



# 독일의 근로시간계좌를 기업의 도산으로부터 보호하기 위한 입법 동향

이규영 (독일 카셀대학교 경제학 박사과정)

## ■ 머리말

독일의 근로시간계좌는 사용자나 근로자가 개별적인 근로시간을 유연하게 배분하는 것을 가능하게 할 뿐만 아니라, 근로계약상으로 설정된 정규 근로시간을 변경하거나 조정하는 것을 보장하는 역할을 한다.<sup>1)</sup> 이를 통해서 기업은 경기변동 상황에 대처하기 위한 정책수단으로서 근로시간 조정의 유연성을 확보할 수 있게 된다. 다른 한편으로, 근로시간계좌를 통한 유연한 근로시간 조정은 근로자들의 근로시간주권(Arbeitszeitsouveränität)을 향상시킬 수 있다는 것이다.<sup>2)</sup> 즉 근로시간계좌를 통해서 근로자들은 근로시간과 여가를 개인의 필요성에 따라서 조정할 수 있는 폭이 넓어지게 된다.

근로시간계좌는 단기시간계좌와 장기시간계좌로 구분된다. 장기시간계좌의 경우 축적된 시간 가치적립분이 적게는 한 달치 급여에서 많게는 몇 년치 급여에 해당할 만큼 근로자들에게 경제적 가치가 높은 경우가 많기 때문에, 기업이 도산하게 되는 경우에 근로자들에게 상당한 손실을 초래할 가능성이 크다. 따라서 기업 도산으로부터 근로시간계좌를 보호해야 할 필요성이 증대되었으며, 이에 따라 2008년 독일 의회는 기업 도산으로부터 근로시간계좌의 보호를 강화하기 위한 법

1) Hildebrandt, Eckart / Wotschak, Philip, Langzeitkonten und Lebenslaufpolitik, WSI Mitteilungen, 11/2006, S. 592.

2) Gro B, Hemann / Munz, Eva / Seifert, Hartmut, Verbreitung und Struktur von Arbeitszeitkonten, Arbeit, 3/2000, S. 224.

안을 제정하였다. 따라서 본고에서는 독일의 근로시간계좌에 대한 간략한 소개와 더불어 근로시간계좌를 도산으로부터 보호하기 위한 독일의 최근 입법 동향에 대해서 살펴보기로 한다.

## ■ 근로시간계좌의 정의 및 유형

경쟁력 확보 및 일자리 보장을 위해서 기업들은 시장변동 상황에 신속하고도 효율적으로 대처할 필요가 있다. 경기변동에 따라서 근로자들을 생산과정에 적절히 배치하기 위해서 특히 근로시간 조정의 유연성 확보가 무엇보다도 필수적이게 된다. 근로시간계좌란 이러한 근로시간의 유연한 조정을 담보하기 위한 기업의 정책 도구로서, 소위 근로시간을 기록하는 일종의 장부이다. 근로자들의 개별적인 근로시간계좌에는 근로계약상의 정규 근로시간과 실제 근로시간간의 차이가 결산되고, 이를 통하여 근로시간 채권(Zeitguthaben)과 근로시간 채무(Zeitschulden)가 시간 단위로 기록된다. 이러한 근로시간계좌에 따른 시간가치적립분은 일정한 기간 내에 대차균형을 위해서 소멸 또는 변제되어야 한다. 이러한 근로시간계좌와 관련된 제반 조항들은 통상적으로 기업 내의 단체협약이나 경영협정(Betriebsvereinbarung)에 의해 규정되고 있다.

근로시간계좌는 사업장별로 그 구성 방식에 따라서 여러가지 유형이 존재하지만, 대표적으로 단기시간계좌와 장기시간계좌로 구분할 수 있다. 이하에서는 단기 및 장기시간계좌에 대해서 간략히 살펴보도록 한다.

### 단기시간계좌(Kurzzeitkonten)

단기시간계좌는 우선적으로 경기변동 상황에 대처하고 고용안정을 보장하는 데 그 목적이 있다. 지속적으로 변화하는 기업적 혹은 계절적인 경제상황 변동에 대처하기 위하여 근로계약상으로 규정된 정규 근로시간을 변경하거나 조정하도록 하는 것이다. 이러한 단기근로시간계좌는 근로시간의 연장 내지 축소를 초래하지 않고도 근로시간을 유연하게 조정하도록 하는 역할을 한다. 단기계좌이기 때문에 상대적으로 단기간(예를 들어, 12개월)으로 실시되며, 근로자들에게 시간 혹은 일(日) 단위로 휴식시간이 보장되는 방식으로 변제 보상이 행해진다. 단기시간계좌의 종류에

