

# 영국 노동법/노사실무 가이드

## Guide on UK employment law & practice for UK employers



## 영국 노동법/노사실무 가이드

영국 시장에 이미 진출해 있거나 진출을 고려하고 있는 기업들에게 있어 영국 노동법에 대한 기본적인 이해는 건전한 노사관계와 안정적 기업문화를 형성하고 노동생산성을 향상하는 데 매우 중요한 역할을 합니다. 본 가이드에는 채용, 고용 형태, 고용 계약, 임금/복지, 근로시간, 휴일/휴가/병가, 모성보호와 일/가정 양립 지원 제도, 직장내 차별 금지 및 예방, 그리고 해고 등 노동법 전반에 대한 기본 사항이 설명되어 있습니다.

본 가이드가 한국투자기업들이 영국의 노동환경에 대해 보다 잘 이해함으로써 합리적인 인사노무체계를 만들어 건전한 노사 문화를 구축하는데 도움이 되기를 바랍니다.

## 루이스 실킨 LLP

종합 법률 서비스를 제공하는 로펌 루이스 실킨LLP은 1950년 런던에서 설립되어, 고용법/HR 분야 톱랭킹을 자랑하는 글로벌 로펌으로 성장했습니다. 런던, 옥스포드, 카디프, 더블린, 벨파스트, 홍콩에 사무실이 있으며 전세계 HR 분야 엘리트 로펌들의 네트워크인 \*Ius Laboris 소속으로 전세계 사법권을 커버합니다. 루이스 실킨은 노동법/이민법 전문 변호사 약 150명과, 지적 재산권/부동산/정보 보호법/M&A/회사법/송무 등 분야 전문 변호사 약 100명으로 구성되어 있습니다.

## Korea Desk

루이스 실킨의 코리아 데스크는 노동법/이민법 전문 이소영 변호사가 책임지고 있습니다. 이소영 변호사는 글로벌 기업/SMEs/스타트업 등 다양한 클라이언트에게 노동법/이민법 조언을 제공하며, 영국에 진출한 다수의 한국 기업과 공공기관 클라이언트에게 노동법과 이민법 자문을 제공해 왔습니다.

\* ‘노동법’ 의 라틴어 표현



**Soyoung Lee**  
Associate | Employment, Immigration  
and Reward

+44 (0)20 7074 8446  
soyoung.lee@lewisilkin.com

## Contents

1. 채용	2
2. 고용 형태	2
3. 고용 계약	3
4. 임금/복지	4
5. 근로시간	4
6. 휴일, 휴가, 병가	5
7. 모성보호와 일/가정 양립지원제도	5
8. 직장내 차별 금지 및 예방	6
9. 해고	7

## Lewis Silkin LLP | Ius Laboris | Global HR Lawyers

5 Chancery Lane, Clifford's Inn, London EC4A 1BL, UK

[www.lewissilkin.com](http://www.lewissilkin.com) | [www.iuslaboris.com](http://www.iuslaboris.com)

*Times Best Law Firms 2021 – Ranked in the Top 3 for  
Employment Law*

*Chambers UK 2021 – Top Ranked Practice*

*Legal 500 2021 – Top Ranked Practice*

*Legal 500 2020 Awards – HR Law Firm of the Year*

한영 FTA 공식 자문위원

한국 법무부 해외진출 기업 법률 자문단

# 1. 채용

## 채용 광고시 주의점은?

영국 차별 방지법 (Equality Act 2010) 은 구직자에게도 적용되어 9가지 항목 (성별, 성전환, 임신/출산, 결혼/Civil Partnership, 성 정체성, 인종, 장애, 연령, 종교/신념) 관련 차별 행위가 있을 경우 채용 기업을 상대로 소송을 제기할 수 있습니다.

따라서 업무상 반드시 필요한 경우를 제외하면 차별로 간주되는 지원 요건 (e.g., 나이/성별/국적/용모 제한 등) 을 기재하지 않아야 하며, 정보보호법에 근거하여 지원자의 개인 정보 처리에 관한 규정 (Privacy Notice/Policy) 을 명시하거나 관련 링크를 기재해야 합니다.

## 인터뷰시 삼가해야 할 질문이 있나요?

차별로 간주되는 질문 (e.g., 나이/결혼, 자녀 여부/출산 계획 등) 을 삼가해야 하며, 업무상 반드시 필요한 경우를 제외하면 건강관련 질문을 하지 않아야 합니다.

