



# 영국의 휴일급여 산정의 법적 변화

정민아 (영국 셰필드대학교 사회정책학 박사과정)

## ■ 머리말

2012년 11월 레스터(Leicester) 고용재판소(Employment Tribunal)가 예비 판결을 의뢰한 록 대 브리티시 가스(Lock v British Gas) 간의 소송 건에 대해서, 2014년 5월 유럽사법재판소(European Court of Justice: ECJ)가 근로소득의 일부로 지불되는 커미션(commission payments)을 휴일급여 산정 시 고려해야 한다고 판결하면서 휴일급여 산정에 있어 큰 변화가 예고되었다. 이후 풀톤 대 베어 스코틀랜드(Fulton v Bear Scotland) 간의 소송 건에 대해 고등고용재판소(the Employment Appeal Tribunal: EAT)가 비보장 초과근로(non-guaranteed overtime)의 휴일급여 산정 포함에 대한 기준 판결을 내놓음으로써 기본 월 급여만을 고려했던 기존의 휴일급여 산정 기준이 실질적인 변화를 겪고 있다. 이에 노사분쟁 조정 및 중재기관(Advisory, Conciliation and Arbitration Service: ACAS)은 최근의 관련 소송 사례들에 근거하여 휴일급여 산정에 고려될 수 있는 요소 각각에 대해 지침을 제공하고 있다. 이 글에서는 최근 변화를 가져온 주요 소송 내용과 노사분쟁 조정 및 중재기관(ACAS)이 내놓은 지침들을 살펴보고 남아 있는 이슈들을 개략하고자 한다.

## ■ 휴일급여 산정 관련 주요 소송

휴일급여 산정에 큰 변화를 초래한 최근의 소송 사례는 록 대 브리티시와 풀톤 대 베어 스코틀랜드가 대표적이다. 록 대 브리티시 사례가 유럽재판소(ECJ)의 예비 판결을 통해 휴일급여 산정 기준 변화의 초석을 마련했다면, 풀톤 대 베어 스코틀랜드 사례는 산정 기준 변화의 보편적 적용을 위한 법적 기반을 마련했다고 볼 수 있다.

### 록 대 브리티시 가스<sup>1)</sup>

브리티시 가스의 판매 컨설턴트인 록(Mr. Lock)은 기본 월 급여와 실적에 따른 커미션으로 매달 급여를 받았다. 커미션은 성사된 계약 수에 따라 그 다음 달에 지불되었고 월 급여의 약 60%를 차지했다. 법정 연 유급 휴가 동안 록은 이전 달 성과에 해당하는 커미션을 받지만 휴가 기간 동안은 실적이 없기 때문에 다음 달 커미션 수입은 줄어든다. 2011년 12월에 휴가를 사용한 록은 휴가 동안 실적이 없어 이후 몇 달간 수입이 줄자, 휴가로 인한 커미션 수입 하락이 불법이라는 점을 들어 수입 하락분이 휴일급여로 상환되지 않는 문제에 대해 고용재판소에 이의를 제기했다. 록은 휴가 기간 동안 커미션을 벌 기회를 잃었기 때문에, 휴일급여가 이를 보충할 수 있도록 추가적인 법적 장치가 필요하다고 주장했다. 이 같은 록의 주장은 휴가 기간 동안 수입이 줄어든 것이 아니었기 때문에 매우 이례적인 것이었는데, 주장의 핵심은 휴가로 인해 그의 커미션 획득에 지장이 초래되었고 그 결과 재정적 불이익이 발생했기 때문에, 회사는 추가적인 휴일급여가 지체되어 발생한 재정적 불이익을 보충해야 한다는 것이다.

