



최근 영국 해고법제의 변화: 개별 해고 규제완화를 중심으로

김근주 (법학박사, 영국 레스터대학교 방문연구원)

■ 머리말

2010년 출범한 보수·자민 연립정부는 출범 당시 집권 기간 동안 사업혁신기술부(Department of Business, Innovation and Skill: BIS)의 주도하에 고용관계법령에 관한 재검토 작업을 할 것을 천명한 바 있다.¹⁾ 영국 정부의 고용관계법령 검토 작업은 기업 활동에 대한 불필요한 규제를 철폐하고, 경쟁력 있는 사업 환경을 조성하기 위한 ‘관료주의 철폐(The Red Tape Challenge)’의 일환으로 진행되는 것으로서, 고용관계뿐만 아니라 경제·사회 전 영역에 걸쳐 진행되는 것이다.

고용관계법령 재검토 작업은 2015년까지 진행되는 장기 계획인데, 초기(2010년 5월~현재)의 논의는 고용심판위원회(Employment Tribunals) 절차의 신속화 및 규제완화를 중심으로 이루어지고 있다. 그런데 이러한 논의 과정에서 주로 다루어지는 것은 해고 절차 간소화 및 해고 규제 완화를 통한 고용유연성 확보다. 비교법적으로 볼 때 영국의 제정법상 해고 규율은 상당히 유연한 것으로 평가받고 있음에도 불구하고,²⁾ 영국 정부는 고용상 규제 철폐를 통한 사업

1) 보수·자민 연립정부의 고용관계법령 재검토 작업의 초기 논의(2010~2011년)에 관해서는 권병희(2011), 「영국 보수·자민 연립정부의 노동관계법 개정 동향」, 『국제노동브리프』 9(12), 한국노동연구원, p.91. 이하 참조.

2) OECD 고용보호입법지수에 따르면 2008년 영국의 고용보호입법지수 유연성은 3위로 나타났으며,

환경 개선을 고용관계법령 재검토의 최우선적 사항으로 받아들이고 있다는 점에서 논란의 여지가 많다.

이하에서는 최근 영국의 해고제도에 대한 입법적 변화와 개정이 예정되는 사항들에 관하여, 개별 근로자의 해고법제를 중심으로 살펴보도록 한다.

■ 부당해고 청구자격의 강화

영국 정부의 고용관계법령 재검토 작업으로 가장 먼저 도입된 입법적 변화는 부당해고 청구자격의 강화다. 2012년 4월 6일부터 부당해고 청구자격은 1년 이상 계속근로 근로자 → 2년 이상 계속근로 근로자로 개정되었는데,³⁾ 이러한 부당해고 청구자격의 강화는 부당해고를 판단하는 준사법적 절차인 고용심판위원회로의 불필요한 소 제기에 따른 노사 양 당사자의 소송비용 감소를 목적으로 한 것이다. 고용심판위원회의 전심 절차인 알선·중재·조정위원회(Advisory, Conciliation and Arbitration Service: ACAS)는 이를 통해 약 3,000여 건의 부당해고 소송이 감소될 것으로 추산하고 있다.⁴⁾

부당해고 청구자격이 강화된 것은 이번이 처음은 아니며, 부당해고제도가 도입된 1971년 노사관계법(Industrial Relations Act 1971) 이후 정권의 교체에 따라 반복적으로 개정되어 왔다.⁵⁾ 이번 개정은 기존 근로자들에게 소급 적용되는 것이 아니라 2012년 4월 6일 이후로 고용된 근

해고에 관한 평가기준(정규직에 대한 개별해고) 부문에 있어서는 1998년 이후 2위를 유지하고 있어서, 임의고용의 원칙에 따른 제정법상 규제가 없는 미국을 제외한다면, 제정법상 해고 규제가 가장 약한 국가로 나타나고 있다. 이러한 점을 고려하여 영국 제정법상 해고법제는 정당성이 아닌 공정성을 판단하는 ‘불공정 해고’ 법제라 하기도 한다. 이하에서는 한국의 해고제도와 비교를 고려하여 unfair dismissal을 부당해고라고 번역한다.

3) 부당해고 및 해고사유 서면(청구기간의 변경)에 관한 명령 2012[The Unfair Dismissal and Statement of Reasons for Dismissal(Variation of Qualifying Period) Order 2012] 제3조.

4) 부당해고 청구자격의 강화로 전체 근로자의 약 10%인 290만여 명이 부당해고법제의 보호 범위에서 제외될 것으로 예상된다(<http://www.acas.co.uk/index.aspx?articleid=3733>)(방문일: 2012년 12월 29일).

5) 부당해고 청구자격의 변화는 이번 개정을 포함하여 1971년 이후 총 6차례에 걸쳐 변화하였는데, 보수당 정부의 집권 시기에는 2년, 노동당 정부의 집권 시기에는 1년으로 규정되어 왔다.