## 수습기간 관련 규정은?

고용계약서에 수습 기간을 명시해야 하며, 통상 3-6개월 가량 적용됩니다. 수습 기간중에도 법정 최저 임금 이상을 지급해야 합니다. 수습 기간 중 해당 근로자가 직무 수행에 적합하지 않다고 판단할 경우 고용주는 고용 계약서상의 해고 통지 (termination notice) 를 주고 합법적으로 고용 종료 가능합니다.

# 2. 고용 형태

## 영국 근로자의 일반적인 고용 형태는?

크게 세가지 형태로 분류됩니다:

- 피고용인 (Employees): 타인의 대체 근무가 허용되지 않고 고용주의 지시를 받아 업무수행하는 경우로 정규직/계약직/파트타임 근로자 등 다양한 형태를 포함합니다. 대다수 사무직이 속하는 카테고리, 불공정 해고로부터 보호받을 권리 등 가장 폭넓은 고용법상 보호를 받습니다.
- 근로자 (Workers): 대다수의 배달/택배업 종사자 등이 포함되며, 제한된 고용법상 보호 (법정 최저 임금/급급 휴가 등) 를 받습니다.
- 프리랜서/자영업자 (Self-employed or contractors): 차별방지법 등 극히 제한된 분야에서만 고용법상 보호를 받습니다.

## 파트타임 근로자 고용 관련 규정은? 풀타임 근로자가 파트타임 혹은 유연 근무 (근무시간 변경 등) 요청을 할 수 있나요?

파트타임 근로자는 동일/유사 업무를 수행하는 풀타임 근로자와 동등한 대우를 받을 법적 권리가 있습니다. 업무 상 반드시 필요한 경우를 제외하면, 파트타임을 이유로 한 차별 행위가 있을 시 근로자는 고용주를 상대로 차별관련 소송을 제기할 수 있으며, 몇가지 예는 아래와 같습니다:

- 여성 피고용인이 육아를 사유로 파트타임 근무 변경을 요청하였으나 합당한 사유없이 거절하는 경우, 간접적 성차별로 간주될 수 있습니다.
- 장애가 있는 피고용인이 파트타임 혹은 유연 근무로 변경 요청하였으나 합당한 사유 없이 이를 거절할 경우, 장애 차별로 간주될 수 있습니다.
- 종교나 신념을 이유 (e.g. 기도하는 시간 타임오프) 로 유연 근무를 요청하였으나 합당한 비즈니스 사유 없이 이를 거절할 경우, 종교/신념에 대한 간접적 차별로 간주될 수 있습니다.

## 계약직 (fixed-term employment) 고용시 주의할 점은?

계약직 직원은 동일 또는 유사 업무를 담당하는 정규직 직원 (permanent employee) 과 동등한 처우와 업무 환경 제공을 받을 법적 권리가 있습니다. 동등한 지위의 정규직과 비교해 계약직을 이유로 한 차별 행위가 있을시, 해당 차별 행위를 비즈니스 사유에 기반해 객관적 정당화 (objective justification) 를 할 수 있어야 합니다.

특별한 사유 없이 연속적인 계약직으로의 고용 또한 법적 제재 대상이 될 수 있습니다.

한국과 달리 영국에는 ‘무기 계약직’ 에 해당하는 고용형태는 존재하지 않으며, 무기 계약직과 가장 유사한 고용형태는 정규직 (permanent employee) 입니다.

## 계약직이 정규직으로 전환되는 시점은 언제 인가요?

근속년수가 4년 또는 그 이상이 되면, 비즈니스 사유상 계약직으로의 고용이 반드시 필요한 경우를 제외하고 해당 피고용인을 정규직으로 전환하여야 합니다. 이는 자동적으로 기간의 정함이 없는 종신 계약으로 간주됩니다 (물론 합법적인 사유에 기반하여 적절한 절차를 밟은 후 고용 종료 가능합니다).

하지만 최소 2년 이상 한 고용주에게 고용되어 지속적으로 근무한 직원에게 고용법상 주요 권리 (e.g., 불공정 해고에서 보호받을 권리, 법정 정리 해고 급여 수급 자격 등) 가 주어지므로 인사관리에 있어 유념할 시점은 2년입니다. 이는 정규직 (permanent)/파트타임/계약직 (fixed-term) 근로자에 동일하게 적용됩니다.

### 인력파견업체 (employment agency) 를 통한 파견직 (temporary agency workers or 'temp') 고용 관련 규정은?

파견직은 인력파견업체에 등록된 근로자로서, 하나 또는 그 이상의 의뢰 기업 (인력파견업체의 고객사) 으로 출퇴근하여 해당 기업 소속 직원들과 함께 근무합니다.