는 선택적 근로시간계좌(Gleitzeitkonto), 연간 근로시간계좌(Jahresarbeitszeitkonto) 그리고 신호등 계좌(Ampelkonto)이 있다.<sup>3)</sup>

## 장기시간계좌(Langzeitkonten)

단기시간계좌와는 달리 장기시간계좌는 1년 이상의 장기간 동안 상당한 양의 근로시간을 축적하게 되며 대체적으로 정년퇴직시까지 장기간 유지되게 된다.<sup>4)</sup> 장기시간계좌는 근로기간 중에 다양한 개별적인 목적—예를 들어 안식년(Sabbatjahr), 출산, 육아 및 간병 등으로 인한 가족부양, 직업교육 및 연수,<sup>5)</sup> 휴가 및 요양—으로 사용될 수 있을 뿐만 아니라, 더욱 장기적으로는 노령파트타임제(Altersteilzeit)<sup>6)</sup> 규정과 연계하여 조기 정년퇴직을 위한 목적으로도 사용된다. 단기시간계

3) 선택적 근로시간계좌는 월별 근로시간을 조정하는 역할을 하며, 매월 말에 선택적 근로시간계좌에 대한 변제가 실시된다. 선택적 근로시간이란 핵심근로시간(Kernarbeitszeit)—예를 들어, 9시부터 15시까지—을 엄수하는 것 이외의 시간, 즉 7시부터 9시 그리고 15시부터 19시까지의 시간에는 유연하게 출퇴근 조정이 가능하다. 연간 근로시간계좌는 연별 근로시간 조정을 목적으로 하며, 매년 말에 계좌에 대한 변제가 실시된다. 연간 근로시간계좌는 특히 계절적인 경기변동에 대처하기 위한 수단으로서 근로자들에게 연별 근로시간 구성을 가능하게 한다.

4) Hildebrandt, Eckart / Wotschak, Philip, Langzeitkonten und Lebenslaufpolitik, WSI Mitteilungen, 11/2006, S. 592.

5) 장기시간계좌 중에서 시간가치적립분을 직업교육이나 연수의 목적으로 활용하는 것을 가능하게 하는 계좌를 소위 학습시간계좌(Lernzeitkonten)라고 한다. 이러한 학습시간계좌의 활용을 통한 근로면제권의 사용은 근로자 개인의 이해관계(근로능력 향상)뿐만 아니라 기업의 목적성(근로자 재교육)과 연계된 경우가 많다.

6) 노령파트타임제란 노령파트타임제법의 규정에 따라 특정 연령에 다다른(55세) 근로자들에게 조기 정년퇴직 준비의 과도기로서 정규직 근로에서 파트타임 근로로의 선택적인 근로전환을 허용하는 제도이다. 이를 통해 정년이 가까운 근로자들은 연방노동국의 보조금을 받으며 정년퇴직시까지 자신의 주간 근로시간을 50%로 단축하는 것이 가능하다. Frankfurter Allgemeine Zeitung, Verhandlungen über Altersteilzeit ergebnislos vertagt: Neue Streikdrohungen in der Metallindustrie, 2008. 06. 10., <http://www.faz.net/s/RubD16E1F55D21144C4AE3F9DDF52B6E1D9/Doc~E69CB078F2FF34A64BA680A74A367E0E3~ATpl~Ecommon~Scontent.html>; Frankfurter Allgemeine Zeitung, Metall- und Elektroindustrie: Die Altersteilzeit wird neu geregelt, 2008. 09. 04., <http://www.faz.net/s/Rub0E9EEF84AC1E4A389A8DC6C23161FE44/Doc~EA54E147692AB44B3BD99DAC428F13A65~ATpl~Ecommon~Scontent.html> 참조.

좌가 대체로 정규 근로시간을 변경하거나 조정하는 데 그 주 목적이 있는 데 반해, 장기시간계좌는 주로 유급근로면제권(bezahlte Freistellung)의 활용에 주 목적이 있다.

## ■ 근로시간계좌 관련 제반 법규정

### 근로시간계좌의 설치에 관한 일반적인 법규정

근로시간계좌의 설치 및 유지에 관한 일반적인 법규정들은 우선 근로시간법(Arbeitszeitgesetz)상의 근로시간 보호규정으로부터 출발한다. 근로시간법 제3조에서는 일일 기준 근로시간을 8시간으로 규정하고 있으며, 6개월 또는 24주 이내의 기간 동안 1일 평균 근로시간이 8시간을 넘지 않는 범위 내에서 일일 8시간을 초과하여 10시간까지 근로시간 연장이 가능하다. 따라서 제3조의 규정은 유연한 근로시간 설정의 가능성을 확대시키는 역할을 하고 있다. 근로시간법 제7조 제1항 Nr. 1b 규정에 의해 변제기간의 연장은 단체협약상의 협의를 통해서만 가능하며, 그 외에도 상당한 근로인력이 부족한 경우에는 일일 근로시간을 제7조 제1항 Nr. 1a 규정에 의거해 단체협약에 따라 10시간 이상 연장이 가능하다. 이 경우에 제7조 제2항 2a에 따라 근로자들의 건강을 손상시키지 않고 근로자들이 서면으로 동의한 경우에 한해서 8시간 이상으로 근로시간 연장이 가능하다.