로자들에 한하여 적용하며,⁶⁾ 고용권리법(Employment Rights Act 1996) 제108조 이하에 규정된 해고들(① 임신이나 육아휴직을 이유로 한 해고, ② 노동조합의 조합원 자격을 이유로 한 해고, ③ 내부고발자에 대한 해고, ④ 기타 법정권리의 행사에 의한 해고)에 대해서는 적용되지 않는다.

영국 정부는 부당해고 청구자격의 강화를 통하여 시용 기간의 확대를 통한 사용자의 사업 재량권 확보에 초점을 맞추고 있는데, 부당해고 청구자격의 강화를 통하여 개별 근로자의 의존도가 높은 소규모 사업장에서 근로자의 자격과 능력에 대한 사용자의 판단 기간을 확대함으로써 사업 운영의 유연성을 확보할 수 있다고 설명하고 있다.⁷⁾

또한 영국 정부는 소규모 사업장에 대한 부당해고 보호 범위 제외에 대한 입법적 개정 논의를 진행하고 있는데, 독일의 해고제한법(Kündigungsschutzgesetz) 제23조를 모델로 10인 미만 사업장에 대한 부당해고 보호제외를 내용으로 하는 ‘보상적 무과실 해고(compensated no fault dismissal)’를 도입하고자 하고 있다.⁸⁾ 보상적 무과실 해고란, 해고의 절차와 이유에 대한 보호를 규정한 고용권리법 제10장의 권리를 배제하고, 사용자에게 “해고예고비용을 지급한다면 언제라도 근로자를 해고할 수 있다”라는 권리를 부여하는 하는 것을 내용을 하고 있다.⁹⁾ BIS는 독일 해고제한법상 부당해고 보호제외가 실업률과 고용유연화에 어떠한 실증적인 영향을 미쳤는지에 관한 명확한 통계자료가 없다는 점을 인정하면서도, 사업장 규모에 따른 부당해고 적용제외가 실업률과 고용유연화에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 입장을 고수하고 있다.¹⁰⁾

6) 부당해고 및 해고사유 서면(청구 기간의 변경)에 관한 명령 2012 제5조.

7) BIS(2011. 11), *Resolving Workplace Disputes: Government Response to the Consultation*, p.17.

8) BIS(2012. 9), *Dealing with Dismissal and ‘Compensated no fault Dismissal’ for Micro Business*, p.6.

9) Ewing, K. D. and John Hendy QC(2012), “Unfair Dismissal Law Changes—Unfair?,” *Industrial Law Journal* 41(1), p.121.

10) BIS(2012. 3), *Dealing with Dismissal and ‘Compensated no fault Dismissal’ for Micro Business*, p.35.

■ 부당해고에 있어서 절차적 정당성에 대한 사용자의 입증책임 완화

고용권리법은 사업장 내 부당해고 절차에 관한 규제를 명문으로 두고 있지 않다.¹¹⁾ 그러나 ACAS는 부당해고와 관련하여 해고와 고충처리절차에 관한 ACAS 지침(ACAS Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures)을 규정하고 있는데,¹²⁾ 동 지침은 당사자의 권리·의무를 규율하는 법규가 아님에도 불구하고, 고용심판위원회 등 유관기관에서 기준으로 작용할 수 있다.¹³⁾ 동 지침은 ① 사실관계 확정절차(제5조~제8조), ② 근로자에 대한 통지(제9조~제10조), ③ 위원회의 개최(제11조~제12조), ④ 제3자의 동행요구권(제13조~제16조), ⑤ 사용자의 적정한 조치를 취할 의무(제17조~제24조), ⑥ 재심을 청구할 근로자의 권리(제25조~제28조)로 구성되어 있다.

고용심판위원회에서 부당해고 절차에 관한 입증책임은 중립적이라고 할 수 있다. 우선 부당해고를 주장하는 근로자는 해고의 존부 내지 의제해고(constructive dismissal)의 존재를 입증하여야 하며,¹⁴⁾ 이에 대하여 사용자는 해고가 고용권리법 제98조 제1항 및 제2항 이하에서 규정된 5가지 법정 사유에 해당한다는 것을 증명해야 한다.¹⁵⁾ 부당해고 절차적 공정성은 사용자가

11) 2002년 고용법(Employment Act)에 근거하여 2004년 분쟁해결에 관한 규칙[Employment Act 2002 (Dispute Resolution) Regulations 2004]으로 부당해고의 3단계 법정절차가 도입되었으나, 2009년 4월 6일 폐지되었다(이에 관해서는 김근주(2010), 「영국의 사업장 내 징계해고절차에 관한 연구」, 『노동정책연구』 10(1), 한국노동연구원, p.177 이하 참조).