2012년 11월, 레스터 고용재판소는 EU의 근로시간지침(the Working Time Directive: WTD)이 휴일급여 산정에 휴가 기간 동안 발생하는 커미션 획득 기회의 손실을 감안할 것을 요구하는지 확인하기 위해서, 해당 사건을 유럽사법재판소(ECJ)에 의뢰했다. 이에 2014년 5월, 유럽사법재판소

1) 록 대 브리티시 가스 간의 소송 내용은 Employment Tribunals Case No: 1900503/2012 & others(<https://www.unison.org.uk/upload/sharepoint/Toweb/LockCaseJudgement.pdf>) 판결문과 ReedSmith 고용법률 회사의 Employment Law Watch(<http://www.employmentlawwatch.com>)가 제공하는 해당 케이스 요약 을 참고함.

(ECJ)는 ① 록이 휴가 기간 동안 커미션을 획득할 수 없었기 때문에 이를 보상할 추가적인 휴일급여를 받을 자격이 있고, ② 산정 방법은 영국 법원이 결정할 문제이며, ③ 법정 연 휴가 기간 동안 근로자는 근로기간에 준하는 상태를 유지할 수 있어야 하는 것이 기본 원칙인바, 이를 어기는 것은 근로자의 휴가 사용을 저지하는 요소가 없어야 한다는 EU 근로시간지침의 유도와는 배치되는 것임과 더불어, ④ 연 휴가를 고려해서 커미션 산정 기준이 조절되었다는 것, 가령 록의 커미션 산정이 연 52주가 아니라 48주를 근거로 이루어지는 것은 부적절하다는 판결을 내렸다.

유럽재판소(ECJ)의 이 같은 판결은 근로자의 휴일급여가 통상 급여에 부합해야 한다는 것을 뒷받침한다. 해당 소송 건이 이후 영국 국내법과의 조율을 위해 2015년 2월 다시 레스터 고용재판소로 송부되면서 1998년 근로시간규정(the Working Time Regulations 1998: WTR)을 EU 법의 맥락에서 해석할 것인지 EU 법과의 부합을 위해 새로운 문구를 추가해야 할지가 쟁점이 되었다. 고용재판소는 재심을 통해 2015년 3월, 록의 손을 들어주면서 근로시간규정에 “규정 13의 자격을 갖춘 경우, 통상근로시간에 대해 커미션이나 유사한 형태의 수당이 보수에 포함되는 근로자는 221항의 목적을 위해 근로 양에 따라 보수가 달라지는 것으로 간주한다”<sup>2)</sup>는 문구를 추가했다. 그러나 고용재판소의 이 같은 판결이 즉각적으로 다른 유사 사건에 적용되는 것은 아니다. 적용을 위해서는 고등고용재판소(EAT)의 기준 판결이 필요한데, 고용법률 전문가들은 이 문제가 조만간 상고될 것으로 전망하면서 사용자들에게 이에 대비할 것을 조언하고 있다.

### 폴톤 대 베어 스코틀랜드<sup>3)</sup>

비보장 초과근로에 대해서는 노사간의 계약에 의해 정해진 바는 없으나, 사용자가 요구할 경우 근로자는 받아들여야 하는 초과근로가 휴일급여 산정에 포함되어야 함을 2014년 11월 폴톤 대 베어 스코틀랜드 간의 소송에서 고등고용재판소(EAT)가 기준 판결을 내렸고, 이 사건은

2) 원문은 “(e) as if, in the case of the entitlement under regulation 13, a worker with normal hours whose remuneration includes commission or similar payment shall be deemed to have remuneration which varies with the amount of work done for the purpose of section 221”이며, 판결문(<https://www.unison.org.uk/upload/sharepoint/Toweb/LockCaseJudgement.pdf>)에서 확인할 수 있음.

3) 폴톤 대 베어 스코틀랜드 소송 건에 대한 내용은 <http://www.personneltoday.com/hr/overtime-included-holiday-pay-rules-eat/>을 참고함. 고등고용재판소의 기준 판결인 Employment Appeal

기본 월 급여 이외에 통상적으로 포함되는 급여 요소를 휴일급여 산정에 고려하도록 하는 이 정표적 사례로 평가되고 있다.<sup>4)</sup> 앞서 살펴본 록 대 브리티시 가스 소송의 2015년 3월 판결 역시 풀톤 대 베어 스코틀랜드 소송에서 고등고용재판소(EAT)가 내린 기준 판결을 따른다고 명시하고 있다.

