



영국의 해고 후 재고용

채민석 (영국 유니버시티칼리지 런던 경제학 박사과정)

■ 머리말

기업이 종업원의 동의 없이, 보통 종업원에게 불리한 방향으로 고용계약의 내용을 변경하기 위해 종업원을 해고함과 동시에 새로운 계약을 제안하는 이른바 “해고 후 재고용”이 최근 영국에서 이슈가 되고 있다. 해고 후 재고용은 영국에서 합법이고 최근에 등장한 것도 아니지만, 팬데믹 기간 중 더욱 빈번해지면서 이에 따른 노동조건 악화와 관련된 분쟁도 늘어났기 때문이다. 따라서 이 글에서는 그 내용 및 관련 이슈들을 정리해 보고자 한다.

이하에서는 먼저 해고 후 재고용과 관련된 현재 영국의 법률 및 규정 등을 알아보고, 이어서 팬데믹 기간을 중심으로 영국 내 해고 후 재고용 현황과 주요 기업들의 분쟁 사례들을 살펴본다. 마지막으로 해고 후 재고용에 대한 영국 의회의 논의 및 평가, 그리고 최근 발의된 법안의 내용도 정리해본다.¹⁾

1) 이 보고서의 내용은 별도의 언급이 없는 한 영국 하원 도서관의 다음 보고서를 참고하여 작성하였다. Shalchi, A.(2021), “Employment and Trade Union Rights(Dismisssal and Re-engagement) Bill”, <https://commonslibrary.parliament.uk> (검색일 : 2021.11.20).

■ 해고 후 재고용과 관련된 현재 영국의 법률 및 규정

영국에서 일부 고용계약은 사용자가 종업원의 동의 없이 계약 내용을 바꿀 수 있다. 하지만 그렇지 않은 고용계약도 일정 통보기간 이후에는 종업원이 동의하지 않아도 해고가 가능하도록 규정된 경우가 많다. 이 규정을 이용하면, 종업원의 동의 없이 계약 내용을 변경하고자 하는 사용자는 종업원을 해고하면서 새로운 계약에 동의한다면 재고용하겠다는 제안을 할 수 있는데, 이것이 해고 후 재고용이다.

이 관행은 분명 합법이지만 일반적으로 새로운 계약 내용은 기존 계약보다 종업원에게 불리한 것이 사실이다.²⁾ 따라서 현재 영국 법은 해고와 관련된 규정을 엄격하게 적용하여 종업원들을 보호하고자 노력하고 있다. 우선 정당한 통보기간을 보장받지 못하는 등 부당하게 해고를 당할 경우 종업원은 사용자를 고소할 수 있다.

또한 같은 일자리에서 2년 이상 근무한 종업원에 대해서는 부당해고 금지조항이 적용된다. 이 조항은 종업원이 자격을 갖추지 못하거나 품행이 불량한 경우, 혹은 해당 일자리가 더 이상 필요치 않거나 불법인 경우와 같은 정당한 해고 사유를 나열하면서, 이와 같은 사유가 적용되지 않는 경우에는 “심각한 다른 사유”³⁾가 없는 한 해고할 수 없다고 규정하고 있다. 그리고 정당한 해고로 인정받기 위해서는 사용자가 해고 사유뿐만 아니라 그 상황도 정당했음을 입증해야 한다. 해고 후 재고용이 정당한지 여부를 판단하는 데 있어 고용법원은 기업 규모, 새 고용계약의 적절성, 새 고용계약을 수용한 종업원 수, 종업원과의 협의가 있었는지 여부, 반대 의견 제시가 가능했는지 여부, 사용자가 해고 외에 다른 대안을 모색했는지 여부 등 사례별로 다양한 사항을 고려하게 된다. 예를 들어 최근 판례에서는 강제 휴직이 가능한 고용계약으로의 변경을 거부한 종업원이 해고된 것과 관련하여, 해고 사유는 정당하지만 사전에 종업원과 유의미한 논의를 하지 않았기 때문에 해당 해고가 정당하다고 볼 수 없다는 판결이 있었다.