파견 근로자가 지니는 법적 권리는 다음과 같습니다:

- 12주 이상 근무시 동일 또는 유사 업무를 담당하는 해당 기업에 직접 고용된 피고용인들과 동일한 임금 및 복지 적용
- 근무 1일차부터 기업체 복지시설 이용 및 내부 구인 정보에 대한 접근성 보장

따라서 12주 이상 고용이 필요한 경우 직접 고용된 직원들과의 임금/복지 형평성을 맞추기 위해 필요한 요건을 사전에 확인하고, 구인 정보 공유 시스템을 마련하시기 바랍니다.

- 연금제도 및 연금 지급액 (또는 관련 규정에 대한 안내)
- 복리후생 관련 세부사항
- 고용 종료시 해고 통지 (termination notice) 기간
- 직위 (job title) 및 업무 내용
- 고용 계약 기간 (계약직일 경우)
- 근무 장소
- 단체 협약 (collective agreements) 적용시 세부사항
- 영국 밖에서 한 달 이상 근무하게 될 경우, 해외근무지에서의 근무기간, 해당국의 통화로 환산된 임금, 해외근무를 하는데 필요한 추가 수당이나 혜택, 영국 복귀 관련 사항
- 징계 관련 세부사항 (또는 관련 규정에 대한 안내)
- 징계 결정에 대해 항소시/고충 제기시 담당자 세부정보
- 기타 트레이닝 수당/조건 세부사항

일반적으로 상기 조항이 포함된 정식 서면 고용 계약서를 제공합니다.

### 고용 계약 관련 오퍼레터를 제공해야 하나요?

오퍼레터를 고용계약서와 함께 제공하는 것이 일반적입니다. 오퍼레터에 가장 중요한 고용 조건만 명시해 전달후 정식 고용계약서를 제공하거나, 고용계약서에 준하는 매우 상세한 오퍼레터를 전달하고 직원 서명을 요청하여 오퍼레터를 정식 고용계약서로 간주하기도 합니다.

고용주와 피고용인 간의 오해나 잠재적인 분쟁을 방지하기 위해 오퍼레터에 명시되는 고용계약 조건은 고용계약서 조항과 일치해야 합니다.

### 고용계약서 외에 고용주가 피고용인에게 일반적으로 제공하는 문서는 무엇이 있나요? 고용계약의 일부로 인정되는 문서와 그렇지 않은 문서는 어떻게 구별되나요?

통상 기업에서 정한 사칙 및 규정을 피고용인에게 제공하며 (e.g. 직원 핸드북) 다음과 같은 사항을 포함합니다:

- 근무 시 안전보건 관련 규정 (health and safety policy)
- 징계 및 고충 절차 (disciplinary and grievance policy)
- 평등 기회/다양성 관련 규정 (equal opportunities and diversity policy)
- 직장 내 품위유지/희롱 관련 규정 (dignity at work and harassment policy)
- 일/가정 양립지원 제도 (e.g 모성/부성 출산 휴가/ 유연근무제 등)
- 개인정보보호 규정 (data protection policy)
- IT, 커뮤니케이션, 소셜미디어 이용 관련 규정

## 3. 고용계약

### 고용계약서 (Contract of employment) 를 반드시 서면으로 작성하여 피고용인에게 제공해야 하나요? 그렇다면 고용계약서 작성시 반드시 포함되어야 하는 조항 및 제공 기한은 언제인가요?

서면으로 작성된 고용계약서를 피고용인에게 제공할 법적 의무는 없습니다. 다만, 고용주는 피고용인의 근무 시작일을 기준으로 두 달 이내에 고용 계약 관련 정보가 담긴 내용을 서면으로 제공 (written statement) 해야만 하며, 포함되어야 할 내용은 다음과 같습니다:

- 고용주명 / 피고용인의 성명
- 고용 시작일
- (지속적인 근무기간으로 인정될 경우) 이전 타 고용주에 적용된 고용 시작일 (e.g. 인수/합병/아웃소싱 등으로 고용주 자동 변경시 (TUPE))
- 수습기간 관련 세부사항
- 임금 및 임금 지급 날짜
- 주당 근로시간/ 근무 요일/ 근로시간 변동 여부
- 연차 및 유급휴가 지급액
- 병가 관련 세부사항 및 유급 병가 지급액 (또는 관련 규정에 대한 안내)
- 기타 유급휴가 관련 세부사항

- 내부고발 관련 규정 (whistleblowing policy)
- 약물/알코올 관련 규정
- 직장 내 행동수칙 (code of conduct)
- 근무 시 발생한 경비처리 관련 규정 (expenses policy)

이외에도 비즈니스 분야와 기업 우선순위에 따라 다양한 사칙/규정이 포함될 수 있습니다. 사칙 및 규정은 고용주 필요에 의해 직원 동의없이 고용주가 일방적으로 변경 가능함 (non-contractual) 을 명확히 할 필요가 있습니다.

