

독일의 택배종사자보호법

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 독일

이승현 (독일 프랑크푸르트대학교 노동법 박사과정)

■ 머리말

네트워크 및 IT 기술의 발전은 인터넷 쇼핑, 모바일 플랫폼을 활용한 거래 등을 활성화하며 우리의 소비문화를 크게 바꿔 놓았다. 이와 같은 온라인 소비시장의 활성화는 그 거래 형태의 특성상 판매자와 소비자 사이에 배송 또는 배달과 같은 서비스를 필요로 하는 경우가 일반적이다. 특히 코로나19로 인하여 직접 사람을 대면하고 접촉하는 활동의 최소화가 요구되는 가운데, 오프라인에서의 소비가 감소한 만큼 온라인에서의 소비는 상대적으로 더욱 증가하고 있다. 이와 같이 급격히 증가한 온라인 거래를 배경으로 택배 또는 배송 및 배달서비스 산업은 빠르게 성장하고 있고, 그와 더불어 해당 분야의 노동시장도 지속적으로 확대되고 있다.

이들 택배 및 배달서비스 종사자의 경우에는 사용자와 노동자 간의 노동계약관계를 바탕으로 한 전통적인 근로기준법이나 노동관계법을 적용하는 데 어려운 측면이 있는 것이 사실이다. 한국의 경우 '특수형태근로종사자'라는 개념을 바탕으로 법적인 보호체계가 작동할 수 있는 근거를 마련하고 있다. 이러한 법적 상황은 독일의 경우에도 크게 다르지 않다. 독일 노동법 및 사회법에서는 '유사노동자(Arbeitnehmerähnliche Personen)'라는 개념을 바탕으로 종속적으로 노무를 제공하는 자에 대한 법적 보호체계의 적용 근거를 마련하고 있다. 그럼에도 불구하고 택배 등 배송노동자의 경우 급여 조건이 열악하고 사회보험에도 가입되지 않는 등 그 노동조건 또는 처우와 관련하여 불법적인 요소들이 많이 지적되고 있었다. 또한 고용관계의 개시와 함께 가입이 이루어지는 사회보험제도를 노동감독의 주요한 기초로 활용하고

있는 독일의 특성상, 해당 산업 분야에 종사하는 노동자의 미신고 노동에 대한 문제도 지속적으로 지적된 바 있다.

독일의 경우 이미 코로나19 발생 이전인 2019년에 디지털 경제의 활성화에 따른 부작용을 최소화하기 위한 대책으로, 정부를 구성하고 있는 기민/기사당(CDU/CSU)과 사민당(SPD) 연합을 중심으로 택배종사자보호법¹⁾을 마련한 바 있다. 이 글에서는 이 법안의 내용을 비롯하여 시행 후 약 1년이 지난 시점에서 해당 법안이 어떻게 평가되고 있는지 등을 검토하여 한국의 관련 보호법 체계에 대해 시사하는 바가 있는지를 살펴보고자 한다.

■ 택배종사자보호법의 입법적 전개 상황

입법 배경: 택배서비스 산업의 고용형태에 따른 요인과 고용실태

택배 및 배달서비스 산업의 노동시장은 사업자가 직접 노동자를 고용하여 배송 업무를 수행하는 전통적인 노동계약 관계에 기초한 경우(직접고용)도 있으나, 도급 또는 위임 계약에 기초하여 하청 내지 위탁업체가 계약 관계에 포함되는 경우도 많다. 고용형태의 경우에도 상용직, 임시직 등 적어도 전통적인 노동자 개념을 적용하는 데 문제가 없는 경우도 있지만, 자영업자로서 계약관계를 맺고 업무를 수행하는 유사노동자 형태도 일반적인 유형에 해당한다. 이처럼 계약관계와 고용형태가 복합적·중층적으로 얽혀 있는 택배서비스 산업의 특성상 기존의 노동법적 보호체계만으로는 규율에 한계가 존재하는 것이 사실이다.²⁾ 또한 도급 또는 위임 계약이 개입된 경우에는 도급(위임) 사업주와 하청(위탁)업체 사이의 책임관계가 불분명한 것도 입법적으로 해결해야 할 과제 중 하나였다. 독일 의회가 택배 종사자를 보호하기 위한 별도의 입법적 대책을 마련하게 된 배경에는 이와 같은 택배서비스 산업의 고용구조상

1) Gesetz zur Einführung einer Nachunternehmerhaftung in der Kurier-, Express- und Paketbranche zum Schutz der Beschäftigten(Paketboten-Schutz-Gesetz:이하 'PaketbSG') vom 15.11.2019(BGBI. I, S.1602).

