## 들어가며

영국에서는 2003년에 성적 지향을 이유로 한 고용 차별금지 시행령[Employment Equality (Sexual Orientation) Regulation 2003]이 제정되었는데, 이 법에 따라 동성애자와 양성애자에 대한 고용에 있어 차별이 금지되었다.<sup>1</sup> 동 시행령 제3조는 채용에 있어 성적 지향을 이유로 특정인을 불리하게 처우하거나, 특정 성적 지향을 가진 자에게 다른 성적 지향을 가진 자와 동일한 기준을 적용하지만 그것이 전자를 불리하게 만드는 경우를 '성적 지향에 의한 차별'이라고 정의한다.

2007년에, 영국 성공회의 청소년 사역자 채용에 지원하였다가 불합격한 남성 동성애자가 성적 지향을 이유로 한 차별을 주장하며 헤리퍼드 교구를 상대로 제기한 소송에서 승소하였다[Reaney v Hereford Diocesan Board of Finance (2007) Employment Tribunal 1602844/2006 (17 July 2007)]. 이 사건은 영국에서 성공회 주교를 상대로 제기된 동성애자와 교회간의 최초의 소송 사건이었다. 이하에서는 해당 결정에 대해 살펴본다.

<sup>1</sup> 이 시행령은 이후 2010년에 제정된 영국의 포괄적 차별금지법인 '평등법(Equality Act 2010)'에 모두 포함되었다.

## 사실관계

존 래니는 2006년에 영국 성공회 헤리퍼드 교구의 교회 청소년 사역자 채용에 지원을 하였다. 그는 부스브릿지의 성 세례요한 교회에서 청소년 사역자로 일하였고, 그 후 성공회 노르빅 교구에서 교회와 관련한 청소년 사역을 하였다. 2001년 3월부터 2002년 7월까지 성 성공회 체스터 교구의 청소년 사역자로 일하였다. 그는 채용 지원서에 이전 직장에서 이직 사유를 기재하였으나, 체스터 교구의 청소년 사역을 그만둔 이유는 기재하지 않았다. 그는 종교 단체가 아닌 일반 사회단체에서 청소년 관련 일을 하던 중 기독교 청소년 사역에 복귀하고 싶다는 이유로 헤리퍼드 교구의 청소년 사역자 채용에 지원하게 되었다고 지원동기를 밝혔다.

8명으로 구성된 패널과의 1차 면접에서 그는 뛰어난 채용 후보자로 선정되었다. 이후 프리디스 주교와의 2차 면접을 진행하였는데, 2차 면접에서 주교는 존에게 왜 체스터 교구의 청소년 사역을 그만두었는지 물었다. 그는 체스터 교구에서 청소년 사역자



● 전윤성 미국변호사

전윤성 미국 뉴욕주 변호사는 한 동대학교 국제법률대학원에서 미국법을 전공하였고, 미국 아메리칸대학교 로스쿨에서 국제법으로 법학석사 학위를 취득하였다. LG전자와 BASF Korea에서 사내변호사로 근무하였고, 현재 크레도컴퍼니의 대표이다.



로 있었을 때 동성 성행위 관계에 있었고, 이로 인해 교회와 마찰이 있었다고 답했다. 체스터 교구는 그에게 그의 파트너와 사역 중에 양자택일을 할 것을 요구하였고, 그는 파트너를 택하고 사역을 내려놓았다고 하였다. 5년이 넘는 기간 동안 결혼하지 않고 동성애 관계에 있었다가, 이번 채용에 지원하기 직전인 2006년 부활절에 그의 동성 파트너와 헤어졌다고 하였다.

영국 성공회가 공식적으로 준수하는 기독교 교리는 혼인 외의 성행위를 금지하는 것이었고, 존은 이를 위반한 것이었다.<sup>2</sup> 면접 과정에서 존은 주교에게 자신은 독신으로 지내겠다고 약속을 하였다. 주교가 상황이 변할 수도 있다고 하자, 그는 성행위를 하지 않으며 스스로 금욕하겠다고 답변하였다. 주교는 “만약 누군가를 사귀게 된다면 어떻게 하겠는가?”라고 질문을 하였고, 존은 사귀는 관계가 발전하게 되는 일이 생기면 주교와 논의하겠다고 대답하였다. 그리고, 사역을 하는 동안에는 독신으로 지내겠다고 다시 약속을 하였다.

2차 면접 후에 주교는 존에게 전화로 채용 불합격을 통보하였고, 이성애자든, 동성애자든, 양성애자든 또는 트랜스젠더든 간에 상관없이 혼인 외의 성행위를 금지하는 것이 영국 성공회의 공식적인 교리이고 정책이라며 불합격 이유를 설명하였다. 그리고, 존의 성적 지향 자체는 이슈가 아니고, 그의 라이프스타일이 교구 내에서 영적, 도덕적, 윤리적 리더십에 잠재적인 영향이 있다고 덧붙였다.