2) BBC는 관련 보도에서 사용자들이 종업원의 급여나 휴가일수를 줄이거나, 근무형태 변화 혹은 휴식시간의 축소를 원할 수도 있다고 언급했다. King, B.(2021), “Fire-and-Rehire: What is It and Why is It Controversial?”, *BBC*, July 2, <https://www.bbc.com> (검색일: 2021.11.20).

3) 과거 판례에서는 구조조정이 필요한 사업상 충분한 이유가 종업원 해고를 위한 “심각한 다른 사유”가 될 수 있다고 보았다.

뿐만 아니라, 사용자가 90일 이내에 20명 이상의 종업원을 정리하고 하는 경우에는 반드시 노동조합과 같은 종업원 대표와의 협의를 통해 해고를 피하거나, 그 수를 줄이거나, 혹은 그에 따른 결과를 완화할 수 있는 방안을 논의해야 한다. 정리해고 규모가 20~99명인 경우에는 최소 해고 30일 전에 협의를 시작해야 하고, 100명 이상인 경우에는 최소 45일 전에 협의를 시작해야 할 뿐만 아니라 기업·에너지·산업전략부에 통보해야 한다. 협의 기간이 끝나기 전에 종업원을 해고한 사용자는 고용법원에 제소되어 해고된 종업원 임금 최대 90일분에 달하는 과태료 처분을 받을 수 있다.

■ 팬데믹 기간 중 해고 후 재고용 현황 및 관련 분쟁 사례

해고 후 재고용 현황

영국 내 해고 후 재고용 사례의 정확한 수는 알려져 있지 않으나, 지난 2020년 10월 기업·에너지·산업전략부는 조정중재기구(ACAS)에 의뢰하여 해고 후 재고용 사례가 얼마나 빈번하고 어떻게 시행되고 있는지 조사하도록 하였다. 이에 따라 조정중재기구가 2021년 6월에 발표한 보고서를 보면, 대규모의 설문조사를 통해 수치 자료를 확보하지는 못했으나, 최근 몇 년간 해고 후 재고용이 더욱 빈번해졌고, 특히 팬데믹 기간 중에 크게 늘어난 것을 확인하였다. 또한 앞으로 팬데믹이 진정되고 정부가 팬데믹 이후 시행되었던 각종 지원 정책을 철회하면서 해고 후 재고용 사례가 더욱 증가할 것이라는 예측이 많았는데, 특히 경기 회복이 더딜 경우 그 증가세가 더욱 빠를 것이라고 보았다.

영국노총(TUC)이 2021년 1월 시행한 설문조사에 따르면, 2020년 3월 이후 9%에 달하는 노동자들이 더욱 악화된 노동조건으로 현 직장에 재지원할 것을 요구받은 것으로 추정되며, 청년 및 흑인과 소수민족의 경우 이 비율이 더욱 높았다. 또한 2월에 시행된 설문조사에서는 2020년에 3%에 달하는 사용자들이 해고 후 재고용을 시행한 것으로 나타났다. 이와 관련하여 많은 전문가들은 해고 후 재고용이 대기업에 국한되지 않고 소규모 기업에까지 널리 퍼지고 있다고 언급했으며, 일부는 많은 기업들이 해고 후 재고용을 최후의 수단이 아니라 협상

초기의 위협 수단으로 사용하고 있다고 지적하기도 했다.⁴⁾

해고 후 재고용 관련 주요 분쟁 사례

한편 팬데믹 이후 영국 내 많은 기업들이 해고 후 재고용을 시행함에 따라 이와 관련된 분쟁 사례도 크게 늘고 있다. 일례로 지난 수년간 심각한 재정적 어려움을 겪어온 영국 최대 에너지기업인 브리티시 가스(British Gas)는 2021년 4월 1일 1천여 명에 달하는 소속 엔지니어들에게 해고 통지와 함께 새로운 고용계약을 제시하고 2주 안에 서명할 것을 요구하였다. 하지만 주당 노동시간이 40시간으로 기존에 비해 3시간 연장되고, 주말이나 공휴일에 근무하는 경우에도 추가수당을 받지 못하게 되는 등 불리해진 계약 조건에 수백여 명의 엔지니어들이 동의하지 않았고, 일자리를 잃게 되었다. 이에 영국 일반노조(GMB)는 회사가 약자인 노동자를 괴롭히고 있다면서 파업을 시행하는 등 크게 반발하였다.⁵⁾ 7월 21일에 이르러서야 임금 조건이 개선됨에 따라 일반노조는 브리티시 가스의 해고 후 재고용과 관련된 분쟁이 종료되었다고 선언하였다.⁶⁾