## 4. 임금/복지

### 법정 최저 임금은 얼마인가요?

고용주는 매출액이나 직원 수와 관계없이 반드시 고용 시작일부터 최저 임금 이상을 지급해야 하며, 최저임금은 매년 4월 중 소폭 인상됩니다.

2020년 4월 기준 최저임금 (영국 나이 기준)

Rated in GBP	From April 2020
National living wage (25세 이상)	8.72
Standard rate (21세-24세)	8.20

### 임금을 물가상승률에 맞추어 인상할 의무가 있나요?

물가상승률에 맞추어 임금을 인상할 법적 의무는 없습니다. 연봉은 각 비즈니스 분야/담당 업무/경력/동종 업계 임금 등을 종합적으로 고려해 고용주가 결정하고, 협상 가능합니다.

### 보너스 지급 관련 적용되는 법적 규정이 있나요?

보너스 지급 관련 사항은 통상적으로 고용계약서나 기업 자체 보너스 정책에 따릅니다. 보너스 관련 규정은 계약의 일부일 수도 있고 고용주의 재량 (discretionary/non-contractual) 으로 운영되기도 합니다. 고용주 재량에 근거할 경우 보너스 지급 여부와 금액 결정시 차별적인 요소 없는 객관적인 기준을 적용해야 합니다.

다만, 금융 감독 기구 (Financial Services Authority: FSA) 의 규제를 받는 분야 (은행, 투자 은행 등) 의 경우 FSA 가 제정한 'Remuneration Code (보수 지급 지침)' 에 따라 제한적 범위 내에서만 보너스를 지급할 수 있습니다.

### 고용주는 고용주 연금 기여금 (employer's pension contributions) 이외 기타 특정 복리후생 혜택을 직원에게 제공해야 하나요?

별도의 법률 (Pensions Act 2008) 이 적용되는 고용주 연금 기여금 지급을 제외하면 법적으로 반드시 제공해야 하는 복지 혜택은 없습니다.

### 일반적으로 고용주는 직원에게 어떤 종류의 복리후생 혜택을 제공하나요?

법적 강제사항은 아니나, 영국에 위치한 다수의 중견기업 이상의 고용주는 통상적으로 다음과 같은 혜택을 제공합니다:

- 생명 보험 (life assurance/death in service)
- 민간 의료 보험 (private medical insurance)
- 장기 병가시 급여의 일정 부분 지급이 보장되는 보험 (permanent health insurance or income protection)
- 법정 최저 유급 휴가 이상의 유급휴가 제공
- 법정 최저 유급 병가 급여 이상의 병가 급여 제공
- 법정 최저 유급 출산/부성 휴가 이상의 출산 휴가 제공
- 업무상 필요시 차량/유지비 지원
- 주식 인센티브
- Cycle to work scheme

## 5. 근로시간

### 법정 근로시간 한도가 있나요?

1주 (7일) 근로시간 한도는 48시간이며, 이는 17주 (reference period) 평균으로 계산됩니다. 즉 17주 기간내에 1주에 48시간 이상을 근무한 기간이 포함되어도 17주 전체 평균이 주당 48시간 이하인 경우 법적 기준에 부합합니다.

### 직원과 협의를 통해 법정근로시간 이상 근무할 수 있나요?

근로자는 법정 근로시간을 초과하여 근무하는 것에 서면으로 동의할 수 있으며, 이는 "주 48시간 옵트아웃 (48-hour week out-out)" 이라고도 합니다. 실제로 대다수 사무직 근로자들이 옵트아웃을 하고 있으며, 특히 전문직군에서는 거의 예외없이 적용됩니다.

근로자는 7일의 사전 통보를 주고 해당 서면 동의를 철회할 수 있으며, 사전 통보 기간은 계약상 협의를 통해 7일 이상으로 정할 수 있으나 3개월을 초과하지 않아야 합니다.

