

12 February 2021

3CS Newsletter

EMPLOYMENT

No jab, no job

YouGov의 최근 설문조사에 따르면 대중의 5분의 1가량이 Covid-19 백신 접종을 원하지 않는 것으로 알려졌습니다. 이는 코로나 바이러스 백신의 안정성에 대한 불신 또는 백신 전반에 대한 회의 등 반대의 이유는 다양합니다.

잘 알려진 영국의 한 회사는 사무실 복귀 전에 직원들의 Covid-19 백신접종과 관련하여 '백신접종 없이는 업무복귀도 없다(no jab, no job)' 라는 구호를 발표했습니다. 이러한 접근은 이론적으로는 간단해 보이지만 고용법 측면에서 직원의 Covid-19 백신접종 의무화는 그리 간단한 사안이 아닙니다.

백신접종 요청의 타당성

The Health and Safety at Work Act 1974(HSWA) 규정으로 고용주는 합리적으로 실행가능한 범위에서 직장 내 모든 직원에게 건강, 보건 그리고 복지를 보장해야하는 의무가 있습니다.

그 합리적인 범위의 설정은 근로자들과 기업들에게 민감한 사안이며 특정 근무 환경에서 Covid-19가 내포하는 위험과 의미에 따라 달라질 수 있습니다. 예를 들어 요양병원에서 근무하는 비접종 근로자는 질병에 취약한 동료들뿐만 아니라 요양병원 거주인들에게 위험이 될 수 있습니다. 한편 다른 산업분야의 기업들이 직원에게 백신접종 의무화를 강제할 강력한 근거는 없는 편입니다. 예를 들어 전문 직종같은 경우 재택근무를 통해 업무수행이 가능하다는 것이 효과적으로 증명되었습니다.

현 단계에서는 정부가 아직 예방 접종의 의무화를 강제하지 않았기 때문에 고용주가 직원의 백신접종 거부를 건강과 보건규정 위반이라고 하기에는 아직 이릅니다.

백신접종과 관련된 차별요소 존재여부

백신접종 직원과 비접종 직원간의 차이를 두는 것은 간접차별이 될 수도 있습니다. 간접차별은 고용주가 모든 직원에게 동일한 회사 정책을 적용할 때(예를 들어 모든 직원은 백신접종을 받아야한다) 보호 특성들(protected characteristic)을 보유한 직원들에게 불이익을 가져다 줄 경우 발생합니다.

Covid-19 백신접종과 가장 밀접하게 관계 있는 보호 특성들은 장애, 성별 및 임신, 종교와 신념 등이 있습니다.

이러한 보호 특성들을 차례대로 살펴보겠습니다.

- 장애 – 건강상의 이유로 백신을 접종할 수 없는 직원이 있을 수도 있습니다. 더불어 어떠한 장애의 경우 백신 접종이 불가할 수도 있습니다.
- 성별 및 임신 – 임신 또는 모유 수유중이거나 임신계획이 있는 경우 백신접종은 비권장 사안입니다.
- 종교 및 신념 – 여기서 신념이란 철학적인 신념으로서 납득가능하고 개인의 행동양식에 중요한 영향을 미치는 믿음을 뜻합니다. 신념은 민주사회에서 존중받아 마땅하며 타인의 기본적인 권리에 영향을 미치지 않습니다. 이러한 신념이 보호받아야하는지는 물론 상황에 따라 달라질 수도 있지만 이론적으로 이러한 유형의 신념은 보호될 수 있으며 개인의 신념에 위배되는 행동을 개인에게 요구하는 것은 차별이 될 수 있습니다.

CONTINUED BELOW



This newsletter is designed to provide general information only. It does not constitute legal or other professional advice and thus should not be relied on.

3CS Corporate Solicitors Limited is a Solicitors Practice, authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority, No: 597935.

The registered office of 3CS Corporate Solicitors Ltd is 35 New Broad Street, London EC2M 1NH. Mainline Tel: 0207 194 8140 Web: www.3cslondon.com



12 February 2021

3CS Newsletter

백신 미접종을 사유로 해고가능 여부

직원이 고용주의 합리적인 지시에 따르지 않을 경우 해고(fair dismissal)로 이어질 수도 있습니다. 고용주가 백신접종을 거부한 직원의 해고를 고려할 경우 고용주는 다른 직무로 재배치하는 등의 대안이 있는지 검토해야 합니다.

이러한 사안의 특성을 감안하여 해고를 포함하여 직원에게 불리한 조치를 취하고자 한다면, 이 전에 법률 자문을 받는 것이 권장됩니다.

