



근로시간 및 파견근로에 대한 유럽연합지침 합의안과 독일 노동법

김기선 (독일 라이프치히대학교 법과대학 노동법 박사과정)

■ 머리말

근로시간에 대한 유럽연합지침의 개정 및 파견근로에 대한 유럽연합지침의 제정은 지난 수년간 유럽연합 내에서 지속적으로 논의되어 온 사안이었다. 지난 수년간의 논의 끝에, 2008년 6월 9일 유럽연합 내 27개 회원국의 노동장관은 이 두 지침에 관해 정치적 합의를 이끌어내는 데 성공하였다. 유럽연합 고용·사회·고용평등위원장인 블라디미르 스피드라(Vladimir Spidla) 씨는 이번 합의를 대단히 높이 평가하고 있다. 그는, “이번 합의는 유럽 내 근로자를 위한 또 하나의 큰 진척이다. 이로써 ‘유연안정성(Flexicurity)’이 실제 구현될 수 있다는 것이 다시금 보여지게 될 것이다. 이번 합의는—기업과 근로자가 모두가 원하는 유연안정성을 유지하면서—파견근로자 및 근로자에 대해 가족과 직장생활의 조화를 가져올 수 있는 보다 나은 여건을 마련하였다”라고 평가하고 있다.¹⁾

이 글에서는, 이번 합의안의 주요 내용들이 비교적 상세하게 소개될 것이다. 근로시간에 관한 유럽연합지침과 파견근로에 대한 유럽연합지침안은 그 성격을 달리하는 만큼 이를 나누어 살펴보기로 한다. 이와 동시에 이번 합의안이 독일에 대해서는 어떠한 효과를 가지게 되는가 하는 문제도

1) 유럽연합 홈페이지 2008년 6월 10일 언론보도, “Commission strongly welcomes today’s political agreement on Working Time and Working conditions for Temporary Agency Workers”, <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/912&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>.

다루어지게 될 것이다. 이를 통해 단편적이기는 하지만 현재 독일 내 근로시간 및 파견근로에 관한 노동법 규정도 함께 살펴볼 수 있는 좋은 기회가 될 것으로 판단된다.

■ 근로시간에 관한 유럽연합지침에 대한 합의안

논의의 배경

근로시간에 관한 유럽연합지침(2003/88/EG)²⁾은, 유럽연합 내 회원국이 근로시간과 관련하여 준수해야 할 최저수준의 보호 규정을 담고 있다. 특히 이 지침은 1일 휴식시간, 1주 휴식시간, 휴게, 주당 최대근로시간, 연차휴가, 심야근로 및 교대제근로 그리고 노동 리듬에 대해 규정하고 있다. 유럽연합지침 2003/88/EG에 대한 개정적 성격을 가지고 있는 이번 합의안은 2005년부터 논의되어 왔던 내용이다. 이 논의의 배경에는 유럽법원의 판결이 자리하고 있다. 유럽법원은 2000년 10월 3일 SIMAP³⁾사건과 2003년 9월 9일 Jäger사건⁴⁾에서, 대기근무(Bereitschaftsdienst)는—그것이 활동적이든 비활동적이든—이를 근로시간으로 봐야 할 것이라고 판단하였다. 유럽연합 내 상당수 국가의 근로시간 규정은 유럽법원의 판결과는 상충되는 내용을 규정하고 있다. 이 점에서 이번 근로시간에 관한 유럽지침에 대한 합의는 유럽연합 내 상당수의 국가가 대기근무에 관한 유럽법원의 판결에 대응하는 입법을 마련토록 하는 데 그 목적이 있다고 할 수 있다.

합의의 주요 내용

근로시간에 관한 유럽지침에 대한 이번 합의안의 주요 내용으로는 대기근무, 주당 근로시간의 산정기간, 주당 근로시간의 예외 그리고 보고의무에 관한 사항을 들 수 있다.

2) Richtlinie 2003/88/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 4. 11. 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, Ambl. L 299/9.