CEO, 기업 임원 등 자율적인 결정권 (autonomous decision-making powers) 을 지닌 자로서 통상 근무시간을 특정할 수 없는 경우 상기 법정근로시간을 초과하여 근무할 수 있으며, 기타 관련 직군 (항공/운송, 경찰, 응급 서비스 등) 에는 별도의 규정이 적용됩니다.

## 6. 휴일, 휴가, 병가

### 유급휴가 법정 최소일수는?

법정 최소 유급휴가는 주 5일 근무자 기준 최소 연 28일 보장되며, 영국의 법정 공휴일 (bank/public holidays) 8일을 포함할 수 있습니다. 유급휴가 기간 고용주는 정상 급여를 지급해야 합니다. 파트타임 근로자의 유급연차 일수는 근무일수에 비례하여 계산됩니다 (예: 주 3일 근무시 연 17일).

고용주는 피고용인이 최소 20일의 유급휴가를 해당 휴가연도중 반드시 사용하도록 허용해야 하며, 미사용 휴가분에 대해 급여로 지급하는 것은 고용종료시에만 가능합니다. 병가 등으로 인해 해당 휴가연도 이내에 유급휴가를 사용하지 못할 경우, 다음 휴가연도로 이월 가능합니다.

### 영국의 법정 공휴일은?

영국의 법정 공휴일은 총 8일입니다:

New Year's Day, Good Friday, Easter Monday, Early May Bank Holiday, Spring Bank Holiday, Summer Bank Holiday, Christmas Day, Boxing Day

### 병가관련 고용주의 의무와 피고용인의 의무/권리는?

질병 및 기타 진료로 인한 타임오프 관련 규정은 통상적으로 고용 계약서 (또는 직원 핸드북) 에 명시되어 있습니다.

고용주는 피고용인에게 병가 4일차부터 최대 28주까지 법정 병가 급여 (Statutory Sick Pay (SSP): 2020년 4월 기준 주당 £95.85) 를 지급할 의무가 있습니다.

중견기업 이상의 대다수 고용주는 병가중인 직원에게 일정 기간동안 법정 병가 급여 이상의 급여 (정상 임금 또는 임금의 일부) 를 지급합니다. 피고용인은 병가 7일까지는 자체 인증 (self-certification), 7일 이후부터는 진단서 제출 등의 조건을 충족시켜야 합니다.

## 7. 모성보호와 일/가정 양립지원제도

### 출산휴가 (Maternity Leave)/ 입양휴가 (Adoption Leave)

모든 여성 피고용인은 52주의 출산휴가 또는 입양휴가를 보장받습니다. 최소 26주 이상 고용상태를 유지한 피고용인은 법정 출산휴가 수당 (Statutory Maternity Pay) 또는 입양휴가 수당 (Statutory Adoption Pay) 을 최대 39주까지 지급받을 수 있습니다.

첫 6주는 평균 임금의 90%에 해당하는 수당을 받을 수 있고, 나머지 33주는 주당 £ 151.20 (2020년 4월 기준) 혹은 평균 주당 근로소득의 90% 중 더 낮은 수당을 받을 수 있습니다.

피고용인은 임신/출산 관련 검진을 위해 근무시간 중 정상 급여를 받고 자리를 비울 권리가 있습니다.

### 부성 출산휴가 (Paternity Leave)/ 입양휴가 (Adoption Leave)

최소 26주 이상 고용상태를 유지한 남성 피고용인은 1주 또는 2주 연속 출산휴가 또는 입양휴가를 사용할 수 있으며, 주당 £ 151.20 (2020년 4월 기준) 혹은 평균 주당 근로소득의 90% 중 더 낮은 수당을 받습니다. 이는 자녀 출생일 또는 입양일로부터 56일 내에 사용되어야 합니다.

### 부모 공동 양육휴가 (Shared Parental Leave: SPL)

부모 공동 양육휴가 (SPL) 제도는 2015년 4월에 도입되었으며, 신청제로 운영됩니다. 여성 피고용인은 보건 및 안전 상의 이유로 출산일로부터 반드시 사용해야 하는 2주 (Compulsory maternity leave) 이후, 원하는 시기에 업무복귀 가능합니다. 총 52주의 출산휴가중 2주를 제외한 나머지 50주는 자녀의 아버지인 피고용인과 나누어 사용할 수 있어 기존 출산휴가보다 유연적이며, 부모가 각각 혹은 동시에 휴가를 사용할 수 있습니다.

해당 제도는 자녀 입양시에도 동일하게 적용됩니다.

공동양육휴가 수당은 주당 £ 151.20 (2020년 4월 기준) 으로 최대 37주까지 지원받을 수 있으며, 부모가 나누어 수급 가능합니다.