신규 채용

현재 영국의 법적 프레임 워크에 따라 공중보건(질병의 통제)법 1984 [The Public Health (Control of Disease) Act 1984]에 의거, 백신접종을 포함한 의학적인 치료는 개인에게 강제될 수 없습니다. 그러나 이러한 법이 고용주가 신규채용 지원자에게 예방접종을 의무화하는 계약요건에 동의하도록 요청하는 것까지 막을 수는 없습니다. 그러한 상황에서 동의가 실제로 자유 의지로 자발적으로 이루어져야 한다는 것을 명심해야 합니다. 만약 자유 의지로 동의한 것이 아니라면 위의 공중보건법 1984가 적용될 수도 있습니다.

데이터 보호 이슈

백신접종 증빙을 요구하는 것은 상당한 데이터 보호 이슈를 야기합니다. 고용주는 백신접종 증빙제출의 사유를 심도있게 검토해봐야 하며 사업운영에 적절한 조치인지 숙고해야 합니다. 증빙을 요구할 경우 제출사유와 더불어 데이터 보안, 접근, 관리와 관련된 심도있는 데이터 보호 영향평가가 실행되어야 합니다.

사무실 복귀

고용주는 Covid-19 백신접종의 유무와 상관없이 모든 직원에게 안전한 근무 환경을 제공해야 할 의무가 있습니다. 이 의무를 준수하지 않을 경우 형사 범죄에 적용됩니다. 고용주는 직원들에게 사무실 복귀를 요청하기 전에 다음과 같은 사안을 고려해야 합니다.

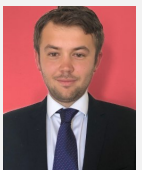
- 사회적 거리두기 – 직원들간 항상 2m 거리두기 가능 여부를 확인하고 불가능할 시 대안책을 확보합니다.
- Cohorting / Staggering – 사무실 내 인구 밀도를 줄이기 위해 다양한 근무시간을 확보하여 팀마다 교대하여 근무하도록 합니다.
- 위생 및 전염 – 전염의 위험을 최소화하기 위한 방안과 정책을 마련하고 해당 정책을 직원에게 적용할 방안 및 직원들의 규정 준수 여부를 파악할 수 있는 방안을 마련합니다.
- Re-induction – 사무실 복귀하는 직원을 지원하는 시스템을 확보하는 것이 중요합니다. 직원들의 정신 및 육체건강이 상당히 저조할 수도 있기 때문입니다. 이러한 취약해진 직원들의 사무실 복귀를 지원할 방안을 찾아보시기 바랍니다.
- 사무실 복귀를 거부하는 직원관리 – 고용주는 직원의 사무실 복귀 거부사이가 합리적인지 검토해야 하며 모든 직원의 사무실 복귀를 요청하는 것에 어떠한 위험이 따르는지 식별해야 합니다.

고용주는 Covid-19관련 정책과 절차를 확실히 마련해 두어야 하며 사무실 복귀를 염두해 직원들의 건강과 사무실 방문객들의 안전을 위해 위험평가를 하는 것이 중요합니다. 직원이 안전한 사무실 제공 실패를 사유로 고용주를 고소할 수도 있으며 이와 같은 경우 고용주는 명확하고 총체적인 정책이 마련되어있고 이를 통해 정부의 가이드라인을 준수했다는 것을 증명하는 것이 중요합니다. 더불어 고용주는 위험평가를 시행하였으며 안전한 근무환경을 제공하기 위해 가능한 모든 예방조치를 시행했음을 증명하는 서면자료를 제출해야 합니다.

다음과 같은 도움이 필요하신 경우 저희에게 연락 주시기 바랍니다.

- 근무환경 위험평가를 시행하고 직원들의 재택근무를 위한 건강 및 보건평가가 필요한 경우
- 사무실 복귀 정책을 마련해야 할 경우
- 직원에게 사무실 복귀를 요청하기위한 법률자문이 필요한 경우

Daniel Gray
Solicitor/Employment
E: daniel.gray@3cslondon.com



This newsletter is designed to provide general information only. It does not constitute legal or other professional advice and thus should not be relied on.

3CS Corporate Solicitors Limited is a Solicitors Practice, authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority, No: 597935.

The registered office of 3CS Corporate Solicitors Ltd is 35 New Broad Street, London EC2M 1NH. Mainline Tel: 0207 194 8140 Web: www.3cslondon.com