고등고용재판소(EAT)는 해당 기준 판결에서 ① 통상적으로 행해지는 비보장 초과근로가 연 유급휴가 급여에 반드시 고려되어야 한다는 것, ② 소송을 제기하는 시점으로부터 3개월 안에 휴일급여의 부족분이 있을 것, ③ 여러 차례의 휴일급여 부족분에 대해 소송을 제기하는 경우에는 부족분 발생 사례 간에 3개월 이상의 시간 차가 있다면 이전 부족분에 대한 소송 제기는 무효 폐기된다는 것, ④ 해당 판결이 영국 국내법이 정하고 있는 5.6주 법정 연 휴가 기간 전체에 대해서가 아니라 본래 EU의 근로시간지침(WTD)에 따라 4주간의 법정 연 휴가 기간에 대해 적용된다는 점을 확실히 했다.<sup>5)</sup> 풀톤 대 베어 스코틀랜드의 이와 같은 결정은 앞서 살펴본 록 대 브리티시 가스 소송 건에 대해 유럽재판소(ECJ)가 2014년 5월에 내린 예비 판결에 따라 급여와 관련된 근로자의 모든 근로가 휴일급여 산정에 포함되어야 한다는 점을 명확히 하고 있다. 정부 추산에 따르면, 영국 근로자의 약 6분의 1이 일정 형태의 초과근로를 하는데 풀톤 대 베어 스코틀랜드의 판결로 약 500만 명의 근로자가 휴일급여 인상 혜택을 얻을 수 있게 되었다. 다만, ②와 ③에서 보듯이 이의제기 대상이 될 수 있는 휴가기간은 제한적이다.

## ■ 노사분쟁 조정 및 중재기관(ACAS)의 휴일급여 산정 지침<sup>6)</sup>

원만한 노사관계를 위해 노사 양측에 고용법 및 작업현장의 제반 문제에 대한 정보와 조언

Tribunal Appeal No. UKEA TS/0047/13/BI, UKEA T/0160/14/SM, UKEA T/0161/14/SM은 <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2014/11/bear-scotland.pdf>에서 확인할 수 있음.

4) 고등고용재판소(EAT)의 기준 판결은 풀톤 대 베어 스코틀랜드 사례뿐만 아니라 허털 대 우드(Hertal v Wood)와 아멕 대 로(Amec v Law)의 사례도 함께 고려하였음.

5) <http://www.acas.org.uk/holidaypay>

6) 2015년 4월 현재 ACAS가 발표한 휴일급여 산정에 관한 지침은 <http://www.acas.org.uk/holidaypay>에서 확인할 수 있음.

을 제공하고 양측의 갈등과 분쟁을 조정·중재하는 비부처 정부기관인 노사분쟁 조정 및 중재기관(ACAS)의 최신 지침은 근로자의 기본급을 기준으로 휴일급여를 산정하는 현행법에 덧붙여 앞서 살펴본 최근의 관련 판례들을 반드시 고려해야 한다고 조언하고 있다.