### 육아휴직 (Parental Leave)

1년 이상 고용이 유지된 피고용인은 최대 18주까지 무급 육아 휴직을 사용할 수 있습니다.

육아휴직은 모성 및 부성의 출산휴가/입양휴가 사용 후 추가적으로 사용 가능하며, 자녀가 18세가 되기 이전에 사용해야 합니다. 최소 1주 단위로 사용 가능하며, 매년 최대 4주까지 사용 가능합니다.

### 유연 근무 요청 (Flexible working request)

최소 26주 이상 고용이 유지된 피고용인은 유연 근무를 요청할 수 있습니다. 고용주는 업무상 반드시 필요한 경우 해당 요청을 거절할 수 있으나, 간접 차별로 간주될 수 있으므로 주의를 요합니다 (예: 여성 피고용인이 자녀육아를 이유로 근무시간 조정을 요청할 경우 타당한 사유없이 거절시 간접 성차별 클레임 가능).

## 8. 직장내 차별금지 및 예방

### 영국 차별금지법 (Equality Act 2010) 은 어떠한 특성을 보호하나요?

2010년 입법된 차별금지법에 근거해, 고용주는 아래 9가지를 이유로 한 직접 차별 (direct discrimination), 간접 차별 (indirect discrimination), 직장내 괴롭힘 (harassment/bullying), 불이익을 주는 행위 (victimisation) 를 할 수 없습니다:

- 연령
- 장애
- 성전환
- 결혼/동성간 결혼 (Civil Partnership)
- 임신/출산
- 인종 (국적/태생국가 모두 포함)
- 종교/신념
- 성별
- 성적체성

### 직접 차별행위 (direct discrimination) 가 정당화 될 수 있는 법적 예외조항이 있나요?

“직접 차별” 은 해당 특성을 이유로 차별하는 행위로서, 동성애자의 입사/승진기회 제한 등을 예로 들 수 있습니다.

직업요건상 반드시 필요한 경우, 종교단체에서 해당 종교 신봉을 고용 필수조건으로 한정하는 경우 등 제한적인 예외조항이 있습니다.

또한 합법적인 목적 달성을 위한 적절한 수단으로 인정될 경우, 연령 차별이 정당화 될 수 있습니다. 세대간 공정성 (inter-generational fairness) 을 위해 타 직원에게 승진 기회 부여/효율적인 인력 운용 등을 목적으로 하는 경우가 대표적인 예인데, 매우 조심스럽게 접근해야 할 부분입니다.

### 간접 차별행위 (indirect discrimination) 가 정당화 될 수 있는 법적 예외조항이 있나요?

동일한 취업규칙 등을 모든 직원에게 적용하나 이로 인해 특정 그룹의 직원들이 불이익을 받을 경우 간접 차별행위에 해당할 수 있습니다. 해당 취업규칙이 합법적인 목적 달성을 위한 적절한 수단일 경우 이로 인한 차별 행위는 정당화 될 수 있습니다.

예를 들면, 헤드 스카프나 모자 등 착용을 금하는 드레스 코드 적용은 무슬림 여성 피고용인/시크교도인 남성 피고용인을 대상으로 하는 간접 차별행위에 해당합니다. 드레스 코드는 기업 이미지 확립 등의 목적을 위한 수단으로 활용되는 점을 고려하면, 전면적인 금지가 아닌 스타일/컬러 통일 등의 적절한 방식으로 대체하는 것이 바람직합니다.

### 차별행위/직장 내 괴롭힘/보복 등에 대한 소송으로 인해 고용주가 받을 수 있는 법적 제재에는 어떤 것들이 있나요?

차별/직장 내 괴롭힘/불이익을 주는 행위 등에 대한 소송에서 패소시 고용 법원은 해당 고용주에 대해 다음과 같은 결정을 내릴 수 있습니다.

- 소송을 제기한 피고용인에 금전적 보상 지급
- 소송을 제기한 피고용인에 대한 차별 인정
- 소송 제기 대상이 된 행위 재발 방지를 위한 대책 마련 권고

복직 명령도 가능하나, 대다수의 피고용인은 복직을 원하지 않으므로 금전적 보상과 기타 차별 인정 등의 명령으로 종결됩니다.

보상금액 한도는 상한선이 없으며, 해고/퇴사/병가 등으로 인한 소송 청구인의 경제적 손실 및 정신적 피해 (injury to feelings) 에 대한 보상을 모두 고려하여 책정됩니다. 정신적 피해에 대한 보상 금액은 최소 £900부터 최대 £45,000까지 책정될 수 있습니다 (2020년 4월 기준).

