

# 브렉시트 이후 영국의 노동법

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 영국

남궁준 (영국 유니버시티 칼리지 런던 법학 박사과정)

## ■ 머리말

영국의 유럽연합(EU: the European Union) 탈퇴, 즉 브렉시트가 영국 노동시장에 미칠 영향을 다룬 지난 호에 이어,<sup>1)</sup> 이 글은 브렉시트 이후 영국노동법의 모습을 간략하게 예측해 본다. 가장 중요한 변수는 현재 진행 중인 영국과 EU의 교섭결과이다. 만약 영국이 단일시장과 관세동맹에 남는 이른바 ‘부드러운 브렉시트(soft brexit)’를 택할 경우, EU법은 탈퇴 후에도 적용된다. 그러나 (현재까지) 영국 정부의 기본입장인 ‘강한 브렉시트(hard brexit)’가 관철된다면 탈퇴와 함께 EU법은 효력을 잃게 되어, 영국은 이전까지 허용되지 않았던 노동법령 제정, 개정 및 또는 폐지를 할 수 있게 된다.<sup>2)</sup> 이 글은 강한 브렉시트를 전제한다.

참고할 변수는 더 있다. 첫째는 영국 국내 법적 조건 변화이다. 대표적으로 2017년 7월 13일 의회에 제출된 유럽연합 탈퇴법안(이하 “법안”)<sup>3)</sup>이 있다. 탈퇴 후 EU법의 처리 문제를 다루는 이 법안은 탈퇴 후 영국노동법을 즉각적·직접적으로 바꿀 수 있다. 둘째는 영국의 국내

1) 남궁준(2017), 「브렉시트 이후 영국의 노동시장」, 『국제노동브리프』 15(7), pp.59~73 참조.

2) 이 글을 작성하는 현재까지 교섭책임자인 David Davis 브렉시트 장관은 강한 브렉시트 입장을 고수하고 있다. “Transition deal keeping UK in EEA is worst of all worlds, says David Davis”, *The Guardian*, 2017. 9. 7, <https://www.theguardian.com/politics/2017/sep/07/transitional-deal-that-keeps-uk-in-eea-is-worst-of-possible-worlds-says-davis>.

3) European Union (Withdrawal) Bill 2017-19 <http://services.parliament.uk/bills/2017-19/europeanunionwithdrawal.html>.

정치 지형이다. 국민투표 이후 현 정부 주요 인사의 노동법 관련 발언은 눈여겨 볼 단서이다. 국민투표 직후 있었던 브렉시트 장관의 발언, 2017년 1월 17일 총리의 랭카스터 연설, 5월 18일 공개된 보수당의 선거공약, 6월 21일 여왕의 의회 개원 연설<sup>4)</sup>, 그리고 7월 11일 발표된 테일러 리뷰(The Taylor Review) 등은 앞으로 보수당 정권에서 이루어질 노동법 변화 방향의 실마리를 담고 있다. 셋째는 경제·사회적 환경이다. 특히 보수당과 친밀한 관계를 맺고 있는 경영계가 개별 노동법제도에 대해 가진 시각은 현 정부와 의회를 통해 노동정책에 반영될 수 있으므로 장기적·간접적 변수로서 확인할 가치가 있다.

이 글은 다양한 변수 중 법적 변수, 특히 개별 노동법의 내용 변화보다는 그러한 변화가 만들어질 새로운 제도적 틀인 법안 분석에 집중한다. 첫번째 이유는 브렉시트와 근로자 권리에 관련된 현 내각 인사의 발언, 선거공약, 개원 연설의 핵심이 모두 이 법안에 집약되어 있기 때문이다. 두 번째 이유는 조금 더 실용적이다. 본지는 브렉시트 국민투표 직후인 2016년 7월 이 주제에 대한 선행연구를 소개했다.<sup>5)</sup> 이 연구는 영국노총(Trade Union Congress)과 고용·노동 전문 연구기관에 의해 발표된 여러 문헌을 참고해 주요 노동법 주제별<sup>6)</sup>로 가능한 변화를 집중적으로 검토했다. 위에서 언급한 경제·사회적 환경, 즉 장기적·간접적 변수에 근거해 도출한 이 연구의 예측은 1년여 지난 지금도 여전히 유효하다. 따라서 이 글은 선행연구를 법제도 분석으로 보완하는 데 목적을 둔다. 이하에서는 먼저 EU노동법과 영국노동법의 관계를 간략히 개관해 글 전체의 법적 맥락을 제시한다. 이어 유럽연합 탈퇴법안의 주요 내용과 정부의 입장을 간략히 검토한다. 마지막으로 근로자 보호에 있어 법안이 갖는 제도적 한계를 살펴본 후, 전체 내용을 요약한다.