12) April 2009 Code of Practice 1(<http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.Ashx?id=1041>)(방문일:2012년 12월 29일).

13) ACAS지침은 “(유관기관은) 노사관계 개선의 촉진 또는 노동조합 교육대표에 관한 목적으로 적정한 실무가이드(Practical Guidance)를 포함한 지침을 발행할 수 있다”는 노조및노사관계법[(Trade Union and Labour Relations(Consolidation) Act] 제199조에 법적 근거를 두고 있다. 동법 제207조는 ACAS지침의 법적 효력을 부정하면서도 “① 고용심판위원회나 중앙중재위원회(Central Arbitration Committee)의 증거가 될 수 있을 뿐만 아니라 ② 절차적 문제에 관한 지침 규정이 존재하면, 해당 문제를 결정하는 데 반드시 고려해야 한다”라고 규정하고 있다.

14) 의제해고(Constructive Dismissal)란, 사용자의 중대한 계약위반 행위로 인하여 근로자가 사직한 경우에 사용자에게 부당해고 책임을 부담하게 하는 것이다.

15) 고용권리법은 해고의 정당한 사유를 ① 능력이나 자격, ② 근로자의 행위, ③ 고용조정, ④ (운송업에서 근로자의 면허 취소와 같은) 법적 제한 사유, ⑤ 기타 다른 실질적인 이유로 규정하고 있다.

증명해야 하는 사항이지만, 절차가 있었다는 사실을 사용자가 서류로써 증명하고, 실질적으로 절차가 이루어지지 않았다는 사실은 주장하는 근로자가 증명하는 방식으로 이루어지고 있어서 이를 정확하게 판단하기 위해서는 고용심판위원회의 심리 과정에서 많은 시간이 요구된다.

영국 정부는 ACAS의 부당해고 절차에 관한 입증 문제가 고용심판위원회 심리 지연의 주요 원인으로 파악하고 있다. 특히 ACAS 지침에서 사업장의 규모에 따라 절차 준수 의무가 달라진다고 규정하고 있음에도 불구하고,¹⁶⁾ 소규모 사업장의 경우에는 동 지침에 대한 인식 자체가 높지 않을 뿐만 아니라, 해고에 관한 위원회를 개최하거나 제3자를 동행하는 것이 실질적으로 불가능하다고 본다.¹⁷⁾ 이러한 문제의식에 따라 영국 정부는 사업과 규제개혁법안 제2장 제12조에서 해고와 고충처리절차에 관한 ACAS 지침을 고용심판위원회의 심리 기준으로 적용하지 않는 대신 고용 종료 전 노사 양 당사자에게 법적 분쟁의 대상으로 삼을 수 없는 보호 대화(protected conversations)를 할 의무를 부과하였다. 2013년 1월 현재, 사업과 규제개혁법안은 상원의 심의 중에 있는데, 이 법안의 통과로 인하여 사업장 내 해고절차가 임의적으로 변경되는 것은 아니지만, 향후 이러한 대화과정이 고용심판위원회 심리에서 판단 자료로 활용되지 않기 때문에, 절차적 공정성에 대한 판단 기준은 개별 상황에 따라 고용심판위원회가 판단하게 된다.

■ 해고법제의 변화에 대한 비판적 관점

부당해고 청구자격과 절차적 정당성에 관한 입법적 변화 외에도, 현재 해고법제와 관련하여 고용조정 시 사전 조정 기간 축소, 사업이전(transfer of undertaking) 시 자동고용 승계규정 폐지, 고용심판위원회 절차 시 근로자에 대한 비용 부과, 해고보상금의 조정 등이 입법화되거나 논의되고 있다.

이와 같은 변화에 대하여 경영계를 중심으로 한 일각에서는 환영의 입장을 보이고 있지만,

16) 해고와 고충처리절차에 관한 ACAS 지침 제3조.

17) 사업장 규모에 따라 해고와 고충처리절차에 관한 ACAS 지침의 인식률에는 차이가 있는데 9인 이하 사업장에서의 지침의 인식률은 70%로 10인 이상 사업장에서 95%인 것과 대비된다(BIS(2012. 3), Dealing with Dismissal and 'Compensated no fault Dismissal' for Micro Business, p.46).