### 피고용인 또는 제3자 (예: 고객 또는 협력업체 등) 의 차별행위에 대해 고용주가 법적 책임을 질 수도 있나요?

고용주는 차별행위 발생 사실 인지여부와 관계없이 피고용인의 차별행위에 대해 법적인 책임을 질 수 있습니다. 다만, 고용주가 차별행위 발생 방지를 위한 합리적인 조치 (정기적인 교육 등) 를 취했음을 증명할 수 있을 경우 책임 면제 또는 감면 등이 가능합니다.

이전 법률에 의하면, 고객사 등 제3자가 피고용인을 최소 두 번 이상 괴롭힌 사실이 있고, 고용주가 이에 대해 적절한 조치를 취하지 않은 경우에만 법적인 책임이 있었으나, 2013년 폐지되었습니다.

## 9. 해고

### 고용 종료할 수 있는 법적 근거는 무엇인가요?

적법한 해고를 위해 고용주는 고용계약서와 불공정 해고 (unfair dismissal) 관련 법률을 준수해야 합니다.

#### 고용계약서

고용계약서에 고용 종료시 피고용인에게 주어야 하는 사전 해고 통보 (termination notice) 기간이 명시되어 있습니다. 사전 해고 통보 기간은 통상 1-3개월이며 해당 기간동안 직원은 정상 근무를 지속하며 정상 급여를 지급받습니다. 적법한 사유 없이 사전 해고 통보 기간 만료 이전에 해고시, 해고된 피고용인은 금전적 손실 (급여 미지급) 에 대해 소송을 제기할 수 있습니다.

고용계약서에 관련 조항 (pay in lieu of notice) 이 있을 경우, 고용주는 사전 해고 통보 기간을 단축함으로써 단축 기간에 해당하는 급여를 지급하고 고용 조기 종료 가능합니다. 피고용인이 중대한 과실 (gross misconduct) 을 범했을 경우 적법한 징계 절차 (disciplinary process) 를 밟은 후에 사전 해고 통보/급여 지급 없이 해고 가능합니다.

#### 불공정해고(Unfair dismissal)

##### 적법한 해고 사유

고용법 (Employment Rights Act 1996) 에 불공정해고에 해당하는 사항이 명시되어 있습니다. 아래 5가지 특정한 근거 이외의 사유로 인한 해고는 불공정해고로 간주됩니다.

- 직무 수행 능력/자격 (capability or qualifications)
- 업무 태도 (conduct)
- 경영상 필요에 의한 정리해고 (redundancy)
- 불법행위 (illegality)
- 기타 해고를 정당화 하는 중대 사유 (some other substantial reason)

##### 적법한 해고 절차

불공정 해고 소송을 방지하기 위해서는 적법한 해고 사유에 기반하여 각 사유에 해당하는 공정한 해고 절차를 밟아야 합니다.

해고 사유가 직무 수행 능력 저하일 경우 업무 평가 절차를 진행하여 적절한 트레이닝 제공/업무 능력 향상 기회 제공 등의 절차를 밟아야 합니다.

정리 해고시에는 1) 정리해고의 법적 정의 충족, 2) 해고 회피 노력의 일환으로 적절한 대체 고용 (suitable alternative employment) 고려, 3) 합리적이고 공정한 기준에 따라 대상자 선정, 4) 서면 통보 및 성실한 협의의 요건, 5) 해고시 법정 최소 정리 해고 급여 이상 지급 등의 요건을 충족해야 합니다.

#### 불공정 해고 법률 적용대상

불공정 해고 법률은 최소 2년 이상 고용 유지가 된 피고용인에 적용되며, 파트타임/계약직 등 고용형태와 관련없이 동일하게 적용됩니다.

#### 합법적인 근거 없이 고용이 종료됐을 경우, 피고용인이 법적 보호를 받을 수 있나요?

피고용인이 2년 이상 고용을 유지했을 경우, 고용법원에 불공정 해고소송을 제기할 수 있습니다.

피고용인이 승소시 고용법원은 통상적으로 보상금액 지급을 명령합니다 (최대 £88,519 또는 1년치 임금중 낮은 금액 - 2020년 4월 기준). 피고용인이 원할 경우 고용법원은 고용주에게 피고용인의 복직 또는 그에 상응하는 직위로의 재고용을 명령할 수 있으나, 대다수 피고용인은 복직을 원하지 않습니다.

