



EMPLOYMENT LAW UPDATE

ISSUE | MAY/JUNE 2011

- What has changed?
- What will change?
- What may change?
- Brief Employment Tribunal Round-up



3HR focus

EMPLOYMENT LAW UPDATE

2011년 상반기에는 영국 고용법에 많은 변화가 일어나지는 않았으나 변경내용은 고용관계에 상당한 영향을 미치리라는 예상입니다. 이번호에서는 2011년 상반기에 발표된 변화내용, 이와 관련해 조만간 발표될 추가적 법률개정안/발효내용 등과 함께 고용관계에서 '절차의 중요성'을 강조하기 위해 2가지 최근판례를 살펴봅니다.

What has changed?

가장 중요한 변화는 현재 65세인 정년퇴직연령 (Default Retirement Age: DRA) 폐지입니다. 공식적으로는 2011년 10월 폐지될 예정이나 기존 법률이 규정하는 사전공지요건을 충족시켜야 할 필요성으로 인해 2011년 4월까지 해당공지를 받지 못한 모든 피고용인을 시작으로 DRA 폐지가 적용됩니다. 이로 인해 고용주는 기존처럼 피고용인이 특정연령에 이르면 은퇴를 당연시하거나 이를 강요할 수 없습니다. 고용주는 피고용인의 업무내용/성격을 고려해 원활한 비즈니스 운영에 필수적인 경우 특정 은퇴 연령 (Employer Justified Retirement Ages)을 규정할 수 있으나 이 과정에서 연령차별 (age discrimination)이 아님을 증명해야 합니다. 현재까지는 소수의 고용주만이 이 방법을 적용하고 있습니다.



고용계약서에 기재된 기존 스탠다드 은퇴 연령에 관한 조항은 자동으로 무효가 되어 더이상 적용되지 않으며 피고용자가 특정 연령에 도달했다는 이유로 해고할 수 없습니다. 내부 미팅을 통해 각 피고용인이 자발적으로 은퇴하고 싶은 시기에 대해 논의할 수 있으나 매우 조심스러운 접근이 필요합니다.

Additional Paternity Leave

아버지의 출산휴가에 관한 법률이 2011년 4월 3일부터 시행되었습니다. 자격에 부합하면 총 26주까지 추가로 출산휴가를 사용할 수 있습니다. 비즈니스 로비그룹은 본 법률도입에 부정적인 의견을 표적해 왔으나 아버지의 추가 출산휴가가 고용주들에게 얼마나 큰 영향을 미칠지는 아직 불분명합니다. 휴가중 지급되는 급여가 충분하지 않아 어머니 쪽이 상대적으로 높은 급여를 받지 않는 이상 신청자가 많지 않을 것으로 예상됩니다.



Please turn over

What will change?

The Bribery Act 2010

The Bribery Act 2010이 7월 1일부터 발효됩니다. 영국에서 비즈니스를 운영하는 모든 고용주는 선물 (gifts) 과 접대 (hospitality) 에 관련된 절차를 개정안에 따라 재검토해야 할 필요가 있으며 이로 인해 중대한 절차상의 변화가 예상됩니다. 6월 30일자에 3HR에서 주관하는 무료세미나를 통해 상세 내용과 대비책을 점검해 볼 수 있습니다.



The Agency Workers Regulations

The Agency Workers Regulations 이 2011년 8월 1일부터 시행됩니다. 리쿠르팅 업체 및 리쿠르팅 업체를 통해 임시직/계약직을 고용하는 고용주는 새로운 법률발효에 따라 기존의 고용절차를 리뷰할 필요가 있습니다. 상기 법률에 따라 12주 이상 근무한 임시직/계약직원은 특정 부분에 있어서 정규직원들과 동등한 권리를 부여받게 됩니다.

Parental Leave

일과 자녀양육의 의무를 동시에 지고있는 부모에게 주어지는 법정휴가 규정과 관련해 추가 개정안이 2012년 도입될 예정입니다.



What may change?

지난 몇년간의 경제난과 실업률 증가현상을 겪으면서 영국 정부는 정책적으로 고용주를 지지하고 있다는 인식을 주기 위해 노력하고 있습니다. 이의 일환으로 피고용인의 차별관련 소송시 보상금 상한액을 부과하지는 논의가 있었으나 현재 유럽법의 틀안에서 실행될 가능성은 미지수입니다. 노동쟁의 참여에 관한 노동자의 권리를 제한하지는 의견도 있는데 이는 특히 노조가 파업전 어떤 절차를 거치도록 규정하는가에 초점을 맞추고 있습니다.

Brief Employment Tribunal Case Round-Up

마지막으로 다음 두가지 법원 판례를 통해 고용관계에서 법이 규정한 공정한 절차 (fair procedures) 를 지키는 것의 중요성을 강조하고자 합니다.

R (Shoesmith) v Ofsted and Others

최근 보도된 R (Shoesmith) v Ofsted and Others 판례는 법이 규정한 적절한 절차를 따르는 것이 얼마나 중요한지 상기시킵니다. 피고용인이었던 Shoesmith 는 해당 상황에서의 자신의 입장에 대해 해명할 기회조차 얻지 못한채 즉석에서 해고 (summary dismissal) 되었습니다. 적절한 해고절차를 따르지 않았다는 이유만으로 해고와 관련된 보다 본질적인 문제를 고려하기 이전에 Shoesmith 의 해고는 불공정 해고 (unfair dismissal) 라는 판결에 이르렀습니다. 합의 금액은 공개되지 않았으나 언론에서는 1백만 파운드를 상회할 것이라 추정합니다. 이같은 치명적인 손실을 피하려면 해고에 앞서 항상 계약서에 명시된 징계절차 (disciplinary procedures) 를 면밀히 따라야 합니다.

McKie v Swindon College

McKie v Swindon College 의 판례는 직원퇴사 이후에도 적절한 절차 적용/운영의 중요성을 시사합니다. McKie가 현재 고용주에게 고용되지 얼마 되지 않은 시점에서 이전 고용주의 직원인 옛 동료직원이 McKie 의 현재 고용주에게 McKie에 관한 매우 부정적인 코멘트를 흘립니다. 이로 인해 McKie 는 해고됩니다. 문제의 코멘트가 이전 고용주의 공식 추천서 (reference) 가 아니었음에도 불구하고 McKie 는 이전 고용주를 상대로한 소송에서 승소했습니다. 고용주는 직원들이 비방하거나 사실이 불분명한 내용이 담긴 추천서 (또는 단순한 코멘트) 를 함부로 제공하지 않도록 항시 주의해야 합니다. 회사에서 제공하는 모든 (공식/비공식) 추천서는 사전 승인을 통해서만 외부에 제공될 수 있도록 적절한 절차를 마련하는 것이 현명합니다.

Soyoung Lee LLB (Hons)
Head of Korean Services
Email: soyoung.lee@3hrplc.co.uk
Direct Tel: +44(0)20 7194 8150

Philip Green LLB (Hons)
Employment Consultant
Email: philip.green@3hrplc.co.uk
Direct Tel: +44(0)20 7194 8153