3) EuGH v. 3. 10. 2000, C-303/98.

4) EuGH v. 9. 3. 2003, C-151/02.

대기근무

이번 합의안은 대기근무에 관해서는 타협적인 성격을 띠고 있다. 유럽법원이 대기근무는 이를 전적으로 근로시간으로 산정해야 할 것이라고 판결했던 것에 반해, 합의안에서는 대기근무를 ‘활동적(aktiv)’ 대기근무와 ‘비활동적(inaktiv)’ 대기근무로 구분하고 있다. 대기근무 중 비활동적 시간이란, 근로자가 직장 내에 있어야 하기는 하지만 사용자가 업무의 효과적인 이행을 요구하지 않는 시간으로 정의된다.⁵⁾ 예컨대 당직의사가 병원 내에서 수면을 취하는 시간이 비활동적 대기근로로 간주된다.⁶⁾ 이번 합의안에 따르면 비활동적 대기근무시간은 이를 반드시 근로시간으로 산정해야 할 필요는 없다. 비활동적 대기근무는, 이를 근로시간에 포함시키는 개별 회원국 내 법률 규정이 있거나, 비활동적 대기근로를 근로시간으로 하기로 하는 단체협약이나 노사파트너의 합의가 있는 경우에 근로시간으로 산정된다. 반면 활동적 대기근무시간은 유럽법원의 판결과 마찬가지로 근로시간에 포함된다.

주당 최대근로시간

주당 최대근로시간은 종전과 마찬가지로, 초과근로 및 활동적 대기근무를 포함하여 산정기간 내 평균적으로 48시간이다. 다만 근로자가 이를 적용하지 않기로 결정한 경우에는 예외가 적용된다(소위 Opt-out). 현행 유럽연합지침에 따르면 산정기간은 최대 12개월까지이지만, 이는 단체협약에 의해서만 가능하다. 이번 합의에서는 이 이외에 노사파트너의 의견수렴을 전제로 법률로 12개월의 산정기간을 설정할 수 있도록 하고 있다. 그러나 앞서 말한 근로시간에 대한 예외가 적용되는 회원국의 경우에는 산정기간은 최대 6개월을 초과할 수 없도록 하고 있다.⁷⁾

5) Mitteilung an die Presse 2876. Tagung des Rates Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz, 10414/08(Presse 166), S. 9. http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/lsa/101752.pdf.

6) Tagesschau 2008년 6월 10일자 보도, “EU einigt sich auf Arbeitszeit-Richtlinie,” <http://www.tagesschau.de/leiharbeit8.html>.

7) Mitteilung an die Presse 2876. Tagung des Rates Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz, 10414/08(Presse 166), S. 9. http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/lsa/101752.pdf.

주당 최대근로시간의 예외

합의안에 의하면, 이른바 Opt-out, 다시 말해 최대 48시간의 주 근로시간을 적용하지 않기로 동의한 근로자에 대해서는 주당 최대근로시간의 예외가 인정된다. 그렇지만 이러한 근로시간 형태는 근로자의 건강과 안전에 해가 될 수 있다는 점을 고려하여 이번 합의안에서는, 이러한 경우에도 3개월을 평균한 주 근로시간이 최대 60시간을 초과할 수는 없도록 규정하고 있다.⁸⁾ 또한 비활동적 대기근무가 근로시간으로 산정되는 경우에는 3개월을 평균한 주 근로시간이 최대 65시간까지 연장될 수 있다.⁹⁾

이번 합의안에서는 주당 근로시간의 예외가 적용되는 근로자를 위한 일련의 보호장치를 마련해 두고 있다. 사용기간 중에 있는 근로자는 6개월 이내에 주 근로시간의 예외에 대한 자신의 동의를 취소할 수 있다.¹⁰⁾ 뿐만 아니라 주당 근로시간의 예외는 동일 사용자에게 10주 이상 근무를 하는 근로자만이 신청할 수 있다.