해당 지침에 따르면, 초과근로 및 이에 대한 급여 지불이 계약에 명시된 ‘보장 초과근로(guaranteed overtime)’는 2004년 밤지 대 알비언(Bamsey v Albion) 판례에 따라 반드시 휴일급여에 포함되어야 한다. 이에 비해 계약상 사용자가 근로자에게 초과근로 시간을 제공할 의무는 없지만 사용자가 요구할 경우 근로자에게 초과근로를 할 의무가 있는 ‘비보장 초과근로(non-guaranteed overtime)’는 2014년 11월 4일 풀톤 대 베어 스코틀랜드 소송 건에 대해 고등고용재판소(EAT)가 내린 결정에 따라, 초과근로가 정기적이거나 일상적으로 행해지는 경우 휴일급여에 포함된다. 다만, 2014년 12월 18일 정부는 미지급 임금에 대한 소송과 관련해 1996년 고용권리법(Employment Rights Act 1996)의 개정안을 발표했는데, 이에 따르면 휴일급여 부족분을 비롯해 이전에 발생한 일련의 미지급 임금에 대해 2015년 7월 1일부터 제기된 소송은 최대 2년치까지의 임금 부족분을 청구할 수 있도록 제한하고 있다.<sup>7)</sup> 이에 비해 사용자와 근로자가 서로 초과근로 시간을 제공하고 초과근로 요구를 받아들여야 할 계약상의 의무가 없는 경우에 발생하는 자발적 초과근로(voluntary overtime)는 휴일급여 포함을 권고할 만한 판례가 없다.

한편 대개 근로자의 판매 실적에 기반을 둔 보수의 일부 혹은 전부로 지불되는 커미션의 경우는 록 대 브리티시 가스 소송 건에 대해 2014년 5월 유럽사법재판소(EAT)가 내린 판결에 따라 적어도 EU 법이 정하는 4주간의 법정 연 휴가의 휴일급여에 포함되어야 한다. 영국 국내법은 법정 연 휴가를 5.6주로 정하고 있는데, 노사분쟁 조정 및 중재기관(ACAS)의 지침은 해당 소송 건이 고용재판소로 송부된 후 최종 판결이 나기 전이므로 추가 1.6주 및 근로계약상의 추가 연 휴가에 대해 커미션을 휴일급여에 포함시켜야 할 법적 의무는 아직 없다고 안내하고 있다.<sup>8)</sup>

7) 2014년 임금감축(제한)규정(the Deduction from Wages (Limitation) Regulations 2014)

8) ACAS의 지침은 록 대 브리티시 가스 소송에 대해 2015년 3월 판결이 내려지기 전에 업데이트 된 내용이다. 3월 판결은 5.6주 대신 EU의 법정 휴일 기준인 4주를 휴일급여 산정 기준으로 결정했는데, 이 결정이 있기 전에 소송 당사자들 간에 이에 대한 합의가 있었다(퍼스널투데이(2015. 4. 28), “Has the

이와 더불어 출퇴근을 제외하고 일을 목적으로 이루어지는 모든 이동을 의미하는 출장(work-related travel)이 근로자의 통상 급여의 일부로 지급된다면 이 역시 휴일급여 산정에 포함시킬 것을 노사분쟁 조정 및 중재기관(ACAS)은 권고하고 있다. 앞서 살펴본 초과근로나 커미션처럼 출장을 반드시 휴일급여에 포함시켜야 한다고 설명하고 있지는 않지만, 풀톤 대 베어 스코틀랜드 관련 소송에서 출장을 휴일급여에 포함시키는 방식에 대해 고용재판소가 발표한 판결을 권고의 근거로 삼고 있다.

## ■ 남은 쟁점들

휴일급여 산정에 획기적인 기준 변화를 예고한 일련의 소송 사례들로 인해 사용자들은 소급 적용에 대한 우려를 나타내고 있다. 그러나 풀톤 대 베어 스코틀랜드의 기준 판결이 해당 소송에서 이의가 제기된 휴일기간 이전에 대해서는 이의신청을 할 수 없다고 명시했기 때문에 소급 적용 청구 가능성은 크게 완화되었다. 또한 영국 정부가 2014년 임금감축(제한)규정(the Deduction from Wages (Limitation) Regulations 2014)을 도입하여 2015년 7월 1일부터 효력이 발생됨에 따라 모든 소급 청구는 최대 2년까지로 제한될 예정이다.<sup>9)</sup>