2) Christopher Rinckhoff(2019), "Das Paketboten-Schutz-Gesetz", NZA 2019 Heft 24, 1667.

취약성이 가장 큰 요인으로 작용한 것으로 보인다.

고용구조상의 취약성은 해당 산업 분야의 고용 실태와 관련하여 여러 가지 문제점을 야기하는 원인이 되고 있다. 입법적 대응을 위한 본격적인 준비의 시작은 2019년 2월 국세청에서 택배서비스 산업을 중점 감독대상으로 진행하였던 집중 단속³⁾으로 볼 수 있다. 특히 도급계약을 매개로 한 하청 또는 위탁업체에서 고용한 노동자나 유사노동자의 처우와 관련한 위반 사례가 많이 적발되었다.⁴⁾ 그중에서도 최저임금 지급의무 위반과 미신고 노동(사회보험 가입의무 위반)이 가장 일반적인 위반 사례에 해당하였다. 구체적으로는 조사 대상의 약 1/3에 해당하는 업체에서 법정 최저임금법의 위반 사례가 적발되었으며, 조사 대상이 된 1만 2,135명의 배송기사 중 약 17.6%에 해당하는 2,143명에게서 법정 최저임금의 위반 사실을 확인하였다. 또한 무면허, 위조 여권 등을 이용해 취업한 경우도 각 두 건씩 적발되는 등 총 25건이 형사 사건으로 고발조치되었고, 49건에 대해서는 과태료 부과를 위한 절차가 진행되었다.⁵⁾ 이와 같은 고용 실태와 관련한 문제점도 정부 차원에서 입법을 추진하게 된 배경이 되었다.

3) 독일 국세청의 미신고 노동의 감시·감독을 위한 업무는 상시 조직인 ‘미신고 노동 단속반(Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit : 이하 ‘FKS’)'이 담당하고 있다. 이 집중 단속은 2019년 2월 8일에 약 3,000명에 달하는 국세청 직원이 투입되어 독일 전역의 택배서비스 업체를 대상으로 진행되었으며, 택배서비스 산업 분야에 속한 업체 중 약 1/6 정도에 대해 노동법 위반 여부, 무허가 불법 고용 여부 등에 대한 직접적인 조사가 이루어졌다(한델스블라트(Handelsblatt)지, 2019년 2월 17일자, “Bundesweite Razzia – Jede dritte Zustellfirma verstößt gegen Arbeitsrecht”, <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/paketbranche-bundesweite-razzia-jede-dritte-zustellfirma-verstoest-gegen-arbeitsrecht/23992134.html?ticket=ST-2094007-2cknnoQQi3VFCMRFAQTF-ap5>).

4) BT-Drucksache 19/13958 vom 14.10.2019, <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/139/1913958.pdf>

5) 이와 같은 노동법 위반 사실에 대한 고발조치는 지난 2009년 『사회법전』 제4권의 전면 개정을 통해 도입된 고용 개시 사실에 대한 사용자의 즉시 고지의무(SGB IV § 28a)에 기초하고 있다. 고용조건이 열악한 산업 분야를 특정하여 사용자에게 고용관계의 개시 즉시 연금보험공단에 해당 고용관계의 개시 사실을 고지할 의무를 부과하여, 사회보험기관을 통한 감시·감독 기능을 강화하고자 한 것이다. 이러한 즉시 고지의무의 대상 산업분야에 택배서비스 산업이 포함되며(SGB IV § 28a Abs. 4 Nr. 4), 이를 위반한 경우에는 2만 5천 유로까지의 과태료가 부과될 수 있도록 하였다(SGB IV § 111 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 & Abs. 4). 또한 택배서비스 산업은 미신고노동방지법(SchwarzArbG)에서도 중점 감독대상에 해당하여 사용자가 관할 세무 관청에 신분증 또는 여권 등과 같이 피고용인의 신분을 증명할 수 있는 서류를 제출할 의무를 부과하고 있다(SchwarzArbG § 2a Abs. 1). 이를 위반한 경우 해당 법률에서 정하는 5천 유로까지의 과태료가 부과될 수 있도록 하였다(SchwarzArbG § 8 Abs. 2 Nr. 2 & Abs. 6).