4) 지난 호에서 19일로 표기된 동 연설 일자를 21일로 바로잡는다.

5) 정민아(2016), 「브렉시트 이후 영국 고용법에 대한 전망」, 『국제노동브리프』 14(7), pp.69~77.

6) 근로시간, 출산 및 양육휴가, 동일임금, 차별금지, 기업양도에 따른 고용보호, 파견근로자, 집단 정리해고 협의가 검토되었다.

## ■ 법적 배경 : EU노동법과 영국노동법의 관계

EU법은 리스본조약(The Treaty of Lisbon), EU의 기능에 관한 조약(TFEU: The Treaty on the Functioning of the EU), EU기본권헌장(The Charter of Fundamental Rights of the EU) 등과 같이 전 회원국의 합의로 체결·발효된 1차적 법규와 EU의 각 기관이 위 조약 등에 근거해 제정한 규칙(Regulation), 지침(Directive), 권고(Recommendation), 의견(Opinion) 등 2차적 법규로 나누어진다.<sup>7)</sup> EU노동법은 EU 내에 제정된 노동과 관련된 모든 법규 및 EU 사법재판소(The Court of Justice of the EU)가 이에 근거해 판결한 판례를 한데 묶어 부르는 용어이다.<sup>8)</sup> EU노동법 대부분은 지침으로 구성되어 있다.<sup>9)</sup> 이 지침의 법적 근거는 EU의 기능에 관한 조약 제2부 제10편 ‘사회정책’이다. 특히 동 조약 제151조는 EU가 사회정책 분야에서 추구해야 할 목표를 밝히고, 제153조는 이 목적 달성을 위해 EU가 회원국의 활동을 지원하고 보완할 (노동법의 거의 전 영역을 망라하는) 11개 분야를 열거한 후, 유럽의회(The European Parliament)와 유럽이사회(The European Council)가 지침을 통해 이 분야의 최저기준을 설정할 수 있도록 하고 있다.<sup>10)</sup>

EU노동법은 영국노동법 형성에 광범위한 영향을 끼쳐왔다. 먼저 그 내용을 기준으로 할 때 영국노동법은 셋으로 나눌 수 있다. 첫째(A1), EU노동법과 무관한 영역, 즉 EU가 해당 분야의 법규 제정권 자체를 갖지 못하거나<sup>11)</sup> —제정권은 있지만— 아직까지 지침을 제정하지 못해 영국노동법이 독점적으로 규율하는 영역이다. 구체적으로는 국가최저임금규정이나 불법 임금공제 등 임금 관련 법제, 노동조합, 파업 및 직장폐쇄를 규율하는 법제, 불공정해고 보호

7) EU노동법에 대한 개괄적 설명은 김기선·강성태·심재진·최석환 편역(2013), 『EU 노동법전』, 한국노동연구원, pp.3~12 참조.

8) 위의 책, p.3.

9) 지침은 입법목적과 방향에 대하여는 각 회원국을 구속하지만, 목표를 달성하는 구체적 방법은 회원국의 판단에 맡긴다. 따라서 각 회원국은 스스로 적절하다고 여기는 방식으로 지침을 국내 법으로 전환할 수 있는 재량을 갖는다(위의 책, p.3).

10) 회원국은 EU가 그 권한을 행사하지 않거나 행사의 중지를 결정한 범위에서 권한을 행사한다 (TFEU, Art. 2(2)).

11) TFEU, Art. 153(5).

법 등이 이에 해당한다. 둘째(A2), 이미 영국노동법이 존재하고 있었으나 EU지침으로 그 보호범위와 수준이 강화된 분야의 노동법이다. 인종차별금지법제, 모성보호법제 등이 이에 해당한다. 셋째(A3), 원래는 존재하지 않았으나 EU노동법에 의해 새롭게 생성된 영국노동법이다. 파견근로자 보호법, 근로시간제한 규정 등이 대표적 예라 할 수 있다.