코로나19 확산으로 여행객이 급감하면서 큰 타격을 입은 영국항공의 경우 2020년 4월 총 직원 4만 2천여 명 중 1만 2천여 명을 해고할 계획⁷⁾이라고 밝힌 데 이어 2020년 7월에는 해고 후 재고용을 시도했다.⁸⁾ 영국항공은 선임 승무원에게 재고용 후에 단일노선 근무 시 기본급이 20% 삭감되고 임금의 상당 부분을 차지하는 비행수당을 축소하여 강제적인 무급 휴가 시행으로 8%에 달하는 추가적인 임금 하락이 예상되는 새로운 계약을 제시했다. 또한 기존에는 고임금의 장기근속 직원과 저임금의 장거리와 단거리 노선을 결합한 노선에서 근무

4) King, B.(2021), *op. cit.*

5) Ambrose, J.(2021), "Hundreds of British Gas Engineers to Lose Jobs in 'Fire and Rehire' Scheme", *The Guardian*, April 14, <https://www.theguardian.com> (검색일: 2021.11.20).

6) Times Business Reporter(2021), "British Gas Dispute Ends with Pay Deal", *The Times*, July 21, <https://www.thetimes.co.uk>(검색일: 2021.11.20).

7) Neate, R.(2020), "British Airways Plans to Make up to 12,000 Staff Redundant", *The Guardian*, April 28, <https://www.theguardian.com> (검색일: 2021.11.21).

8) Topham, G.(2020), "BA Begins to Carry out Its 'Fire and Rehire' Threat to Jobs", *The Guardian*, July 17, <https://www.theguardian.com> (검색일: 2021.11.21).

하는 직원으로 이원화되어 있던 직원 분류체계를 저임금 직원으로 일원화함에 따라, 기존 장기근속 직원의 임금이 10% 정도 추가 하락할 것으로 예상되었다. 이에 노동조합 유나이티드(Unite)는 파업을 예고하며 영국항공을 강력하게 비난하였다.⁹⁾ 이후 노동조합과의 협의 끝에 2020년 9월 영국항공 대표 알렉스 크루즈(Alex Cruz)는 해고 후 재고용 계획을 철회한다고 밝혔으나, 이와 별개로 1만여 명 규모의 인원 감축은 계획대로 시행되었다.¹⁰⁾

한편 2021년 2월 스코틀랜드 최고민사법원은 영국의 대규모 슈퍼마켓 체인 테스코(Tesco)에 리빙스톤(Livingston) 지역 유통센터 직원들에 대한 해고 후 재고용을 일시적으로 중단하라고 명령하였다. 이 소송을 제기한 소매업 노동조합 우스다(Usdaw)는 변경된 계약으로 인해 일부 직원들이 연 4천~1만 9천 파운드(약 600만~2,850만 원)를 손해볼 수 있다고 주장해왔는데, 앞으로도 다른 지역의 테스코 유통센터 직원들을 대상으로 한 해고 후 재고용을 막기 위한 투쟁을 계속할 것이라고 밝혔다.¹¹⁾

■ 해고 후 재고용에 대한 영국 의회의 최근 논의 및 법안 발의

영국 의회의 논의 및 평가

팬데믹 이전에는 영국 의회에서 해고 후 재고용에 대해 논의한 경우가 거의 없었다. 다만 2017년 1월 스코틀랜드국민당(SNP) 마틴 데이(Martyn Day) 의원이 해고 후 재고용을 막기 위한 조치를 취해줄 것을 기업·에너지·산업전략부에 요청하였으나, 당시 해당 부처의 장관은 조치를 취할 계획이 없으며 기업에게 불필요한 규제를 가하길 원치 않는다고 답했다.