보고의무

이번 합의안에 따르면, 주당 최대근로시간의 예외를 허용하는 유럽연합의 개별 회원국은 지침의 발효 이후 3년 이내에 유럽위원회에 이 규정의 적용에 관한 보고를 행해야 한다. 이 보고에는, 사유, 허용 분야 및 업무와 이에 해당하는 근로자의 수, 근로자의 건강과 안전에 대한 영향, 이에 관한 노사파트너의 견해 등이 포함된다.¹¹⁾ 법률로 주당 근로시간의 산정기간을 12개월로 정한 국가도

8) 그러나 단체협약에 의해 최대 60시간보다 긴 근로시간을 정하는 것이 가능하도록 하고 있다.

9) 유럽연합 홈페이지 2008년 6월 10일 언론보도, "Commission strongly welcomes today's political agreement on Working Time and Working conditions for Temporary Agency Workers," <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/912&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>.

10) 사용기간이 이보다 장기인 경우, 근로자는 사용기간 중 그리고 사용기간 만료 후 3개월 이내에 주당 최대근로시간의 예외에 대한 동의를 취소할 수 있다.

11) Mitteilung an die Presse 2876. Tagung des Rates Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz, 10414/08(Presse 166), S. 10. http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/lsa/101752.pdf.

이와 마찬가지로 유럽위원회에 보고를 행해야 한다. 개별 회원국으로부터 보고를 받은 유럽위원회는 1년 이내에 이 두 가지 사항에 관해 유럽이사회와 유럽의회에 보고를 행해야 한다. 유럽위원회는 예외적 주당 근로시간의 상한을 축소하기 위한 적절한 제안을 할 수 있다.

유럽이사회는 유럽위원회의 보고에 기초하여 주당 근로시간의 예외 및 근로시간의 산정기간에 대한 평가를 행한다. 유럽위원회는 평가가 있는 후 1년 이후에 유럽이사회를 고려하여 유럽위원회는 그 평가가 있는 지 1년 이후에 유럽이사회와 유럽의회에 지침의 개정을 위한 제안을 제출할 수 있다.

가정과 직장생활의 조화

이번 합의안은, 개별 회원국으로 하여금 노사당사자가 가정과 직장생활의 보다 나은 조화를 촉진할 수 있도록 협력할 것을 요구하고 있다. 뿐만 아니라 합의안에서는, 사용자가 근로시간 모델 또는 근로시간 체계의 중대한 변화에 대해 근로자에게 이를 적시에 알리도록 하고 있다.

■ 파견근로에 관한 유럽연합지침에 대한 합의안

파견근로에 대한 유럽연합지침안의 논의 경과

현재 유럽 내에는 8백만 명이 파견근로에 종사하고 있는 것으로 알려지고 있다. 파견근로자의 근로조건에 관한 유럽연합지침에 관한 본격적인 논의는 2000년대 초반으로 거슬러 올라간다. 단 시간근로와 기간제근로계약에 관한 유럽지침의 제정 이후인 2000년 5월부터 유럽 노사당사자인 유럽산업·사용자단체연합(UNICE), 유럽공공경제연맹(CEEP), 유럽노동조합총연맹(EGB)은 파견근로에 대해서도 논의하기 시작하였다.¹²⁾ 2001년 5월 21일 유럽 노동당사자가 합의도출에 실패¹³⁾

12) Riederer von Paar, in: Schüren/Hamann, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 3. Aufl. 2007, Einl. Rn. 584.

13) 합의 도출에 실패한 결정적인 이유는 파견근로자의 근로조건에 기준이 될 사용사업 내 “비교 가능한 근로자”의 정의에 그 원인이 있었다.