첫 번째 유형(A1)을 제외하면 EU노동법은 영국 내에서 네 가지 형식으로 이행된다. 첫째(B1), 별도의 이행입법을 요하지 않고 그 자체로 영국 내에서 유효하게 적용될 수 있는 EU 노동법 유형이다. EU의 기능에 관한 조약 제157조에 규정된 양성 간 동일가치노동 동일임금 원칙이 대표적 예이다. 이 권리를 침해받은 개인은 해당 조약에 직접 근거해 영국 법원에서 구제를 받을 수 있다. 둘째(B2), EU의 영국 내 이행입법이 1차적 법규, 즉 의회에 의해 제정된 법률인 경우이다. 성별, 인종 등에 근거한 차별금지 관련 지침을 반영한 평등법(The Equality Act 2010)이 대표적 예다. 셋째(B3), EU노동법에 기초한 권리가 영국의 2차적 법규, 즉 행정법규(statutory instruments)에 의해 이행되는 유형이다. 각종 비정규 근로자(단시간, 기간제, 파견근로자) 보호지침, 근로시간지침, 유럽노사협의회 지침 등이 각각 독립된 행정법규의 한 종류인 규정(regulations)<sup>12)</sup>에 의해 이행되는 것이 그 예이다. 넷째(B4), EU노동법이 해당 EU조약이나 지침에 대한 해석을 담은 EU사법재판소의 판례 형태로 존재하는 유형이다. EU 회원국의 국내법원은 사건에 적용될 이행입법을 EU조약 혹은 모법인 지침에 합치되게끔 해석하기 위해 일정한 경우 EU사법재판소의 해당 EU법 조항의 해석을 구해야 한다(선결적 판결부탁 의무).<sup>13)</sup> 이러한 절차를 통해 동 재판소는 그간 상당한 양의 판례법리를 구축해 왔으며, 대체로 영국 법원에 비해 근로자의 권리를 확장·강화하는 방향으로 해당 EU 노동법을 해석해 왔다.<sup>14)</sup>

B3 유형의 노동법은 의회입법이 아닌 행정입법, 특히 규정(regulations)에 의해서 이행되는데 이는 영국의 유럽공동체법(European Communities Act 1972) 때문이다. 행정법규는 원칙적으로 의회가 제정한 법률(Act)의 위임이 있는 경우에 한해 관계 장관에 의해 제정된

12) 이것은 영국 행정법규의 한 종류로, EU법의 한 유형인 EU규칙(regulation)과 구별해야 한다.

13) TFEU, Art. 267.

14) Michael Ford, Workers' Rights from Europe: The Impact of Brexit (Advice to the Trade Union Congress), 10 March 2016, para. 12.

다.<sup>15)</sup> 행정입법은 의회의 통제를 받는데 그 시기와 방식은 개별 모법의 위임 내용에 따라 달라진다. 다수의 행정법규는 모법이 정한 시기 이후 자동적으로 발효되고, 일정한 기간 내 의회가 폐지할 수 있다.<sup>16)</sup> 소수의 행정법규는 제정·발효되기 위해 의회의 동의를 얻어야 한다.<sup>17)</sup> 유럽공동체법 제2조 2항은 이와 같은 행정입법 절차 원칙에 대한 예외를 두어, 법률의 명시적 위임 없이도 EU지침 이행을 위해 소관 행정부가 행정법규를 제정할 수 있도록 했다.

이상의 분석을 통해 알 수 있는 것은 다음과 같다. 먼저 내용을 기준으로 한 분류를 보면, A1 유형의 노동법은 브렉시트와 무관하게 현재 모습 그대로 지속될 확률이 높다. 그러나 A2의 경우 그 보호내용이 약화될 수 있고, A3 유형은 그 존속 자체가 보장되지 않을 확률이 있다. 다음 범형식에 기초한 한 분석을 살펴보면, B1은 브렉시트에 취약하다. 아무런 국내법적 근거가 없이 EU조약에만 근거한 권리는 브렉시트와 함께 효력을 상실하기 때문이다. B2는 상대적으로 안전하다. 법률의 형태를 취하고 있는 이 유형은 개정 또는 폐지를 위해 반드시 의회의 표결을 거쳐야 하기 때문이다. B3 노동법은 브렉시트와 동시에 유럽공동체법이 실효해 법적 근거를 상실할 위험이 있다. B4는 EU사법재판소의 해석 형태로 존재하므로 브렉시트로 인해 동 재판소가 영국 내에서 사법권을 잃으면 함께 효력을 상실한다. 따라서 B2를 제외한 모든 유형의 노동법이 브렉시트에 취약하며 그 이후에도 적용되기 위해서는 별도의 조치가 필요하다. 최근 정부(Department for Exiting the European Union)는 이러한 문제에 대처하기 위한 입법조치로 EU 탈퇴법안을 의회에 제출했다.<sup>18)</sup> 다음에서는 이 법안 내용을 검토한다.