### 근로시간계좌에 대한 도산보호 규정(Insolvenzschutz)

독일에서는 근로시간계좌에 대한 도산보호의 필요성에 대한 인식이 점차 증대되어 왔다. 그 이유는 다양한 근로시간계좌 중에서도 특히 장기시간계좌는 근로면제권의 확보를 위해서 장기간 동안 근로시간을 적립하는 것이기 때문에, 계좌에 축적된 근로시간채권(Zeitguthaben)을 현금가치로 환산하면 적게는 한 달치 급여에서 많게는 몇 년치 연봉에 준하는 경우가 많다. 따라서 기업이 도산하는 경우에 근로자는 근로시간계좌의 시간채권을 상실하게 되어 상당한 경제적 손실을 초래할 가능성이 크다. 따라서 근로자들의 근로시간 채권을 도산으로부터 보호해야 할 필요성이

점차적으로 증대되었다.<sup>7)</sup>

근로시간계좌를 도산으로부터 보호하기 위한 최초의 법규정은 1998년에 “유연한 근로시간 설정을 위한 사회적 보장법(Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitgestaltungen, 소위 Flexi-Gesetz)”이 제정된 이후부터이다. 이 법은 소위 조항법(Artikelgesetz)으로서 독일 SGB IV(사회보험의 일반적 규정법: Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung)의 제7조 d 규정을 통해서 시간가치채권(Wertguthaben)을 포함하는 근로시간계좌에 대한 포괄적인 도산보호 의무를 규정하고 있다. 제7조 d 규정에 따라서 근로계약 당사자들은 어떠한 형태로든 도산으로부터 근로시간계좌를 보호하기 위한 예방책에 관해 단체협약상으로 협의해야만 한다고 규정하고 있다.<sup>8)</sup> 그러나 어떤 수준까지 혹은 어떤 형태로 예방책을 마련해야 하는지에 대해서는 구체적으로 언급하고 있지는 않다. 또한 도산보호 대책을 위반하는 경우에 대한 특별한 벌칙규정이 존재하지 않기 때문에 보호의 실익 여부에 있어서 많은 논란이 있어 왔다. 이와 더불어 기존의 법규정들에 의하면 근로자들이 새로운 직장으로 이직을 하게 되는 경우에 근로자의 시간가치채권이 소멸되는 점 또한 문제가 되어 왔다.

이러한 기존 규정들의 문제점을 해결하고자 독일 정부는 2008년 8월 새롭게 “유연한 근로시간 규정의 보장을 위한 구조개선법(Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, 소위 Flexi II)”을 새롭게 제정하였다.<sup>9)</sup> 이에 따라서 앞으로 사용자가 근로자들의 장기시간계좌를 기업도산으로 인해 변제가 불가능한 상태에 놓이게 하는 경우, 근로자들은 유연한 사용자들을 상대로 손해배상을 청구할 수 있게 되었다. 따라서 개별 근로자들이 시간가치채권을 기업 도산으로 인해 상실하게 될 위험이 현저히 감소하게 되었다. 이번 법안에서 추가된 또 하나의 새로운 규정은 근로자가 다른 곳으로 이직을 하게 되는 경우에

7) Schietinger, Marc, Insolvenzicherung von Arbeitszeitguthaben: Wer trägt das Risiko der Arbeitszeitflexibilisierung?, WSI Mitteilungen, 6/2005, S. 339.

8) 도산보호책을 마련을 위한 전제 조건으로는 첫째, 도산금(Insolvenzgeld)의 청구권이 존재하지 않는 경우, 둘째, 근로자의 시간가치채권의 변제기간이 27개월을 초과하는 경우만으로 한정하고 있다. 즉 도산보호의 범위에는 장기시간계좌만이 포함되며 단기시간계좌는 그 보호 범위에 포함되지 않는다.

9) Frankfurter Allgemeine Zeitung, Neuer Gesetzentwurf: Neuer Pleiten-Schutz für Arbeitszeitkonten, 2008. 08. 13., <http://www.faz.net/s/Rub0E9EEF84AC1E4A389A8DC6C23161FE44/Doc~E7731607BF6014C5AA50FAEA5239CFA10~ATpl~Ecommon~Scontent.html> 참조.

