

## 영국의 개별 노사분쟁 및 법원

Linda Dickens

(영국 워릭대학교 노사관계연구소)

### ■ 제도\*

영국에서 개별근로자의 고용권에 대한 심판은 고용법원(employment tribunal, ET)에서 이루어진다. 고용법원은 독립적 사법기구로서 일반적으로 법적으로 자격이 있는 1명의 의장(최소 7년 이상의 경력을 가진 변호사)과, 법적 지식은 없으나 노사관계 실무에 경험이 있는 전문가인 일반 배심원 2명을 포함하는 3인 패널로 구성된다. 2명의 일반 패널의 경우에는 근로자들의 입장을 대표하는 전문가와 사용자의 입장을 대표하는 전문가로 구성된 패널 풀에서 선출되는데, 해당 이해집단의 대표로서가 아니라 의장과 동등한 독립적 법관의 역할을 담당한다. 고용법원의 재판은 전국에서 열리며, 법적 대리인을 내세울 필요가 없고(그러나 대리인을 사용하는 경우가 지속적으로 늘어나고 있다) 법적인 지원도 제공되지 않는다. 재판비용을 재정적으로 부담해 주는 경우는 제한적이며, 고용법원이 내린 판결의 집행 여부는 고용법원이 아니라, 필요한 경우 해당 주법원이 관여한다.

고용법원이 내린 판결에 대해서는 다른 특별한 삼자기구인 고용항소법원(Employment Appeal Tribunal, EAT)에 항소한 후, (항소에 대해 허가가 주어졌다는 전제하에서) 법의 내용에 대해서만 일반법원에도 항소를 할 수 있다. 고용항소법원(EAT)의 구성원은 고등법원과 항소법원의 판사들인 법정패널과 일반패널로 이루어져 있다. 고용항소법원(EAT)의 판결은 고용법원(ET)에 구속력이

\* 위에 설명된 제도는 잉글랜드와 웨일즈의 제도로서, 스코틀랜드와 북아일랜드에서는 유사하나 다른 제도가 운영된다.

있지만, 고용법원의 판결은 다른 고용법원에 구속력을 행사하지 못한다. 통상무역성(Department of Trade and Industry)의 고용법원서비스(Employment Tribunals Service)라는 행정기구를 통해 행정적 지원을 받고 있다. 정부부처에 소속되지 않은 별도의 공공기구인 조정중재위원회(ACAS)가 전체 노동심판제도에 포함되는데, 고용법원(ET)에 제소되었거나 제소될 가능성이 있는 고용권과 관련된 다양한 분쟁의 해결을 위한 법적 기구이다. 조정중재위원회(ACAS)는 고용법원(ET)이 관할하는 대부분의 사건을 중재한다.

최근에 고용법원(ET)에 부당해고에 관해 새로운 선택적인 제도를 도입했다. 2001년 5월부터 부당해고사건의 양 당사자들은 고용법원(ET)에 사건을 제소하지 않고, 조정중재위원회(ACAS)의 중재를 받을 수 있게 되었다. 중재 절차는 고용법원에 소송을 제기할 권리를 포기하면서 개시된다. 고용법원과 유사한 절차가 진행되는데, 고용법원과의 차이점은 재판이 비공개로 열리며 심판이 당사자들에게 비밀리에 진행된다는 것이다. 게다가 법률상으로는 항소가 불가능하며, 중재자의 판결이 최종적이며 구속력을 가진다.

고용법원은 개별 근로자에 관련된 다양한 분야의 분쟁을 다룬다. 법 규정에 의해 법적 권리가 보장되는 70개 이상의 영역에 대한 판결이 이루어지는데, 임금(동등급여, 임금공제, 최저임금), (성별, 인종, 노조가입, 장애, 종교, 성적 취향 등을 포함해서 성문법에 포함되는 모든 형태의) 차별, 계약 종료, 불공정 해고, 정리해고와 기업 이전, 근로시간, (가족휴가를 포함하는) 휴가, (노조활동 또는 공공의무 수행을 위한) 근무시간 중 휴무 등 다양한 영역을 다룬다. 영국에서 사회보장은

고용법의 영역에 포함되지 않으며, 사회보장 관련 이슈들은 고용법원에서 다루어지지 않는다. 그리고 (일정 규모 이상의 계약 파기에 관련된 사건 등) 일부 고용 관련 소송의 경우에 고용법원이 아닌 일반법원에서 다루어지는 경우도 있다.