그러나 휴일급여 산정과 관련된 쟁점들은 커미션의 휴일급여 산정 포함 이슈를 중심으로 크게 두 가지가 남아 있다. 먼저, 록 대 브리티시 가스에 대한 고용재판소의 판결문이 근로시간 규정(WTR)에 덧붙인 새로운 문구 가운데 ‘유사 수당(similar payments)’이 분명히 제한되지 않았다.<sup>10)</sup> 사용자들은 불명확한 해당 문구 때문에 앞으로 다른 보수 형태에 대한 수많은 소송이

holiday pay reference period been decided by Lock v British Gas?”, <http://www.personneltoday.com/hr/holiday-pay-reference-period-lock-british-gas/>.

9) A. Tandle(2015. 3. 26), “Lock v British Gas Trading Limited: Commission to be included in holiday pay calculations”, <http://www.farrer.co.uk/how-we-help/employment-issues/WorkLife/WorkLife/Dates/2015/3/Lock-v-British-Gas-Trading-Limited-Commission-to-be-included-in-holiday-pay-calculations/>

10) A. Ferrington and M. Smith(2015. 3. 27), “Lock v British Gas - eagerly awaited holiday pay Judgement nor handed down”, <http://www.employmentlawwatch.com/2015/03/articles/employment-uk/lock-v->

발생할 것이라고 우려하고 있고, 고용법률 전문가들은 이 때문에 사용자들이 관련 법 개정을 요구할 것이라고 전망하고 있다. 둘째, 커미션을 휴일급여 산정에 포함시킬 경우 계산의 준거가 되는 근로자의 통상 급여 기간이 불명확하다.<sup>11)</sup> 록 대 브리티시 가스 판결문에서 근로시간 규정(WTR)에 추가된 새로운 문구의 내용이 기존 근로시간규정(WTR)대로 월 통상 급여의 12주 평균 기준인지 명시되어 있지 않다. 기존 근로시간규정을 따른다고 하더라도 12주 평균은 초과근로시간이나 실적의 최고기와 최저기 포함 여부에 따라 격차가 날 수 있기 때문에 통상 급여를 대표할 수 없다는 것이 우려되고 있다.

## ■ 맺음말

지금까지 살펴 본 바와 같이 일련의 획기적인 소송 사례로 인해 영국의 휴일급여 산정은 일대 변화가 초래되었다. 이는 최근의 경제위기 이후 집중된 임금동결과 기본급 외에 많은 직 무수당들로 통상 급여가 채워지는 근로형태의 확산에 맞선 노동계의 급여보충책의 일환으로도 읽혀질 수 있을 것으로 보인다. 실제로 휴일급여 산정과 관련된 소송들은 유니슨(Unison)과 유나이티드(Unite)와 같은 노동조합이 이끌었는데, 이 같은 노동조합의 행보는 영국노동총(Trade Union Congress: TUC)이 정한 5대 핵심 사업 주제 가운데 적절한 생활수준 유지를 위한 실질적인 급여 인상을 적극적으로 반영한 것이라 볼 수 있다. 이 같은 고용과 관련된 법적 변화나 정책 변화에서 한 가지 흥미로운 점을 덧붙이면, 변화가 가져올 사용자 측의 잠재적 위험에 대해서는 미디어와 법률자문회사들이 매우 민첩하게 우려점과 대응방안을 풍부하게 소개하는 반면, 근로자가 얻을 실질적인 혜택이나 제한점 혹은 사용자 측에게 돌아갈 장기적 혹은 잠재적 이익에 대해서는 거의 언급이 없다는 것이다. 이런 이유로 남은 쟁점들은 대부분 사용자 측이 당면할 즉각적 위험과 관련된다. **KL**

british-gas-eagerly-awaited-holiday-pay-judgment-now-handed-down/

11) 퍼스넬투데이(2015. 4. 28), "Has the holiday pay reference period been decided by Lock v British Gas?", <http://www.personneltoday.com/hr/holiday-pay-reference-period-lock-british-gas/>