15) Statutory Instruments Act 1946, Sec. 1.

16) Statutory Instruments Act 1946, Sec. 5.

17) Statutory Instruments Act 1946, Sec. 4.

18) 정부는 이 법안의 배경, 입법목적, 조항의 의미 등을 설명한 백서도 함께 발간했다. Department for Exiting the EU, Legislating for the United Kingdom's Withdrawal from the European Union, 30 March 2017(이하 “백서” 또는 “White Paper”).

## ■ EU 탈퇴법안 : EU노동법의 영국노동법으로의 일괄 전환

European Union (Withdrawal) Bill은 크게 세 가지 내용을 담고 있다. 첫째, 유럽공동체법을 폐지하는 것이다.<sup>19)</sup> 둘째, 이로 인한 ‘갑작스런 법적 공백(legal cliff edge)’을 방지하기 위해 탈퇴일 당시 영국 내 발효 중인 모든 EU법을 영국법으로 전환하는 것이다.<sup>20)</sup> 셋째, 일반의 회입법 절차가 아닌 행정입법 절차를 통해서도 개별 법령 전환을 위해 불가피한 변경을 할 수 있도록 허용하는 것이다.<sup>21)</sup> 영국법으로 전환되는 EU법은 다음의 것들을 포함한다. (C1) EU조약에서 도출된 권리로서 개인이 직접적으로 법원을 통해 소구(訴求)할 수 있는 권리, (C2) 회원국 안에서 직접적 효력을 갖는 EU법(예: EU regulations), (C3) EU지침 등을 이행하기 위해 제정된 영국 국내법령, (C4) EU법 문서에 대한 EU사법재판소 해석(판례)의 형태로 존재하는 법 등이다. C1은 앞에서 본 B1에, C3은 B2·B3에, C4는 B4에 각각 대응한다.

법안은 브렉시트 당일까지 유효한 EU사법재판소의 ‘역사적(historic)’ 판례에 영국 대법원의 판례로서의 지위를 부여한다.<sup>22)</sup> 백서는 EU법을 구성하는 필수요소로서 판례법의 중요성을 인정하고, 브렉시트 후 법적 안정성을 유지하기 위해 이와 같은 조치가 불가피하다고 밝혔다. 연차휴가기간 중의 임금액 산정에 대해 EU사법재판소가 내린 유권해석<sup>23)</sup>이 예로 제시되었다. 사건의 쟁점은 근로시간에 관한 입법지침<sup>24)</sup>의 영국 이행입법인 근로시간규정<sup>25)</sup>이 성과수당을 제외한 기본급만을 연차휴가 중 지급하는 것을 허용하는 것으로 해석할 수 있는지였다. 재판소는 동 입법지침이 명문으로 밝히고 있지는 않지만 그 취지를 고려할 때 휴가 사용 중에도 일상적으로 받던 임금(normal remuneration)을 받을 수 있어야 하므로 임금산정 시 성과수당도 고려되어야 한다고 판시했다. 영국 항소법원은 이에 저촉되는 기존 영국의 선

19) European Union (Withdrawal) Bill, Sec. 1.

20) European Union (Withdrawal) Bill, Secs. 2-6.

21) European Union (Withdrawal) Bill, Secs. 7.

22) White Paper, para. 2.16.

23) *Lock v. British Gas Trading Ltd* (Case C-539/12) 22 May 2014.

24) Council Directive 2003/88/EC.

25) The Working Time Regulations 1998.