고용권은 (공무원을 포함하는) 대부분의 사람에게 공통적으로 적용되는 권리이며, 정규직 계약 근로자(employee)에만 적용되는 (불공정 해고, 정리해고) 내용도 있지만, 최근에는 (근로시간 지침 등의) 고용권의 법적 권리가 전체 근로자(worker)에게까지 확대되고 있다.

노동조합 또는 다른 이익집단은 근로자를 대신해서 소송을 제기할 권리가 없다. 일부 법의 경우에는 개인이 소송을 제기하는 것 이외에 다른 집행 메커니즘이 있다(예를 들면 전국최저임금 같은 경우는 국세청(Inland Revenue)에서 행정적으로 법의 이행을 감독한다). 그러나 영국에는 산업보건안전 감독관은 있지만 일반 근로감독관은 없다. 영국의 민법은 개인을 강조하며 개별 근로자들이 사용자를 상대로 자신의 법적 권리를 행사하도록 한다.

법적인 구제는 판결의 유형에 따라 달라진다. 불공정 해고의 경우에는 고용법원이 복직, 재계약, 보상을 명할 수 있다. 가장 일반적인 구제방법은 (최고 한도가 설정되어 있는) 보상으로 실질적인 손해를 반영해서 이루어지며, (노조 가입 여부 등) 특별한 이유가 있는 해고나 복직명령이 이행되지 않은 경우에는 추가적인 보상이 가능하다. 고용차별에 대한 판결의 경우 보상에 최고 한도가 없으며 ‘정신적 피해(injury to feelings)’도 실질적인 손해에 포함되어 보상받을 수 있다. 또 고용차별 소송에 대해서는 (사용자에

게 특정 행위가 요구되는) 권리 선언과 행동 권고가 이루어지기도 한다.

개인적인 성향은 소송뿐 아니라 판정에도 나타나는데, 동등급여 소송의 경우에 노동법원은 해당 근로자에게 구제판정을 내릴 수는 있지만 사용자에게 차별적인 임금제도를 개선할 것을 요구할 수 없고, 또 유사한 처

우를 받은 개인에게 같은 판결을 내릴 수 없다.

## ■ 소송 · 분쟁 횟수 및 소요 비용

[표 1]에서는 1990~97년 기간 동안 고용법원에 제기된 소송건수를, [표 2]에서는

[표 1] 고용법원에 제기된 소송 건수: 1990~97

분쟁 유형	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
불공정 해고	25,813	40,022	40,918	41,495	38,597	40,034	39,087	37,884
정리해고	4,298	9,041	9,149	9,734	10,256	7,984	6,237	5,522
고용차별	3,766	5,528	7,298	5,649	6,308	6,528	7,779	8,333
임금법, 계약위반	6,237	9,681	12,041	11,244	14,931	22,055	23,132	23,419
기타	3,130	3,419	2,971	4,254	5,080	5,242	12,148	3,614
전 체	43,244	67,691	72,377	72,346	75,172	81,894	88,918	79,372

출처: 'Explaining the growth in the number of applications to Industrial tribunals 1972-97', S Burgess et al, DTI, 2001.

[표 2] 고용법원에 제기된 소송 건수: 1998~2003

분쟁 내용	주요 판결 <sup>1)</sup>				
	1998~99	1999~2000	2000~2001	2001~2002	2002~2003
불공정 해고	37,034	44,538	43,590	44,123	38,612
임금법	16,689	21,285	22,698	22,685	20,987
계약 위반	8,986	9,725	10,187	9,796	9,417
성차별 <sup>2)</sup>	6,203	4,926	17,200	10,092	8,128
동등급여	5,018	2,391	6,586	5,314	3,077
파트타임 근로자(Part-time worker) 규정	-	-	10,530	429	150
정리해고 보상금	4,812	5,911	5,408	4,663	4,414
근로시간 지침	636	2,314	1,828	1,430	1,403
장애차별	1,430	1,743	2,100	2,624	2,716
인종차별	2,746	3,246	3,429	3,183	3,039
문서화된 기간 및 조건	1,061	676	655	913	781
정리해고-사전통지 및 의견참고 불이행	-	-	-	1,959	2,103
진직 - 사전통지 및 의견참고 불이행	886	679	1026	758	426
불공정 해고 - 업무전환	505	771	537	701	448
불공정 해고 - 임신	765	648	468	391	316
불공정 해고 - 산업보건 및 안전	313	255	479	-	-
전국최저임금	-	357	337	184	173
불공정 해고 - 법정 권리 이행	242	386	396	-	-
불공정 해고 - 노조 가입 및 활동	173	132	141	-	-
기타	4,414	3,952	2,813	2,699	2,081
전 체	91,913	103,935	130,408	112,227	98,617

주: 1) 이 표에 나타난 소송의 성격은 ETS에 최초 소송을 제기하는 단계에서 분류된 것으로서 하나 이상의 범주에 포함될 수 있고 재판 진행 과정에서 재분류 및 수정된다. 하나 이상의 성격을 가진 소송은 주요한 성격으로 단일 분류했고 중복해서 계산하지 않았음.