자신의 장기시간계좌를 제한적으로나마 새로운 직장의 장기시간계좌로 이전이 가능하다는 것이다.<sup>10)</sup> 물론 이 규정은 근로자가 근로시간 가치적립을 최소 3개월치 급여에 준하는 만큼 적립한 경우에만 적용이 가능하다.

보다 구체적으로 새로운 Flexi II 법안에서 개선된 핵심 내용을 살펴보면 다음과 같이 요약할 수 있다.<sup>11)</sup>

- 가치채권의 개념 정의 보완 및 실무에 근거한 제한 요소의 변경
- 가치채권 유지에 따른 의무의 구체화
- 가치채권에 대한 도산보호 개선
- 가치채권의 제한적인 이전 가능성 도입

Flexi II 법에 의해서 변화된 법 조항은 다음과 같다. 우선 SGB IV의 제7조 b에서 d까지의 규정이 전면 수정되었으며, 제7조의 e에서 g까지의 조항이 새롭게 추가되었다. 우선 제7조 b는 근로시간계좌의 시간가치채권에 관한 약정 내용, 제7조 c는 제7조 b 규정에 따라 약정된 시간가치채권의 이용 방식, 제7조 d는 시간가치채권의 유지 및 관리 방식을 규정하는 것으로 개정되었다.

근로시간계좌에 대한 도산보호 규정은 기존의 SGB IV 제7조 d에서 제7조 e로 새롭게 추가되었다. 제7조 e 제1항에서는 근로계약 당사자들이 제7조 b에 의거해 약정된 시간가치채권을 사용자의 도산으로부터 보호하기 위해 적절한 처방책을 마련해야 한다고 명시하고 있다. 또한 제5항에서 근로자들은 사용자가 도산보호에 대한 적절한 처방책을 마련하지 못하여 변제가 불가능한 상태에 놓이게 하는 경우 제7조 b상의 약정을 즉각적으로 해지할 수 있다. 또한 제7조 e 제7항 규정에 따라 사용자가 도산으로부터 시간가치채권에 대한 보호책을 충분히 마련하지 못하여 근로자의 시간가치채권을 감소시키거나 상실하게 하는 경우에, 이로 인해 발생한 손해에 대한 사용자의 손해배상책임 의무를 새롭게 규정하였다. 그리고 새롭게 추가된 제7조 f의 규정을 통해서 근로자가 현재 사용자와의 근로관계를 종결시키고 이직을 하는 경우에 새로운 직장의 근로시간계좌로 시간가치채권을 이전시킬 수 있도록 하였다.

10) <http://www.bmas.de/portal/27190>

11) [http://www.bmas.de/coremedia/generator/27186/property=pdf/flexi\\_ii.pdf](http://www.bmas.de/coremedia/generator/27186/property=pdf/flexi_ii.pdf)

## ■ 맺음말

독일의 근로시간계좌는 정규 근로시간을 변경 및 조정을 가능하게 하여 근로시간의 유연성을 확보하기 위한 수단으로서 그 중요성이 점차 증대하고 있다. 특히 장기시간계좌는 그 특성상 장기간에 걸쳐 시간가치채권이 적립되기 때문에 근로자들에게 상당한 경제적 가치를 갖게 된다. 따라서 기업 도산으로부터 근로자들의 시간가치채권을 효과적으로 보호하기 위해서 독일 연방정부는 새롭게 Flexi II 법안의 제정하였다. 이를 통해서 사용자가 기업 도산으로부터 근로시간계좌를 보호하기 위한 충분한 처방책을 마련하지 못한 경우에, 이로 인해 발생한 손실에 대해서 근로자들이 사용자들을 상대로 손해배상을 청구할 수 있다<sup>12)</sup> 하여 보다 개선된 도산보호 조치를 마련하게 되었다. 더불어 근로자가 근로관계를 종결하고 새로운 직장으로 이직을 하는 경우에 근로시간계좌의 시간가치채권을 새로운 직장의 근로시간계좌로 제한적으로나마 이전을 할 수 있게 되었다. 그러나 일각에서는 이러한 개선안이 장기시간계좌에 한해서만 적용되며, 단기시간계좌는 제외되기 때문에 여전히 문제시되고 있음을 지적하고 있다.<sup>12)</sup> 노조측에서도 새로운 법규정들이 장기시간계좌에만 초점이 맞춰져 있는 점에 대해서 비판하면서 근로시간계좌의 일부분만이 새로운 법의 적용을 받게 되기 때문에 긍정적인 효과를 기대하기 어려울 것이라고 전망하고 있다. **KLI**

12) Böcklerimpuls, Arbeitszeitkonten: Weitere Lücken beim Insolvenzschutz, 13/2008, S. 3.