

영국의 정리해고 집단협회의 의무의 법적 쟁점

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 영국

정민아 (영국 셰필드대학교 사회정책학 박사과정)

■ 머리말

2013년 7월, 고용재판소(EAT: Employment Appeal Tribunal)는 매장 및 유통 관련 직종 종사자 노동조합인 유스다(Usdaw: the Union of Shop, Distributive and Allied Workers) 및 대규모 일반 노동조합인 유니이트(Unite)와, 슈퍼마켓 체인점인 울워스(Woolworths) 및 의류 체인점인 에텔 오스틴(Ethel Austin) 간의 사건에서 이례적 판결을 내림으로써 정리해고와 관련한 사용자의 집단협회의 의무에 과문을 일으켰다. 쟁점이 되는 부분은 관련법에 포함된 '사업장(establishment)'이라는 용어의 해석 논란으로 요약될 수 있다. 이 글에서는 정리해고(redundancy) 집단협회의(collective consultation)를 둘러싼 법적 쟁점과 논란의 시발점이라 할 수 있는 판례의 내용을 살펴본다. 또한 해당 쟁점에 대한 고용재판소의 인식이 사용자 집단에 미치는 영향 및 전문가들의 논평과 조언을 간략히 검토함으로써 고용조정 맥락에서 판례가 지니는 의미를 알아보도록 한다.

■ 정리해고 집단협의를 둘러싼 법적 쟁점

영국의 정리해고에 관한 규정을 보면, 정리해고란 ① 사용자가 근로자를 고용했던 목적의 사업을 중단했거나 중단하려 하는 경우, ② 근로자가 고용되어 있는 장소에서 행하던 사업을

중단했거나 중단하려는 경우, ③ 근로자가 담당했던 해당 업무의 필요성이 없어짐으로써 행해지는 해고를 말한다.¹⁾

1992년 노동조합 및 노동관계법(Trade Union and Labour Relation(Consolidation) Act 1992) 제188항은 한 사업장에서 90일 내에 20명 이상의 종업원을 정리해고하고자 할 경우, 사용자는 집단협의를 거칠 의무가 있다고 정하고 있다.²⁾ 얼마 동안의 협의기간을 거쳐야 하는가에 대해 법적으로 정해진 바는 없으나, 협의는 20인 이상 99인 이하를 해고할 경우 첫 해고 발생 최소 30일 이전에, 100인 이상을 해고할 경우 최소 45일 전에 시작되어야 하며, 각각의 최소 기간 내의 해고는 효력을 발휘할 수 없다.³⁾

사용자의 집단협약 의무를 둘러싼 문제에서 가장 중요한 쟁점은 ‘사업장’을 어떻게 해석할 것인가이다. 이는 사용자의 집단협약 의무를 결정하는 핵심으로, ‘사업장’을 기업 전체로 보느냐 혹은 기업 내 수익단위체(profit centre)로 보느냐에 따라 사용자가 집단협약 의무를 가지게 될 수도 피하게 될 수도 있다. 유스다 대 울워스 및 에텔 오스틴 간의 판결이 있기 전까지 영국의 판례법은 ‘사업장’을 가능한 한 좁은 의미로 규정하여 유연한 해석 적용이 가능하도록 해왔고,⁴⁾ 따라서 ‘사업장’을 기업 전체라기보다는 기업 내 수익단위체로 해석하는 경향이 강했다. 이로써 사용자들은 정리해고를 위한 집단협약 의무에서 쉽게 벗어날 수 있었다. 그러나 2013년 유스다 대 울워스 및 에텔 오스틴 판결이 ‘사업장’이라는 규정의 삭제 타당성을 고용재판소가 인정함으로써, ‘사업장’을 기업 내의 수입단위체로 규정하여 집단협약 의무를 피할 수 있는 길은 이제 현실적으로 차단된 것으로 보인다.

1) 박덕제(2002), 『영국의 고용조정: 정리해고를 중심으로』, 한국노동연구원.