존은 그가 동성애자라는 이유로 채용을 거

부당했다고 주장하며, 헤리퍼드 교구를 상대로 소송을 제기하였다. 그는 면접 과정에서 헤리퍼드 주교가 그에게 동성애 관계에 대해 질문을 했고, 당시 모욕감과 굴욕감을 느꼈다고 주장하였다. 동성애 인권운동 단체인 스톤월이 존에게 이 소송 비용에 대한 재정 지원을 하였다.

## 법원의 결정

영국 고용재판소는 주교의 행위는 성적 지향을 이유로 한 고용 차별금지 시행령상의 불법적인 직접 차별에 해당한다고 결정하였다. 그러나, 성적 지향을 이유로 한 괴롭힘에 해당한다는 존의 주장은 기각하였다.

법원은 지원서에 동성애자임을 밝힌 존을 불합격시킨 것은 그의 성적 지향 때문이고, 이성애자 지원자의 경우에 사용했을 동일한 기준을 적용한 것이 아니라고 판시하였다. 아울러, 교회의 채용에 있어 주교가 평신도에게 독신의 조건을 요구한 것은 교구가 간접 차별을 한 것에도 해당한다고 하였다.

한편, 동 시행령의 제7조 제3항은 종교단체의 면제 사유를 규정하고 있는데, 종교의 목적을 위한 채용에 있어, 종교 교리를 준수하기 위하여 또는 채용 직종의 성격과 관련하여 종교 신도 대다수의 진실한 종교적 신념과의 충돌을 피하기 위하여 불가피한 경우 그리고 지원자가 자격 조건에 미달하거나 고용주가 모든 상황을 고려할 때 지원자가 자격 조건에 미달한다고 판단한 것이 합리적인 경우에는 성적 지향을 채용 요건으로 적용하는 것이 허용된다.

<sup>2</sup> 이 사건 당시에는 영국에서 동성혼이 합법화되기 이전이었기 때문에, 동성간의 혼인은 허용되지 않았다.

법원은 교구의 청소년 사역자가 종교의 목적을 위한 채용임은 인정하였고, 동성애가 성공회에서 논란이 되고 있기 때문에 채용 직종의 성격과 관련하여 종교 신도 대다수의 진실한 종교적 신념과의 충돌을 피하기 위하여 불가피한 경우에도 해당한다고 하였다. 그러나, 존은 지원 당시에 주교가 요구한 대로 교회의 교리에 따라 독신으로 살고 있었기 때문에 주교가 그 부분에 결격이 있다고 판단한 것은 합리적이지 않다고 결정하였다. 즉, 원고가 수년 동안 동성애 관계에 있다가 최근 그의 파트너와 헤어졌다고 하더라도, 그가 성공회 교리에 따라 장래에 독신으로 지내겠다고 언급한 부분에 대해 주교가 이를 무시하였거나 거의 고려하지 않았다는 것이다. 아울러, 이는 원고가 동성애자이기 때문에 주교가 그의 확약을 받아들일지를 거부한 것이고, 부지에 의한 차별에 해당한다고 하였다.

한편, 원고가 2차 면접 과정에서 성적 지향에 의한 괴롭힘(harassment)을 당했다고 주장한 것에 대해서 법원은 원고가 영국 성공회의 교회 청소년 사역자 채용에 지원을 하였고, 지원서에는 이전 직장에서의 이직 사유를 기재하게 되어 있었기 때문에, 주교가 성공회 교리를 준수할지에 대한 원고의 동의 여부에 우려를 갖게 되었다고 보았고, 모든 상황을 고려할 때 주교의 질문은 합리적이었다고 판단하였다. 따라서, 괴롭힘은 성립하지 않는다고 결정하였다.

손해배상액에 대해서는 양측 간에 합의가 이루어지지 않았고, 법원은 2008년 2월에 영국 성공회가 래니씨에게 47,000파운드(당시 환율 기준, 약 8,500만원)를 배상하라는 결정을 내렸다. 이 배상액에는 25,000파운

드의 장래 임금 상실액과 8,000파운드의 장래 연금 상실액, 7,000파운드의 상해 배상, 그리고, 6,000파운드의 위자료가 포함되었다. 존은 언론사와의 인터뷰에서 게이 로비 그룹인 스톤월의 지지와 재정 지원을 받아 승소해서 기쁘다고 언급하였다. 그는 영국 성공회 내에서 하나님을 위해 일하는 레즈비언, 게이 기독교인들이 공평하고 존중받는 처우를 받아야 한다는 것을 보여주는 판결이라고 덧붙였다.