2) 약 12,000건의 파트타임 근로자 연금관련 소송을 포함함.

출처: Employment Tribunal Service annual reports.

1998~2003년 기간 동안의 소송건수를 확인해 볼 수 있다. 기간을 분리한 것은 고용법원서비스(ETS)의 사건 분류체계가 변한 것을 반영한 것이다.

고용법원 판결에 대해서 약 4% 정도가 항소를 제기한다. 2002~2003년의 경우 전체 1,938건의 잠재적인 항소 건수가 있었고, 그 중에서 실제로 1,170건이 고용항소법원(EAT)에 접수되었다.

분쟁 해결에 연간 소요되는 비용은 아래와 같다(고용법원 파트타임 법관 및 위원의 임금 제외한 비용임).

- 조정중재위원회(ACAS)의 개별 조정 : 2,050만 파운드(2000~2001년)
- 고용법원서비스(ETS) 운영비용(법원 의장 및 직원들의 인건비 포함) : 6,400만 파운드(2002~2003년)
- 고용항소법원(EAT) 법관 임금 및 관련 비용 : 88만8천 파운드

## ■ 소송 일정

고용법원서비스(ETS)는 소송을 접수받은 후 26주 이내에 첫 청문회를 여는 것을 목표로 하며, 실제로 전체 소송의 4분의 3 정도를 이렇게 진행된다. 사건의 대부분(85%)이 최종 청문회가 열린 후 4주 이내에 판결이 이루어진다.

해결되지 않고 계류중인 사건으로는 주로 파트타임 근로자의 직장연금 미가입과 관련된 사건들이 많으며, 2003년 3월 현재 전년도(1997년부터)에 미결된 상태로 계류중인 소송 건수는 106,621건으로 이 중에서 파트타임근로자의 연금 관련 사건이 47,000건에 이른다(이 소송에 대해서는 최근 상원의 판

정이 이루어져서 점차 문제가 해결될 것으로 보인다).

2002~2003년 기간 동안에는 고용항소법원(EAT)에 제기된 대부분의 항소에 대해서 6주 이내에 예비 청문회가 열렸고, 4분의 3 정도는 39주 이내에 첫 청문회가 열렸다.

## ■ 개별분쟁해결을 위한 기타 방안

고용법원에 제기된 소송 중에서 실제로 청문회 단계까지 이르는 경우는 일부(약 25%)에 지나지 않으며, 청문회 전 단계에서 법적으로 타협의 가능성을 마련해 두고 있다. 약 40%의 소송이 조정중재위원회(ACAS)의 조정으로 해결되며, 약 33%는 소송을 취하 또는 폐기하거나 개별적으로 해결한다. 조정중재위원회(ACAS)의 조정률은 판결의 유형에 따라 다른데, 불공정 해고 소송의 경우가 차별 관련 소송에 비해 조정률이 높다.

약 15~25%의 분쟁만이 고용권 침해에 관한 것으로서 해결을 위해 법정으로 가게 되는 것으로 추정되며, 실제로 이런 소송을 당하는 사용자들은 아직 그리 많지는 않다. 1998년 발행된 사업장노사관계조사(Workplace employee relations survey, WERS)에 의하면 그 전년도에 고용법원에 1건 이상의 소송을 제기당한 사업장은 13%, 최근 5년간 고용법원에 소송을 제기당한 적이 없는 사업장은 71%였다.

고용법원에 소송을 제기할 수 있는 많은 분쟁들이 작업장에서 해결되며, 특히 노동조합이 있는 작업장에서 이런 현상이 더욱 두드러진다. 88%의 작업장이 고충처리제도를 가지고 있다고 답했는데, 중소기업일수록 고

충처리제도가 없는 경우가 많고 고용법원에 소송이 제기되는 경우도 많다. 그러나 조사 결과를 보면 고충처리제도가 있어도 이를 이용하지 않고 고용법원에 소송을 제기하는 근로자들도 있다.