2) Trade Union and Labour Relations (Concolidation) Act 1992, section 188, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/section/188>

3) GOV.UK, “Making staff redundant”, 2014. 4. 6. 최종수정본, <https://www.gov.uk/staff-redundant>

4) 퍼스넬투데이(2014. 4. 30), “Redundancy consultation: Woolworths and the aftermath”, <http://www.personneltoday.com/hr/redundancy-consultation-woolworths-aftermath>

■ 최근의 주요 판례: 유스다 대 올위스 및 에델 오스틴⁵⁾

슈퍼마켓 체인점인 올위스가 파산한 후, 매장 및 유통 관련 직종 노동조합인 유스다와 대규모 일반 노동조합인 유나이트는 정리하고 과정에서 집단협의 과정을 거치지 못한 27,000명의 올위스 전 종업원들을 대신해 소송을 제기했다. 20명 이상의 직원이 고용되어 있던 매장 종업원들은 60일에 해당하는 보수를 받았지만, 20인 미만의 직원이 근무했던 매장의 약 3,000명의 종업원들은 보상에서 제외되었다. 이에 대해 고용재판소는 1992년 노동조합 및 노동관계법 제188항에 의거하여 90일 내에 한 사업장에서 20명 이상을 정리해고하고자 하는 경우에만 집단협의가 법적으로 요구되기 때문에 소송을 제기한 3,000명에 대해서는 보상이 이루어질 수 없다고 결론 내렸다. 의류 체인점 에델 오스틴 역시 법정관리에 들어간 후, 20인 이상의 직원이 일했던 근무지의 490명은 집단협의 없이 정리해고된 것에 대해 끊임없이 문제를 제기한 끝에 최대 90일에 해당하는 보상을 받았지만, 이후 해고된 1,210명은 20인 미만의 직원이 고용되었던 근무지에서 근무했다는 이유로 보상을 받지 못했다. 고용재판소가 그들의 청구를 기각한 것이다.

노동조합 유스다와 유나이트는 두 사건 판결에 대해 항소하면서 노동조합 및 노동관계법 제188항을 ① ‘하나 이상의 사업장’에서 20인 이상을 정리해고하고자 할 때 사용자는 협의 과정을 거쳐야 한다고 해석하거나, ② ‘한 사업장’을 유럽연합의 집단정리해고지침(Collective Redundancy Directive(98/59/EC))에 따라 개별 매장이 아니라 해당 소매기업 전체를 의미하는 것으로 보거나, 혹은 ③ 제188항에서 ‘한 사업장에서’ 부분을 삭제해야 한다고 주장했다.

이에 대해 고용재판소는 영국 정부가 제188항으로 유럽연합 지침의 보호적 성격을 약화시킬 자격은 없으며, 제기된 두 항소가 보호적 성격이 희석되었을 때 초래되는 악영향을 잘 보여주고 있다고 강조하였다. 고용재판소는 제188항이 어떻게 변화되어 왔는지에 대한 검토를 토대로 법을 제정한 의회의 의도는 유럽연합의 지침을 올바르게 실행하는 것이며 ‘한 사업장’ 규정이 해당 법 정책에서 필수적인 것은 아니라고 결론 내렸다. 고용재판소는 ‘사업장’

5) 판례 요약은 XpertHR, “Collective redundancy consultation: no need for 20 or more redundancies to be ‘at one establishment’”, <http://www.xperthr.co.uk/editors-choice/collective-redundancy-consultation-no-need-for-20-or-more-redundancies-to-be-at-one-establishment/116510>을 참조함.

규정과 관련하여 노동조합이 제안한 세 가지 중 어느 것도 같은 효과를 낼 수 있을 것으로 보았으나, 세 번째 주장이 법 조항의 논지를 분명하게 하고 사실에 민감한 세부사항들에 대한 부가적인 고려없이 적용할 수 있어 유럽연합의 집단정리해고지침의 목적을 적용하기 위해 ‘한 사업장에서’라는 규정을 제188항에서 삭제해야 한다는 제안을 수용하고 두 항소를 받아들였다.