한 후, 2002년 3월 20일 유럽위원회는 파견근로자의 근로조건에 관한 유럽의회 및 이사회의 지침을 위한 제안¹⁴⁾을 제출하였다. 2002년 11월 21일 유럽의회의 변경 제안이 있는 직후, 유럽위원회는 2002년 11월 28일 수정된 안¹⁵⁾을 다시금 제출하였다. 그러나 이 지침안은 2003년 6월 2~3일 유럽이사회 회의에서 영국과 독일의 반대로 인해 부결되었다.¹⁶⁾ 2004년에도 유럽이사회에서 합의도출 시도가 있었음에도 불구하고 유럽연합지침으로까지는 발전하지 못하였다. 때문에 영국에서 파견근로에 대한 노사합의가 있는 지 얼마 지나지 않아 이루어진 이번 합의안은, 몇 년간 표류하던 파견근로에 대한 유럽지침에 대한 유럽 전체 내의 정치적 합의를 도출해냈다는 점에서 중요한 의의를 가진다. 뿐만 아니라 유럽연합 내 파견근로에 종사하는 근로자의 근로조건보호를 위한 중요한 초석을 마련했다는 점에서 큰 의의가 있다고 하겠다.

합의의 주요 내용

파견근로에 관한 이번 합의의 주요 내용은 파견근로자에 대한 평등대우원칙을 포함한 일련의 파견근로자보호규정과 파견근로에 대한 제한규정의 재검토로 요약될 수 있을 것이다.

파견근로자에 대한 평등대우

파견근로에 관한 이번 합의의 가장 중요한 내용으로는 파견근로자에 대한 평등대우를 들 수 있다. 이에 따르면 파견근로자는 파견기간 동안 사용사업 내 정규 근로자와 동등한 대우를 받게 된

14) Vorschlag der Kommission der EG für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern vom 20. 3. 2002, KOM(2002) 149 endgültig. 이에 관한 내용은 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0149:FIN:DE:PDF>에서 다운로드할 수 있다.

15) Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern vom 28. 11. 2002, KOM(2002) 701 endgültig. 이에 관한 자세한 내용은 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0701:FIN:DE:PDF>를 참조.

16) Boemke/Lembke, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 2. Aufl. 2005, § 9 Rn. 7; Thüsing, Europäisches Arbeitsrecht, 2008, § 4 Rn. 42.

다. 그러나 노사당사자가 파견근로자에 대한 보호를 고려하여 단체협약으로 평등대우원칙과 달리 파견근로자의 근로조건을 정하는 것은 허용된다. 뿐만 아니라, 단체협약을 활용하지 않는 개별 회원국의 경우에는 노동·경영계의 합의에 근거하여 일정 한계 내에서 평등대우원칙과 달리 정하는 것도 가능하도록 하고 있다.¹⁷⁾

파견근로자에 대한 기타 보호규정

이 밖에 합의안에서는, 파견근로자가 사용사업 내 정규직으로 고용될 수 있도록 하기 위해, 사용사업 내 총원이 필요한 일자리에 대해 파견근로자에게 정보를 제공하도록 하고 있다. 또한 파견근로자의 실질적 근로조건을 개선하기 위해, 파견근로자가 사용사업 내 복리후생시설 내지 제도(예컨대, 구내식당, 육아시설 및 통근수단)를 이용할 수 있도록 하고 있다.¹⁸⁾ 뿐만 아니라 합의안에 따르면, 파견근로자의 고용능력을 향상시키기 위해 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자의 직업훈련을 촉진해야 한다.

파견근로에 대한 제한규정의 재검토

끝으로, 합의안에서는 유럽연합 내 개별 회원국은 파견근로와 관련한 제한 내지 금지규정을 재검토하여, 이에 대한 정당한 사유가 없는 경우에는 이러한 제한을 폐지하도록 하고 있다.¹⁹⁾

17) Mitteilung an die Presse 2876. Tagung des Rates Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz, 10414/08(Presse 166), S. 11. http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/lsa/101752.pdf.

18) 유럽연합 홈페이지 2008년 6월 10일 언론보도, “Commission strongly welcomes today’s political agreement on Working Time and Working conditions for Temporary Agency Workers,” <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/912&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>.