례에도 불구하고 EU사법재판소의 해석에 따라 근로자 승소판결을 내렸다.<sup>26)</sup> 다만 법안은 브렉시트 이후 선고된 EU사법재판소 판례에는 이러한 효력을 부여하지 않으며, 그 이전의 판례도 이후 영국 대법원의 일반 선결례 변경절차<sup>27)</sup>에 따라 폐기될 수 있도록 정하고 있다.<sup>28)</sup>

그러나 법안이 EU노동법의 일괄적 전환을 보장함에도 불구하고 브렉시트 이후 근로자의 권리 약화에 대한 우려는 지속되고 있고, 정부도 이에 대한 대응 자료를 내고 있다.<sup>29)</sup> 정부의 기본 입장은 다음과 같다. 첫째, 현재 영국의 노동시장은 유연하며 높은 고용률(2017년 4~6월 기준 75.1%)을 달성하고 있다. 둘째, 다수의 영역에서 영국노동법은 EU노동법 이상의 근로조건을 보장하고 있다.<sup>30)</sup> 셋째, 브렉시트 후에도 EU노동법에서 파생된 근로자의 권리는 보장되며, 여기에는 EU사법재판소 판례에 근거한 권리도 포함된다. 넷째, 대법원은 EU사법재판소 판례를 대법원 선례의 경우와 동일한 절차를 거쳐 폐기·변경할 수 있지만, 과거의 사례에서 보듯이 그런 일은 극히 드물 것이다. 다섯째, 법안이 행정부에 부여한 행정법규를 통한 EU(노동)법 개정 권한은 근로자의 권리를 제한하기 위한 것이 아니라 브렉시트 후 법이 보유하고 있는 “결함을 해결(dealing with deficiencies)”하기 위함이다. 여섯째, 브렉시트 이후 제정된 EU노동법은 영국노동법에 영향을 주지 않는다. 그러나 정부는 영국에 바람직하다고 판단될 때 독자적으로 근로자의 권리를 확장하기 위해 노력할 것이다. 이하에서는 법안, 백서, 기타 자료에 나타난 정부의 입장이 사실에 부합하는지 검토한다.

26) *Lock v British Gas Trading Ltd* [2016] EWCA Civ 983 (7 October 2016). 영국 대법원은 이에 대한 상고신청을 각하해 동 항소법원 판결을 확정했다.

27) The House of Lords' Practice Statement of 26 July 1966 (Practice Statement (Judicial Precedent) [1966] 1 WLR 1234.

28) White Paper, para. 2.16.

29) 예를 들어 HM Government, *The United Kingdom's Exit from and New Partnership with the European Union*, February 2017, paras. 7.1-7 (7. Protecting Workers' Rights); Department for Exiting the European Union, *Information about the Repeal Bill: Factsheet 7: Workers' Rights*, 8 September 2017 (last updated).

30) 위의 책(Factsheet 7)은 EU지침이 (최저조건으로) 요구하는 4주가 아닌 5.6주 연차휴가, 육아휴가 후 복귀하는 근로자만이 아닌 모든 근로자가 보유하는 유연근로요청권, 임신부 근로자를 위한 14주의 유급휴가를 초과하는 52주의 모성휴가(39주는 유급), EU법에는 없는 아버지 혹은 어머니의 파트너의 육아휴직 등을 예로 들었다.



## ■ 비판적 검토 : 노동법 약화의 제도적 가능성

법적 측면에서 법안은 세 가지 방식으로 노동법의 약화를 가져올 수 있다. 첫째, 법안은 영국 법으로 전환되는 EU노동법의 **실체적 보호 범위 및 수준을 저하한다**. 법안이 C1 유형에 해당하는<sup>31)</sup> EU기본권헌장(이하 “헌장”)을 명시적으로 배제한 것이 그 예다.<sup>32)</sup> 백서는 헌장이 새로운 권리를 창설하거나 기존 권리를 변경하기 위해 도입된 것이 아니며, 헌장에 수록된 기본권은 다른 EU법에 의해 이미 보장되고 있다고 전제한다.<sup>33)</sup> 따라서 브렉시트 후 국내법으로 전환된 EU법을 이행함으로써 헌장 기본권들을 충실히 보호할 수 있다는 것이다.<sup>34)</sup> 아울러 법안은 헌장이 영국이 비준한 국제인권조약(예: 유럽인권협약, 국제노동기구 협약) 중 하나에 불과하므로, 헌장의 배제가 영국 국민의 기본권 보장에 영향을 미치지 않는다고 강조했다.<sup>35)</sup> 그러나 헌장의 기본권은 EU 시민이 법원을 통해 소구가 가능하다는 점에서 실효성 있는 이행강제수단을 결여한 대부분의 국제인권조약과 구별된다. 이 점은 노동 관련 기본권을 포함한 이른바 경제 사회적 인권조약의 경우 더욱 두드러진다. 게다가 헌장은 파업권을 포함한 단체행동권도 수록하고 있다.<sup>36)</sup> 단체행동권은 국제노동기구 협약을 포함한 어떤 다른 인권조약도 명시적으로 보장하지 않는다는 점, 그리고 EU는 임금, 노동조합 조직, 파업과 직장폐쇄에 관한 지침을 제정할 수 없다는 점<sup>37)</sup>을 고려하면, 헌장 고유의 법적 효력이 인정된다.<sup>38)</sup> 이런 관점에서 볼 때 헌