■ 올위스 및 에델 오스틴 판례의 영향

고용재판소의 이와 같은 결정에 대해 법조계는 획기적인 결정이라는 반응을 보였다. 다국적 법률회사 디엘에이 파이퍼(DLA Piper)의 고용팀 파트너인 케이트 호즈키스(Kate Hodgkiss)는 “이것은 영국 정리해고법의 일면을 바꾸고 잠재적으로 사용자의 집단협의 의무를 상당히 확대시키는 만큼 매우 중요한 판결”이라고 논평한 한편, 노동조합 유스다의 사무총장인 존 하넷(John Hannett)은 “이러한 결정이 모든 사용자와 관리자에게 작업장 규모와 상관없이 노동자들은 정리해고와 관련해 협의 기회를 가져야 한다는 메시지를 분명히 전달할 것”이라고 말했다.⁶⁾

그러나 올위스 판결 이후 인사관리자들은 많은 실질적 어려움에 봉착했다.⁷⁾ 많은 대기업 사용자는 법적단일체로 기업을 운영하지 않는다. 대기업은 그룹에 속한 여러 회사들을 통해 직원을 고용하고 독립적으로 사업을 한다. 이것은 집단협의 의무 여부를 위해 인사전문가들이 전 사업장의 계획된 정리해고를 파악하고 있어야 한다는 것을 의미한다. 이와 별개로, 어떤 대기업은 수많은 부서와 지역으로 나뉘어져 있어 인사관리자가 기업 내의 모든 정리해고를 파악하기 어려운 경우도 있다. 이것은 기업 전체에서 발생하는 모든 정리해고에 대해 인사관리

6) 퍼스넬투데이(2013. 7. 29), “What the Usdaw v Woolworths redundancy consultation case means for employers”, <http://www.personneltoday.com/hr/what-the-usdaw-v-woolworths-redundancy-consultation-case-means-for-employers>

7) 사용자가 직면하게 된 어려움에 대해서는 퍼스넬투데이(2014. 4. 30), “Redundancy consultation: Woolworths and the aftermath”, <http://www.personneltoday.com/hr/redundancy-consultation-woolworths-aftermath>을 참조함.

자가 더욱 철저하고 세심한 감독을 기울여야 함을 의미한다. 그렇지 않으면 집단협회의 의무가 부지불식간에 지워질 것이고 결과적으로 비싼 대가를 지불해야 할 것이다. 해외에서 종업원을 고용할 경우 상황은 더욱 심각하다. 올위스 판결의 핵심은 관계적 ‘사업장’ 개념이 아니라 ‘법인체 (legal entity)’ 를 기반으로 한다는 점이다. 정리해고가 될 종업원이 있는 영국 외의 지역에 소재한 법인체 역시 집단협회의 의무 여부를 결정하는 데 포함된다. 이러한 회사의 인사관리자들은 국제적인 차원에서 기업에 발생하는 일들에 주목할 필요가 있다.