## ■ 논쟁

최근 영국에서 이 분야에 대한 많은 논의가 이루어져 제도에도 많은 변화가 있었고 앞으로도 이루어질 것이다(2002년 개정된 고용법의 분쟁해결 규정 참고). 1980년대와 1990년대 초반에 이루어진 법제도의 변화는 승소 확률이 낮은 분쟁 소송을 제기하는 것을 막는 데 초점을 두고 이루어졌는데, 고용법원은 개별 고용권 분쟁 사건에서 일반법원보다 더 전문성과 접근성 높고, 덜 형식적이면서도 낮은 비용으로 빠른 서비스를 제공할 수 있는 대안으로 자리잡고자 했다. 그러나 노사 당사자들과 외부 관찰자들로 부터 이 목표한 서비스를 제공하지 못한다는 비판이 커지고, 정부의 입장에서는 고용법원이 담당하는 사건의 숫자가 늘어나고 그 복잡성이 커지면서 운영 비용이 증가하자 개혁의 필요성을 공감했다. 그래서 고용법원(ET)의 판결(위 '제도' 참고)에 '중재' 절차가 추가되었다. 중재제도는 2001년 5월 이후 잉글랜드와 웨일즈 지역에서 우선적으로 부당해고사건을 대상으로 시행되었는데, 활용 빈도는 낮은 편으로 이 2004년 3월 현재까지 단 23건만이 중재절차를 거쳤다. 2004년 4월부터는 스코틀랜드 지역으로 확대되어 시행된다. 이런 개혁 내용은 정부 보고서 '영국의 분쟁해결제도 개선을 위해서: 과정부 터 결정에 이르기까지(Routes to resolution:

improving dispute resolution in Britain)'와 고용법원제도의 효율 증가와 비용절감을 위해 2001년 구성된 태스크포스의 권고사항을 통해 대중에 공지되었다. 노사 당사자들도 이 과정에 참여했고 2002년 7월 보고서가 발행되었다. 중소기업의 고용분쟁 관련 소송을 줄이기 위해 근로자 50인 미만 기업을 대상으로 한 중재제도를 도입하는 방안이 조정중재위원회(ACAS)에 의해 시험적으로 시행되고 있다.

실질적인 개혁은 2004년 10월부터 발효되며 사업장 단위에서 분쟁을 해결할 수 있도록 하는 데 초점을 두고 이루어진다. 이에 따라 법정 최저규율(statutory minimum discipline)과 (근로자들이 고용법원에 소송을 제기하기 전에 사용자와 고충을 처리하도록 하는) 고충처리제도가 도입되며 법정 판결에서도 새롭게 도입된 절차 활용을 높이기 위해 융통성 있게 판결을 내리는 것이 허용된다(이 절차를 사용하지 않았을 때 벌칙을 부과한다). 작업장 단위에서 분쟁을 해결하는 것이 바람직하다는 것에 대해 일반적인 합의가 이루어진 상태이지만, 노조는 근로자가 해고당했을 때 사용할 수 있는 법적 절차에 제약이 가해졌으며 그렇다고 다른 제도적 장치가 마련된 것도 아니라면서 법으로 이를 소송을 규제하는 접근법에 대해서 비판적인 입장을 표시했다. 이 외에도 영국노총(TUC)과 개별 노동조합은 이 법적 절차를 모든 개별 고용계약에 암묵적으로 적용할 것을 요구하지 않은 데 대해서 정부를 비난했다. 그리고 노총(TUC)과 경총(CBI)은 이 규정이 너무 복잡하다는 데 의견을 같이하고 있는데, 정부는 조정중재위원회(ACAS)를 통해 실용적인 가이드북을 만들어 제공하겠다고

이들을 달랬다.

이 밖에도 고용법원의 행정과 관리를 개선하기 위한 개혁도 이루어지고 있다. 필수 신청양식(mandatory application form)을 신규로 도입하고, 비용구조를 개선하기 위한 안을 마련 중이며, 모든 사건에 대해서 조정 중재위원회(ACAS)의 조정에 소요되는 기간을 규정하고(기존에는 차별소송만 제한된 기간내 조정이 이루어지도록 했다), 고용법원 원장에게 사건을 수락하기에 앞서 더 이상 진행할 필요가 없는 사건을 선별하는 권한을 부여하는 등의 내용이 포함된다. 마지막 언급된 내용에 대해서 노총(TUC)은 공정성이 제한된다면서 반대하고 있다.