31) 이 기본권헌장은 2009년 12월 1일 리스본조약의 발효와 함께 EU조약으로서의 지위를 획득했다(The Treaty of Lisbon Art. 6).

32) European Union (Withdrawal) Bill, Sec. 5(4).

33) White Paper, para. 2.24. 그러나 이러한 이해가 헌장의 지위 및 효력에 대한 EU차원의 공식적 입장과 일치하는지는 불분명하다.

34) White Paper, para. 2.25.

35) White Paper, para. 2.22.

36) The Charter of Fundamental Rights of the European Union, Art. 28.

37) TFEU, Art. 153(5).

38) 다만 헌장의 독자적 의의는 영국과 폴란드가 헌장의 적용에 대해 EU의 양해를 얻어 체결한 의정서(Protocol on the Application of the Charter of Fundamental Rights of the European Union to Poland and to the United Kingdom 2007)에 의해 희석된다. 동 의정서는 차별을 제외한 대부분의 노동 관련 기본권이 수록된 제4편 ‘연대’(Title IV Solidarity)가 영국과 폴란드 내 소송에 적용될 수 없다는 점을 분명히 밝히고 있다. 의정서의 구체적 의미와 역할에 대해서는



장의 배제는 브렉시트 후 영국노동법의 잠재적 약화로 이어질 수 있다.

둘째, 법안은 EU노동법의 **이행확보 및 사법구제 절차를 약화시킬 수 있다**. 법안은 브렉시트 이후 EU사법재판소 판례가 구체적으로 승인한 EU법 일반원리(*general principles of EU law*)에 한해 영국법으로 전환되며,<sup>39)</sup> 탈퇴일 후 국내법이 이 원리에 부합하지 않는다는 이유로 소송을 제기하는 것을 금지하고 있다.<sup>40)</sup> EU법 일반원리가 적용된 노동소송의 예로 최근 영국 대법원의 고용심판소 수수료 사건을 들 수 있다.<sup>41)</sup> 이 사건에서 대법원은 정부가 2013년 도입한 고용심판소 수수료 제도가 위법한 이유 중 하나로 EU법 일반원리인 실효적 사법구제의 원칙(*principle of effectiveness*) 위반을 들었다. 또 다른 일반원리의 예로 EU법 이행을 위해 비교가능한 국내법보다 덜 효과적인 수단을 사용해서는 안 된다는 동등이행의 원칙(*principle of equivalence*)을 들 수 있다. 최고법원(House of Lords)<sup>42)</sup>은 이 원리에 근거해 휴가기간 중 임금이 과소지급된 사건에 근로시간규정(EU근로시간지침 영국 이행입법)의 3개월 단기소멸시효가 적용되어서는 안 된다고 판결했다. 이 제도는 유사한 국내법 제도인 고용권법(*Employment Rights Act 1996*)상 불법임금공제에 비해 근로자에게 불리하기 때문이었다.<sup>43)44)</sup> 따라서 EU법 일반원리 범위 축소와 그 위반에 근거한 제소 금지는 브렉시트 후 EU법 기반 영국노동법의 이행확보에 부정적 영향을 줄 수 있다.

법안의 *Francovich*법 폐기는 이 위험을 더욱 높인다.<sup>45)</sup> *Francovich*법은 EU사법재판소 판례에 의해 확립된 법이다. 이 법에 따르면 회원국이 EU지침을 불이행하거나 기한 내 이행에

논란이 있으나 여기서 자세히는 다루지 않는다.

39) European Union (Withdrawal) Bill, Sec. 5(6), Schedule 1, para. 2.

40) European Union (Withdrawal) Bill, Sec. 5(6), Schedule 1, para. 3.