19) Mitteilung an die Presse 2876. Tagung des Rates Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz, 10414/08(Presse 166), S. 11 f. http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/lsa/101752.pdf.

■ 근로시간 및 파견근로에 대한 유럽연합지침 합의안의 독일 노동법에 대한 영향

연방노동·사회부 장관인 올라프 솔츠(Olaf Scholz) 씨는 이번 합의안은 독일에게도 “바람직한 해결책”이며,²⁰⁾ 이번 합의안이 유럽연합 내 모든 회원국이 수용할 만한 보호수준을 담고 있다는 점에서 긍정적으로 평가하고 있다.²¹⁾

근로시간

근로시간과 관련한 유럽연합지침과 관련하여 살펴보면, 독일은 이미 2004년 1월 1일에 유럽법원의 판결을 실정법으로 수용한 상태이다. 독일 근로시간법(Arbeitszeitgesetz)에 따르면, 1주의 근로시간은 평균적으로 48시간을 초과할 수 없도록 되어 있다. 뿐만 아니라 대기근무는 이들 전부가 근로시간으로 간주된다. 근로시간에 대기근무가 포함되어 있는 경우에는, 주당 근로시간을 평균 48시간 이상으로 연장할 수 있다. 그러나 근로시간의 연장이 가능하기 위해서는, 단체협약에서 이를 허용하여야 하며 이에 대한 근로자의 동의가 있어야 한다.

독일은 앞서 소개한 이번 합의안의 내용과 일치하는 대부분의 규정을 이미 두고 있기 때문에 이로 인한 개정이 필요치 않다는 입장이다.

파견근로

파견근로에 관한 유럽지침안에 대한 이번 합의에 있어 가장 중요한 내용이라고 할 수 있는 파견근로자의 평등대우원칙은 독일에서는 이미 2004년 1월 1일부터 적용되고 있다.²²⁾ 독일에서도 -

20) Tagesschau 2008년 6월 10일자 보도, “EU einigt sich auf Arbeitszeit-Richtlinie,” <http://www.tagesschau.de/leiharbeit8.html>.

21) 독일노동·사회부 홈페이지 2008년 6월 10일자 보도, “Politische Einigung im EU-Ministerrat zu den Richtlinien über Arbeitszeit und Leiharbeit am 9. Juni 2008,” http://www.bmas.de/coremedia/generator/26466/2008_06_10_leiharbeit_arbeitszeit_material.html.

이번 합의안에서 규정하고 있는 바와 마찬가지로 - 단체협약으로 파견근로자의 근로조건을 정한 경우에는 평등대우원칙에 대한 예외가 인정되고 있다.²³⁾

근로시간과 마찬가지로, 파견근로에 관해 독일은 이미 유럽기준에 상응하는 규정을 두고 있기 때문에 이번 합의로 인한 근로자파견법에 대한 중대한 개정은 없을 것이라고 한다. 그렇지만 유럽 의회를 거쳐 두 지침에 대한 입법 절차가 마무리 되는 대로, 노사 양자를 포함시켜 유럽지침에 따라 국내법을 정비할 계획이라고 한다.²⁴⁾

■ 맺음말

이번 근로시간에 관한 유럽지침에 대한 합의에 대해서는 여기저기에서 비판의 목소리가 나오고 있다. 근로시간에 관한 이번 합의는 노동조합측으로부터 좋은 평가를 얻지 못하고 있다. 유럽노동조합총연맹(EGB)은 대기근무를 비활동적·활동적 대기근무로 구별하는 데 비판적이다.²⁵⁾ 독일노동조합총연맹(DGB)도 이번 합의안이 비활동적 대기근무를 근로시간에 포함시키지 않는 것을 유럽법원의 판결에 명백히 배치되는 것으로 평가한다.²⁶⁾ 한편, 유럽연합 회원국 내의 반발도 만만치 않다. 근로자보호를 위해 보다 강력한 근로시간 규제를 원하는 스페인을 필두로 한 소수의 국가도

22) 독일이 2002년 당시의 유럽지침안을 성급히 받아들였다고 하는 비판으로 Lembke, Die "Hartz-Reform" des Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, BB 2003, 98, 100.