이와 같은 사용자 측의 어려움과 관련하여 많은 법률회사의 전문 변호사들이 사용자 및 인사관리자를 위해 조언을 하고 있다.⁸⁾ 영국의 주요 법률회사 가운데 하나인 웨이트만스 (Weightmans)의 비키 베넷 (Vicky Bennett)은 서로 다른 작업장에서 발생하는 무관한 정리해고 사건들을 파악하기 위해서 모든 정리해고를 중앙에서 관찰해야 한다고 조언한다. 서로 다른 작업장의 정리해고 정보를 중앙 관리하는 것은 특히 지역 관리자가 종업원의 인사권을 가지고 있을 때 중요하다. 다국적 법률회사인 디엘에이 파이퍼의 호즈키스 역시 한 개 이상의 기업 내 사업장에서 20인 이상을 정리해고하거나 해고 계획이 있는 사용자는, 사업장의 지리적 위치와 상관없이 노동조합의 대표나 정리해고의 영향을 받는 모든 종업원의 근로자 대표와 논의하라고 덧붙였다. 그에 따르면 단일한 중앙협의 절차를 반드시 이행할 필요는 없으며, 영향을 받는 모든 종업원이 대표를 선출할 기회가 있었다면, 국지적 차원에서 협의를 진행할 수 있다. 다만 어떤 접근을 선택하더라도 중요한 것은, 위험부담을 최소화하기 위해 절차 초기부터 노동조합이나 선출된 근로자대표와 합의하는 것이 필요하다고 조언한다. 또한 호즈키스는 기업 조직에서 발생하는 해고에 관한 정보수집 절차는 있지만 어떤 경우를 집단협회의와 관련된 정리해고로 간주해야 할지 지역 관리자가 잘 모르는 경우 위험이 높아질 수 있다고 말한다. 예를 들어, 계약기간 변경을 위해 해고와 재고용이 발생한 경우는 집단협회의와 관련되는 정리해고가 될 수 있지만 그렇지 않을 수도 있다. 또한 건설산업에서처럼 사용자가 단기사업을 위해 많은 근로자를 고용하고 사업이 끝나면 다른 사업으로 근로자를 재배치하는 과정을 계속 반복할 경우 사용자의 손실 위험이 커질 수 있다.

8) 법률가들의 조언에 대해서는 퍼스넬투데이(2013. 7. 29), “What the Usdaw v Woolworths redundancy consultation case means for employers”, <http://www.personneltoday.com/hr/what-the-usdaw-v-woolworths-redundancy-consultation-case-means-for-employers> 참조.

■ 맺음말

정부가 노동조합 및 노동관계법 제188항을 수정하여 고용재판소의 ‘사업장’ 문구를 삭제할지는 아직 미지수이다. 그러나 유스다 및 유나이트 대 울워스 및 에텔 오스틴 판결의 결과, 90일 이하의 기간 내에 기업 전체에서 20명 이상을 정리해고하고자 하는 사용자는 집단협의 의무를 지게 되었다.⁹⁾ 이것은 개별 근무지 각각에서 계획된 정리해고자의 수가 20명을 넘지 않을 경우에도 해당된다. 예를 들어, 한 사용자가 비용절감을 위해 다섯 곳의 근무지에서 각각 4명을 정리해고하고자 한다면 해당 사용자는 집단협의 의무를 져야 한다.

2013년 4월 6일을 기해 기존 90일이던 100인 이상의 종업원 해고에 대한 최소 협의개시 기간이 45일로 축소되었다. 상대적으로 긴 협의개시 기간이 기업의 구조조정 노력을 지연시키고, 이에 영향을 받는 근로자 역시 새로운 일자리를 찾는 데 어려움을 겪을 수 있다는 정부의 판단에서 비롯된 해당 법 개정은 기업의 해고를 더욱 용이하게 만들고 있다는 노동계의 비난을 샀다. 울워스와 에텔 오스틴 사건에 대한 고용재판소의 이례적 판결이 미치는 영향은 협의개시 기간 축소로 인해 근로자들에게 미칠 잠재적인 부정적 영향과는 대조적이다. 근로자 보호 관점에서 본다면, 고용재판소 판결이 이후의 정리해고 발생건수나 정리해고 처우와 관련해 협의개시 기간 축소가 초래할 부정적인 영향을 보완할 가능성을 내포하고 있는 것으로 보인다. 그러나 다른 한편으로 이러한 면은 기업활동의 효율성을 강조하는 정부의 입법 방향과 유럽연합 고용보호지침을 따르는 사법 실천 간의 부조화를 의미할 수도 있다. 이런 점에서 노동조합 및 노동관계법 제188항에 대한 정부의 향후 수정 여부가 흥미롭다. **KLI**

9) XperthR, “Collective redundancy consultation: no need for 20 or more redundancies to be ‘at one establishment’”, <http://www.xperthr.co.uk/editors-choice/collective-redundancy-consultation-no-need-for-20-or-more-redundancies-to-be-at-one-establishment/116510>