41) *R (UNISON) v Lord Chancellor* [2017] UKSC 51 (26 July 2017). 이 판결의 주요 내용과 배경에 대해서는 본호 세계노동뉴스 영국 편 참조. 더 자세한 사항은 남궁준(2017), 「영국의 고용심판소 수수료 납부제도 도입과 현황」, 『국제노동브리프』 15(7), pp.66~75 참조.

42) House of Lords는 상원으로서 의회의 기능과 (Supreme Court가 도입된) 2009년 10월 1일까지 영국 최고법원의 역할을 겸했다.

43) *Her Majesty's Revenue and Customs v Stringer* [2009] UKHL 31 (10 June 2009).

44) 실효적 사법구제 원칙을 적용한 EU사법재판소의 판례 및 다른 일반원리 적용 사례에 대해 자세한 것은 Michael Ford, *Workers' Rights from Europe: The Impact of Brexit* (Advice to the Trade Union Congress), 10 March 2016, paras. pp.20~25 참조.

45) European Union (Withdrawal) Bill, Sec. 5(6), Schedule 1, para. 4.

실패한 경우 혹은 EU사법재판소 판결에 따라 국내 법령을 개정하는 데 실패한 경우, 이로 인해 손해를 입은 개인은 해당 회원국에 손해배상을 청구할 수 있다. 다만 세 가지 요건이 충족되어야 한다. 첫째, EU법 규정이 개인에게 권리를 부여할 것을 의도해야 한다. 둘째, 규정 위반의 정도가 중대해야 한다. 셋째, 규정 위반과 손해 사이에 직접적인 인과관계가 존재해야 한다.<sup>46)</sup> 헌장 배제, 브렉시트 후 제정된 법에 대한 EU법 상위 원칙 불적용, EU법 일반원리 위반에 기한 재판청구 금지에 이은 *Francovich*법 폐기는 결국 영국노동법의 내용을 통제할 상 위법 근거와 제도가 사라진다는 것을 의미한다. 이러한 결론은 영국이 불문헌법 국가로서 실정헌법을 가지고 있지 않다는 사실에 기댄 바 크다. 1998년 제정된 인권법(Human Rights Act 1998)은 일종의 준헌법적 문서로서<sup>47)</sup> 기본권 장전의 역할을 수행하기는 하지만, 사회적·경제적 기본권을 누락하고 있고, 효과적 이행확보 수단도 결하고 있다.<sup>48)</sup> 따라서 브렉시트 이후 (보수당) 정부가 법안을 마련한 절차에 따라 적법하게 현 EU법의 보호수준에 미달하는 노동법을 도입할 경우, 이를 제어할 마땅한 사법제도가 없을 것으로 보인다.

셋째, 법안은 행정법규를 통해 EU노동법 전환에 필요한 법률 및 행정법규 변경을 허용함으로써 제도적으로 노동법 분야의 규제완화를 용이하게 할 수 있다. 법안은 브렉시트 후 2년 동안 행정부가 EU법을 국내법으로 전환하는 과정에서 “불가피한 기술적 변경(necessary corrections)”<sup>49)</sup> 또는 “결함을 해결(dealing with deficiencies)”<sup>50)</sup>하기 위해 행정법규를 제정할 수 있는 권한을 부여한다.<sup>51)</sup> 이 권한은 이른바 “제한 없는 입법권(Henry VIII powers)”으로 불리기도 한다.<sup>52)</sup> 이유는 몇 가지가 있다. 하나는 변경 필요성, 즉 결함의 존재 여부에

46) 예를 들어 *Francovich and Others* (Cases C-6/90 & C-9/90) [1991] ECR I-5357, para. 35; *Brasserie du Pêcheur and Factortame* (Cases C-46/93 & C-48/93) [1996] ECR I-1029, paras. 31 and 51; *Danske Slagterier* (Case C-445/06) [2009] ECR I-2119, paras. 19 and 20.

47) *Thoburn v Sunderland City Council* [2002] EWHC 195 (Admin) para. 62.

48) 동 법은 유럽인권협약(European Convention on Human Rights)을 모델로 삼아 제정되었다.

49) White Paper, para. 3.7.

50) European Union (Withdrawal) Bill, Sec. 7.