23) 예컨대 독일근로자파견사용자단체(BZA)와 독일노동조합총연맹(DGB) 산하 노동조합 간에 체결된 단체협약. 이에 관한 상세한 내용은 <http://www.bza.de/406.html>에서 찾아볼 수 있다.

24) 독일노동·사회부 홈페이지 2008년 6월 10일자 보도, "Politische Einigung im EU-Ministerrat zu den Richtlinien über Arbeitszeit und Leiharbeit am 9. Juni 2008," http://www.bmas.de/coremedia/generator/26466/2008_06_10_leiharbeit_arbeitszeit_material.html.

25) Frankfurter Allgemeine Zeitung 2008년 6월 10일자 보도, "Neue Arbeitszeitregelung stößt auf Kritik," <http://www.faz.net/s/Rub0E9EEF84AC1E4A389A8DC6C23161FE44/Doc~E4286850F0B5D488D9110A37ECDD6B3E4~ATpl~Ecommon~Scontent.html>.

26) 독일노동조합총연맹 홈페이지 2008년 6월 10일자 언론보도, "DGB begrüßt Einigung der Arbeits- und Sozialminister zur Leiharbeit", http://www.dgb.de/presse/pressemeldungen/pmdb/pressemeldung_single?pmid=3224.

이번 합의에 대해 비판적인 입장을 견지하고 있다.²⁷⁾

이와는 반대로 파견근로에 대한 유럽지침 합의에 대해서는 노동조합측의 호의적인 평가가 이어지고 있다. 유럽노동조합총연맹은 파견근로자의 평등대우원칙에 대해서는 대체로 만족감을 표명하였다.²⁸⁾ 또한 독일노동조합총연맹도 파견근로자와 사용사업 내 정규직 근로자의 평등대우가 유럽 전체의 기준이 되는 것은 환영할 만한 일이라고 한다.²⁹⁾ 한편, 이전에 영국과 독일의 반대로 인해 파견근로에 대한 유럽지침에 대한 합의 도출에 실패했던 것으로 감안할 때 현재 이로 인한 입법적 장애물은 제거된 상태라고 할 수 있다. 최근 영국에서는 파견근로에 대한 노사의 합의가 이루어진 바 있고, 독일에서는 이미 2004년부터 파견근로자에 대한 평등대우원칙이 적용되고 있기 때문이다.

그럼에도 불구하고, 근로시간 및 파견근로에 관한 유럽지침에 대한 이번 합의가 온전히 유럽지침으로 성립될 수 있을지는 아직은 불확실하다. 현재 두 지침은 유럽의회의 절차를 남겨두고 있는 상태이며, 여기에서 내용이 변경될 가능성도 배제할 수는 없기 때문이다. 이번 합의로 인해 유럽연합 전체에 새로운 근로시간 규제와 파견근로자의 근로조건 보호를 위한 규정이 도입될 수 있을지 보다 관심을 가지고 지켜보기로 하자. **KLI**

27) Tagesschau 2008년 6월 10일자 보도, "EU einigt sich auf Arbeitszeit-Richtlinie," <http://www.tagesschau.de/leiharbeit8.html>.

28) Frankfurter Allgemeine Zeitung 2008년 6월 10일자 보도, "Neue Arbeitszeitregelung stößt auf Kritik," <http://www.faz.net/s/Rub0E9EEF84AC1E4A389A8DC6C23161FE44/Doc-E4286850F0B5D488D9110A37ECDD6B3E4~ATpl~Ecommon~Scontent.html>.

29) 독일노동조합총연맹 홈페이지 2008년 6월 10일자 언론보도, "DGB begrüßt Einigung der Arbeits- und Sozialminister zur Leiharbeit," http://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pmdb/pressemitteilung_single?pmid=3224.