해고의 사유가 보건 및 안전 (health & safety) 관련 행위/내부고발 (whistleblowing)/불법적인 차별인 경우, 피고용인의 승소시 보상금액의 한도는 상한선이 없습니다.

#### 해고에 관한 기타 별도의 보호규정이 있나요?

해고 사유가 아래 목록중 하나에 해당할 경우 고용 종료를 위해 정당한 절차를 밟았다고 하더라도 ‘자동 불공정 해고 (automatic unfair dismissal)’ 로 간주되며, 피고용인의 고용 기간이 2년 미만일 경우에도 고용주를 상대로 소송을 제기할 수 있습니다.

자동 불공정해고로 간주되는 사유는 크게 다음과 같이 분류됩니다.

- 임신/출산 또는 출산휴가 사용
- 육아휴직/입양휴직 또는 부성 출산휴가 사용
- 보건 및 안전 관련 활동
- 노동조합 가입/활동
- 내부고발
- 기타 법적으로 보장된 권리 행사

#### 피고용인이 사직할 경우 해고로 간주될 수도 있나요?

피고용인이 고용주의 중대한 계약 위반을 사유로 사직한 경우, 이는 해고의 일종인 건설적 불공정 해고 (constructive unfair dismissal) 로 간주될 수 있습니다. 고용주의 해당 계약 위반 행위가 매우 중대하여 피고용인의 자발적 해고를 유발하는 상황으로, 불공정 해고 법률이 상당부분 동일하게 적용됩니다.

## 피고용인에게 퇴직을 강제 (compulsory retirement) 할 수 있나요?

65세였던 영국 법적 정년은 2011년 폐지되었고, 이에 따라 영국 고용주들은 사내 정년 퇴직 규정을 폐지했습니다. 피고용인에게 퇴직을 강제할 수 있으나, 불공정 해고 및 연령 차별을 사유로 한 소송대상이 될 수 있습니다.

불공정 해고법상 특정 연령 이상에 적용되는 퇴직은 적법한 해고 사유에 해당하지 않습니다. 고용주는 직무 수행 능력 저하/업무 태도 등과 같은 적법한 해고 사유에 근거해 해고 절차를 진행할 수 있습니다. 공정한 해고를 위해 고용주는 적절한 절차를 밟아야 하며, 해당 피고용인과 성실한 협의 후 최종 결정을 내려야 합니다.

## 고용 종료시 피고용인에게 반드시 지급해야 하는 비용 은?

영국에는 퇴직금 제도가 없으며, 고용 종료시 피고용인에 지급해야 할 비용은 고용계약서에 기반합니다.

### 해고 통지 기간에 대한 급여 지급 (pay in lieu of notice)

고용주가 피고용인에게 고용계약서에 명시된 사전 해고 통지 (통상 1-3개월) 를 줄 경우 피고용인은 해당 기간동안 정상 근무를 하며 정상 급여를 지급받게 됩니다. 이 경우 추가로 지급할 금액은 없습니다.

고용주가 피고용인의 조기 계약 종료를 원할 경우, 계약서의 pay in lieu of notice 조항에 근거하여 피고용인에게 사전 해고 통지 기간에 해당하는 급여를 지급합니다.

### 유급 휴가 급여

고용 종료일 기준으로 사용하지 않은 유급 휴가가 남아있을 경우 해당 휴가일수에 상당하는 급여를 지급해야 합니다. 고용주는 휴가 관련 사전 요청 규정을 충족할 경우 노티스 기간중 잔여 휴가 사용을 강제할 수 있습니다.

### 보너스/의료 보험 등 복리후생

고용주는 계약서 조항에 따라 보너스, 의료 보험 등 복리후생 관련 비용을 지급할 의무가 있습니다. 고용주는 노티스 기간중에는 보너스/인센티브 등이 지급 대상에서 제외된다는 조항을 포함할 수 있습니다.

### 정리해고 급여

정리해고를 사유로 고용종료시 고용주는 상기 항목에 추가로 피고용인에게 법정 정리해고 급여를 지급해야 합니다. 2년 이상 고용이 유지된 피고용인에만 적용됩니다. 해당 피고용인의 나이/근무기간/주당 급여를 모두 고려하여 산정되며, 법정 정리해고 급여 상한선은 £16,140입니다 (2020년 4월 기준).



Find out more

 [twitter.com/LewisSilkin](https://twitter.com/LewisSilkin)

 [linkedin.com/company/lewis-silkin](https://linkedin.com/company/lewis-silkin)