51) *Ibid.*

52) “Repeal Bill: 1,000 'corrections' to EU law will be made without MPs necessarily voting on them”, *The Independent*, 2017. 7.13, <http://www.independent.co.uk/news/uk/>

대한 판단이 전적으로 행정부(장관)에 의해 자의적으로 이루어진다는 것이다. 법안에 따르면 행정부는 변경에 대한 설명, 정당화 혹은 변경으로 예상되는 영향평가에 대한 아무런 책임을 부담하지 않는다. 다른 하나는 법률 개정권까지 포함하는 이 권한에 대한 의회의 통제장치가 미흡하다는 것이다. 변경대상 내용에 따라 장관은 의회의 감시 수준을 선택할 수 있고, 경우에 따라서는 아무런 의회의 통제 없이 행정법규가 만들어질 수도 있다. 설령 검토 기회가 주어진다 하더라도 의회의 부족한 물적·인적자원으로 인해 수천 건의 안을 모두 적절하게 심사하기는 어렵다.<sup>53)</sup> 이러한 포괄적 재량은 행정부가 기술적으로 판단할 사안을 정치적, 더 정확히는 당파적으로 결정할 제도적 유인을 만든다. 그리고 이는 현 보수당 정권하에서는 노동규제 완화로 이어질 수 있다.

## ■ 맺음말

지금까지 이 글은 브렉시트 이후 노동법 변화의 법률적 조건을 검토했다. 정부는 법안을 의회에 제출하며 브렉시트 당일까지 유효한 (거의 모든) EU법을 일괄적으로 국내법으로 전환함으로써 법적 계속성 및 예측가능성을 보장할 것이라고 발표했다. 이 글은 EU법과 영국법의 관계, 법안 내용에 대한 분석을 바탕으로, 브렉시트 이후 발생 가능한 세 가지 제도적 문제, ① 영국노동법의 실제적 보호 범위 및 정도 축소, ② 근로자 권리 보장을 위한 절차적 제도 약화, ③ (보수당) 행정부의 포괄적 입법재량으로 인한 노동규제 완화를 제시했다. 많은 전문가들은 브렉시트로 인해 근로자 권리가 곧바로 박탈되거나 약화될 확률은 낮다고 말한다. 현 총리인 테레사 메이와 브렉시트 장관 데이비드 데이비스도 이를 반복해서 약속했다.<sup>54)</sup> 보수당

[politics/repeal-bill-latest-news-eu-law-corrections-no-commons-vote-mps-say-theresa-may-conservatives-labour-a7839016.html](http://politics/repeal-bill-latest-news-eu-law-corrections-no-commons-vote-mps-say-theresa-may-conservatives-labour-a7839016.html).

53) Joelle Grogan, Legislation that is, and is not: the deeply problematic Repeal Bill, <http://blogs.lse.ac.uk/brexit/2017/07/17/legislation-that-is-and-is-not-the-deeply-problematic-repeal-bill/>.

54) “Workers rights will be protected, pledges May”, *The Times*, 2016. 10. 2, <https://www.thetimes.co.uk/article/workers-rights-will-be-protected-pledges-may-tv3bft2bq;>

이 자유시장 정책에 우호적이고, 근로자 권리 신장과 사회보장 정책에 소극적인 것은 잘 알려진 사실이다. 그러나 보수당 정부도 이미 확립된 실체적 권리를 직접적으로 제한하는 경우는 드물다. 그보다는 근로자의 권리 구제절차를 이용하기 어렵게 하는 방식을 더 빈번히 사용한다. 노동법 보호를 받기 위한 요건은 늘리고, 권리 구제수단을 줄이며, 권리 구제기관에 대한 접근을 억지하는 방법이 주로 채택된다.<sup>55)</sup> 고용심판소의 수수료 납부 제도 도입이 대표적 예다. 브렉시트 이후 영국노동법의 모습을 그려본 이 분석도 이 점에 초점을 맞췄다. 현재 정부와 야당은 법안을 두고 의회에서 대립하고 있다. 이 글에 제시된 제도적 약점이 의회의 토의 과정에서 어떻게 개선될지 기대된다. **KLI**

“Trade deals. Tax cuts. And taking time before triggering Article 50. A Brexit economic strategy for Britain”, 2016. 7. 14, <http://tinyurl.com/z8m58yl>.

55) Linda Dickens, 'The Coalition government's reforms to employment tribunals and statutory employment rights-echoes of the past' (2014) 45:3 *Industrial Relations Journal* 235.