고용심판위원회 절차 간소화를 명분으로 한 고용유연화가 근로자의 권리를 담보로 하고 있다는 점에서 비판의 소리도 높다. 특히 고용심판위원회에 제기되는 부당해고 청구가 2010년 이후로 지속적으로 감소하고 있는 상황에서 2010년 5월 발표된 고용심판위원회 제도 개편안이 그대로 추진될 필요성이 있는지에 관하여 의문을 제기하는 견해도 있다.¹⁸⁾

〈표 1〉 고용심판위원회 청구 현황¹⁹⁾

(단위 : 건수)

청구유형	2007.4 ~2008.3	2008.4 ~2009.3	2009.4 ~2010.3	2010.4 ~2011.3	2011.4 ~2012.3
부당해고	40,900	52,700	57,400	47,900	46,300
임금청구	34,600	33,800	75,500	71,300	51,200
계약위반	25,100	32,800	42,400	34,600	32,100
성차별	26,900	18,600	18,200	18,300	10,800
근로시간	55,700	24,000	95,200	114,100	94,700
고용조정 수당	7,300	10,800	19,000	16,000	14,700
장애인 차별	5,800	6,600	7,500	7,200	7,700
고용조정: 정보제공 및 협의의무	4,500	11,400	7,500	7,400	8,000
동일임금	62,700	45,700	37,400	34,600	28,800
인종차별	4,100	5,000	5,700	5,000	4,800
근로조건 서면 명시	5,000	3,900	4,700	4,000	3,600
해고이유 서면 명시	1,100	1,100	1,100	930	960
임금 서면 명시	1,100	1,100	1,400	1,300	1,300
사업이전: 정보제공 및 협의의무	1,400	1,300	1,800	1,900	2,600
임신으로 인한 불이익처우 및 해고	1,600	1,800	1,900	1,900	1,900
단시간근로	600	660	530	1,600	770
최저임금	430	600	500	520	510
종교 및 신념으로 인한 차별	710	830	1,000	880	940
성격 지향으로 인한 차별	580	600	710	640	610
연령차별	2,900	3,800	5,200	6,800	3,700
기타	13,900	9,300	8,100	5,500	5,900
전체	297,000	266,500	392,800	382,400	321,800

18) 이러한 입장의 견해로는 Susan CorBy and Paul L. Latreille(2012. 4), "Employment Tribunals and the Civil Courts: Isomorphism Exemplified," *Industrial Law Journal* 41(4), p.387 이하 참조.

19) Ministry of Justice(2012), *Annual Tribunals Statistics 2011~12*, table.2.1.

한편 영국 정부의 해고법제 개편안의 주요 논거 중의 하나인 소규모 사업장의 해고규제 완화를 통한 고용유연성 확보에 대해서는 그 효과가 크지 않을 것으로 추정된다. 2011년 기준으로 영국의 10인 미만 사업장 근로자는 12% 정도로 추산되지만, 고용심판위원회의 청구가 대부분 100인 이상 중대형 사업장 근로자를 중심으로 이루어지며, 부당해고 청구의 약 8% 정도만이 10인 미만 사업장 근로자로부터 이루어지기 때문이다.²⁰⁾

■ 맺음말

영국 정부의 해고법제 완화 움직임에는 고용관계법령의 규제를 완화하는 것이 유연한 노동 시장을 위해 필요하다는 관념에 근거하고 있다. 그리고 이러한 관념은 고용심판위원회의 절차 간소화란 명분으로 고용심판제도의 개정을 통해 입법화되고 있다.

그러나 영국 정부의 이러한 입법적 의지가 어느 정도까지 노동관계법령에 반영될지는 명확하지 않다. 보상적 무과실 해고의 도입 논의에 있어서는 BIS조차도 모델 입법인 독일 해고제한 법상 부당해고 보호제외와 고용유연화의 실증적인 영향을 부정하는 등 정부 내에서도 반대의 의견이 적지 않기 때문이다. 제정법상 해고제한법제가 구비되어 있는 국가 중 가장 규제의 정도가 약하다고 평가받고 있는 영국의 해고규제 완화 움직임은 해고규제를 통한 고용유연성과 경제 활성화, 그리고 근로자 권리에 관한 논쟁을 심화시켜 가고 있으므로, 향후 그 입법적 변화와 논의에 주목할 필요가 있을 것으로 생각된다. **KLI**

20) Ministry of Justice(2012), *Annual Tribunals Statistics 2011~12*, table. 2.4. 참조.

참고문헌

- 권병희(2011), 「영국 보수·자민 연립정부의 노동관계법 개정 동향」, 『국제노동브리프』 9(12), 한국노동연구원.
- 김근주(2010), 「영국의 사업장 내 징계해고절차에 관한 연구」, 『노동정책연구』 10(1), 한국노동연구원.
- BIS(2011. 11), *Resolving Workplace Disputes: Government response to the consultation*.
- ____ (2011. 9), *Dealing with Dismissal and ‘Compensated no Fault Dismissal’ for Micro Business*.
- Ministry of Justice(2012), *Annual Tribunals Statistics 2011–12*.
- Ewing, K. D. and John Hendy QC(2012), “Unfair Dismissal Law Changes—Unfair?,” *Industrial Law Journal* 41(1).
- Susan CorBy and Paul L. Latreille(2012), “Employment Tribunals and the Civil Courts: Isomorphism Exemplified,” *Industrial Law Journal* 41(4).