하지만 2020년 6월에 영국항공이 팬데믹을 빌미로 일자리 감축 및 노동조건 악화를 계획

9) Leggett, T.(2021), "British Airways Faces Strike Threat over Job Cut Plan", *BBC*, July 28, <https://www.bbc.com> (검색일: 2021.11.21).

10) Georgiadis P.(2020), "BA to Drop Controversial 'Fire and Rehire' Plan for Thousands of Staff", *Financial Times*, September 16, <https://www.ft.com> (검색일: 2021.11.21).

11) BBC(2021), "Tesco Loses 'Fire and Rehire' Court Battle", February 16, <https://www.bbc.com> (검색일: 2021.11.21).

하고 있다는 지적이 제기되자, 이에 대해 9월 영국 정부도 매우 유감이라고 평가하는 등 분위기가 달라졌다. 또한 영국 하원 교통위원회의 일원인 가빈 뉴랜드스(Gavin Newlands) 의원은 2020년 6월 및 11월, 두 차례에 걸쳐 해고 후 재고용과 관련된 법안을 발의하였다. 이 법안들은 기존에 비해 악화된 조건으로 재계약을 하기 위한 목적의 해고를 무조건 부당해고로 규정함으로써, 실질적으로 해고 후 재고용을 금지하고 있다. 이 발의에는 보수당, 노동당, 스코틀랜드국민당, 녹색당 등 다양한 정당의 의원들이 참여하여 당파를 초월한 지지를 받았으나, 추가 논의 시기가 정해지지 않아 향후 의회에서 통과될 가능성은 낮은 것으로 평가된다.

그럼에도 불구하고 영국 의회에서는 해고 후 재고용을 금지해야 한다는 주장이 이어지고 있다. 2021년 1월에는 노동당이 정부로 하여금 1월 말까지 해고 후 재고용 관련 법안을 계획하도록 압박하기 위한 토론을 진행하였다. 또한 2021년 2월 하원 기업·에너지·산업전략 위원회는 청문회를 열어 브리티시 가스를 소유한 센트리카(Centrica)의 CEO와 영국 일반노조(GMB) 사무총장을 상대로 브리티시 가스의 해고 후 재고용에 대한 증언을 들었다. 센트리카의 대표는 회사의 현대화 및 간소화를 통한 경쟁력 향상을 위해 해고 후 재고용이 불가피하다고 주장한 반면, GMB 사무총장은 그로 인해 즉각적인 갈등 상황이 발생하고 있다고 주장했다. 한편 2021년 4월에도 노동당 의원들이 해고 후 재고용을 “산업 차원의 협박”이라고 평가하면서 이를 금지하는 법안 도입을 정부에 촉구하였고, 5월 의회 개회식에서 향후 1년간의 정부 정책을 소개하는 여왕의 개원연설을 통해 이를 언급해달라고 요구하였다.

그러나 여왕 연설에서 해고 후 재고용과 관련된 내용이 언급되지 않는 등 영국 정부는 아직까지 명확한 입장을 보이지 않고 있다. 보리스 존슨 총리는 2021년 1월 대정부 질문에서 해고 후 재고용이 협상 전략으로 사용되어서는 안된다고 언급했으나, 가빈 뉴랜드스 의원의 법안에 대한 지지는 밝히지 않았다. 기업·에너지·산업전략부 장관 및 차관도 여러 차례에 걸친 의회의 질의에 대해 총리와 같은 내용의 답변만 반복하고, 관련 입법을 추진할 계획은 없다고 말했다. 다만 사안의 중요성을 인정하면서, 조정중재기구로 하여금 관련 지침을 강화하도록 할 수 있다고 덧붙였다.