## 나가며

영국 고용재판소의 이 결정은 몇 가지 점에 있어서 타당하지가 않다. 첫째로, 원고는 5년이 넘는 기간 동안 동성 파트너와 동성애 관계에 있었다. 체스터 교구에서 청소년 사역자로 근무할 동안에 이 문제로 인해 교회와 분쟁이 있었고, 그로 인해 사임을 한 전력이 있다. 그가 헤리퍼드 교구의 청소년 사역자 채용에 지원했을 당시에 그의 파트너와 헤어졌다고는 하나, 그가 이후 앞으로 독신으로 지낼 것이고, 혼인 외의 성관계를 하지 않겠다는 자신의 말을 지킬지 여부는 아무도 단언할 수 없을 것이다. 이 당시 영국에서는 동성혼이 합법화되기 이전이었고, 원고가 동성인 배우자와 혼인을 한다는 것은 불가능한 것이었다. 이런 상황에서, 그가 평생을, 아니 적어도 청소년 사역자로 일하는 동안에는 독신으로 지내겠다는 말을 어디까지 신뢰할 수 있는지는 명확하지 않다. 원고는 동성애자이기 때문에 동성과 혼인을 할 수도 없을 것인데, 앞으로 결혼도 하지 않은 채, 독신으로 지내면서 성적 순결을 지킬 것을 기대하는 것은 무리일 것이다. 만약, 채용 후에 동성 파트너를 사귀

게 된다면, 해고를 할 수 있을 것인지도 의문이다. 더구나, 2차 면접에서 누군가를 사귀게 되어 관계가 발전하게 되면 주교와 상의하겠다고 한 말은 동성 성행위를 하지 않고 독신으로 살겠다는 원고의 약속의 신빙성을 의심하기에 충분하다고도 볼 수 있다. 주교의 판단이 합리적이지 않았다고 본 법원의 판단이 편향적으로 보인다.

둘째로, 고용재판소는 주교가 원고가 동성애자임을 이유로 부지(unconscious) 중의 차별을 하였다고 판단한 것은 주교와 교회에 대한 편견에 근거한 판단으로 보인다. 물론, 당시에 동성애 문제는 영국 성공회에서 뜨거운 감자로 큰 논쟁이 되고 있었다. 그러나, 혼인 외의 성행위를 금지하는 성공회 교리는 확립되어 있었고, 이 교리는 동성애자와 이성애자를 불문하고 동일하게 적용된다. 주교는 수차례에 걸쳐, 원고가 동성애자임이 문제가 아니고, 혼인 외의 성적 순결 유지 여부가 관건이라고 언급하였다. 주교에게 차별의 고의가 없었음에도 '부지 중의 차별'이라는 이유로 차별의 고의를 의제한 것은 법원의 판단이 중립적이지 않았음을 보여준다.

셋째로, 목사, 교역자, 사역자와 같은 종교 직종에서의 채용 기준을 과연 비종교적인 일반 직종의 채용과 동일시 할 수 있는가이다. 종교 직종은 높은 도덕성뿐만 아니라, 엄격한 종교 교리의 준수를 요구한다. 이 때문에 종종 성직(聖職)을 근로자로 볼 수 있는가의 논쟁이 일어나기도 한다. 종교에 헌신된 봉사자, 신의 종이라고도 불리는 성직자의 채용을 일반 세속적 직종의 채용과 동일시 할 수는 없다. 특히, 종교 교리의 준수 여부에 대한 판단은 전적으로 교단, 교회의 주관적, 중

교적 판단에 맡기는 것이 바람직하다. 법원이 합리적 기준을 적용하여 종교 교리의 준수 여부에 대한 판단까지 하는 것은 종교의 자유 침해가 문제된다. 이 결정에서 고용재판소는 원고의 장래의 교리 준수 여부에 대한 주교의 결정이 합리적이지 않다고 보았으나, 수십 년간 종교에 귀의하여 온 주교의 판단은 교회의 청소년 사역자로서의 지원자에 대한 종교적, 신앙적 요소까지도 고려한 판단이라고 보아야 할 것이다. 아이러니하게도, 이 사건 이후에 준은 청소년 사역자를 거쳐 시의회 의원에 당선되기도 하였으나, 2016년에 14세의 소년과 성관계를 한 혐의로 유죄 판결과 1년 6개월의 징역형을 선고 받았으며, 성범죄자 명부에 기재가 되었다.

영국에서 교회와 동성애자 간의 첫 번째 소송으로 기록된 이 사건은 차별금지법이 야기하는 종교의 자유 침해 문제를 잘 보여 준다. 이 사건에서 적용된 성적 지향을 이유로 한 고용 차별금지 시행령에는 종교단체의 채용에 있어서의 면제 사유가 규정이 되어 있었음에도 불구하고, 그 한계를 노출시키고 있다. 종교단체가 자율적으로 처리하도록 교회법의 영역에 놔두어야 할 문제를 사회법으로 무리하게 규율하려고 할 때, 종교단체의 채용과 종교의 자유를 지나치게 간섭하고 제한하는 일이 발생하게 된다. 차별금지법은 정교분리의 원칙에 위반하여 종교의 세속화를 법적으로 강제한다는 측면에서 많은 우려를 자아내고 있다. 종교가 세속화 되면 신앙의 가치를 상실하게 될 것이다.