배리 가디너 의원이 발의한 법안의 내용

2021년 6월 16일, 노동당 소속 배리 가디너(Barry Gardiner) 의원은 고용 및 노동조합 권리(해고 후 재고용) 법안(Employment and Trade Union Rights(Dismisal and Re-engagement) Bill)을 발의하였다. 이 법안은 1996년 고용권리법과 1992년 노동조합 및 노동관계법을 개정하여 다음과 같이 해고 후 재고용의 악용을 막고 노동자에 대한 보호를 강화하고자 한다.

첫째, 종업원 50인 이상인 사용자가 15인 이상의 종업원을 해고하거나 그들의 고용계약을 변경하려고 하는 경우, 가능한 한 빨리 종업원 대표와의 협의를 시작하여 해고를 피하거나 고용계약에 합의할 수 있는 방안을 모색해야 한다. 일단 합의에 도달하면, 그 합의를 위반하는 해고는 자동적으로 부당해고가 된다. 사용자와의 협의가 충분하지 않았거나 사용자로부터 적절한 정보를 제공받지 못했다고 생각하는 종업원 대표는 중앙 중재위원회에 신고할 수 있으며, 사용자의 잘못이 인정되면 법원으로부터 해당 해고 혹은 계약 변경이 효력이 없다는 명령을 받을 수 있다. 또한 해고나 고용계약 변경의 대상이 되는 종업원이 50인 이상인 경우에는 기업·에너지·산업전략부에 보고해야 한다.

둘째, 종업원의 동의 없이 종업원에게 불리한 방향으로 계약을 변경할 수 있는 권한을 사용자에게 부여하는 고용계약을 금지한다.

셋째, 해고 후 재고용의 경우 종업원이 부당해고라는 주장을 제기하기 용이해진다. 즉 앞서 언급한 바와 같이 기존 법은 명시된 정당한 해고 사유뿐만 아니라 “심각한 다른 사유”가 있는 경우에도 정당한 해고로 인정하고 있으나, 가디너 의원의 법안은 후자를 인정하지 않는다. 실질적으로 해고 후 재고용은 “심각한 다른 사유”에 의해서만 정당화될 수 있기 때문에,¹²⁾ 이 법이 통과될 경우 대부분의 해고 후 재고용은 부당해고에 해당할 가능성이 크다. 뿐만 아니라, 해고 후 재고용에 대해서는 같은 일자리에 근무한 기간이 2년 미만인 경우에도 부당해고에 해당된다.

12) 사용자가 해고 후 재고용을 제안하는 것에 대해서 해당 종업원에게 문제가 있거나 일자리 자체에 문제가 있는 것은 아니라는 의미로 해석할 수 있기 때문이다.

넷째, 해고 후 재고용과 관련해서는 종업원이 좀 더 쉽고 빠르게 노동쟁의를 시작할 수 있도록 추가적인 법적 보호를 제공한다. 기존 법에 따르면, 종업원이 합법적으로 쟁의를 시작하기 위해서는 쟁의 여부를 정당한 투표를 통해 결정하고 이를 사용자에게 적절히 공지해야 한다. 하지만 가디너 의원의 법안에서는 사용자가 두 명 이상의 종업원에게 고용계약 변경을 요구하면서 이를 받아들이지 않으면 해고하려 하는 경우, 사전 투표나 공지가 없어도 쟁의 행위에 대한 법적 책임을 면제한다.

■ 맺음말

이상의 내용을 종합하면, 코로나19 팬데믹의 장기화로 인해 많은 기업들이 어려움을 겪고 있음에도 불구하고, 이를 극복하기 위한 조치들로 인해 노동자의 권리나 생계가 위협받아서 안 된다는 것이 영국 의회의 입장인 것으로 보인다. 그 이유는 눈앞에 닥친 어려움을 핑계로 가장 기본적인 권리 보장을 소홀히 한다면 어려움이 더욱 커지고 오래 지속될 수 있기 때문일 것이다. 한국도 기업과 노동자, 모두가 힘든 시기인 만큼 상생할 수 있는 방안을 모색하기 위해 충분한 대화와 고민이 필요하며, 그 과정에서 노동자의 권리와 같은 기본적인 가치에 소홀해서는 안 될 것이다. **KLI**