입법 연혁

독일의 택배종사자보호법은 독일 연방노동사회부에서 초안을 작성하고 정부 법안으로 발의가 되었다.

이러한 입법 절차의 출발점은 2019년 2월 니더작센(Niedersachsen)주 의회의 결의를 바탕으로 연방상원에 제출된 입법 청원으로 거슬러 올라간다. 이 청원에서는 해당 산업 분야의 고용구조상 취약의 원인으로 지적되는 도급계약의 일반화에 따른 문제 해결 대책으로서, 앞서 2017년에 입법적으로 대응하였던 육류산업의 선례에 기초하여, 하청(위탁)업체의 사회보험료 납부 의무와 관련한 책임을 도급(위임) 사업주에게 확대할 수 있도록 하는 내용의 입법을 제안하였다.⁶⁾

사민당(SPD) 소속 후베르투스 하일(Hubertus Heil) 연방노동사회부 장관은 2월에 진행된 국세청의 집중 단속 결과와 연방상원의회에 제출된 입법 청원을 바탕으로, 하청 또는 위탁업체가 노동법을 위반한 경우 도급 사업주가 부담해야 할 책임을 확대 및 강화하는 내용을 포함하는 법안의 입법 계획을 2019년 4월 발표하였다.⁷⁾ 이후 약 5개월간 초안 작성 준비 작업을 거쳐 2019년 9월 12일에 연방노동사회부가 발표한 택배종사자보호법 초안은 9월 18일 내각의 의결을 거쳐 연방내각의 법안 심사절차에 돌입하였으며, 이를 통과한 정부 법안이 10월 14일 하원 의회에 제출되었다.⁸⁾ 해당 법안은 같은 해 11월 15일 의회의 입법절차를 모두 마치고 11월 22일 연방 관보를 통해 공포되어 11월 23일부터 시행되고 있다.⁹⁾

6) BR-Drucksache 92/19 vom 26.2.2019, https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2019/0001-0100/92-19.pdf?__blob=publicationFile&v=1

7) 슈피겔(Spiegel)지, 2019년 4월 27일자, “So will Hubertus Heil Paketboten besser stellen”, <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/paketdienste-hubertus-heil-treibt-gesetz-zur-nachunternehmerhaftung-voran-a-1264718.html>

8) Referentenentwurf(BMAS) Entwurf eines Gesetzes zur Einführung einer Nachunternehmerhaftung in der Kurier-, Express- und Paketbranche zum Schutz der Beschäftigten(Paketboten-Schutz-Gesetz) vom 12.9.2019, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwurfe/ref-paketboten-schutz-gesetz.pdf;jsessionid=683C3CD-CB919E4DFEA407E0BF6E18159.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1

9) BGBl. I 2019, S. 1602.

입법 형식

독일 정부가 마련한 택배종사자보호법은 별도의 개별 법안으로 새롭게 제정된 것이 아니라, 관련 사항을 규율하는 기존 법률에 신설 조항을 삽입하거나 이미 적용이 이루어진 조문을 개정하는 방식의 개정법률 패키지 형식으로 구성되어 있다.

총 5개 조문으로 구성된 택배종사자보호법은

- i) 『사회법전』 제4권의 개정 사항(제1조 내지 제2조)
- ii) 『사회법전』 제7권의 개정 사항(제3조 내지 제4조)
- iii) 시행일(제5조)

에 대해 규정하고 있다.

독일 『사회법전』 제4권은 사회보험에 관한 총칙적 성격의 법률이며, 제7권은 산재보험에 관한 사항을 규율하는 법률이다. 이 법안에서 마련하고 있는 입법적 대응책은 그 영향을 고려하여 순차적으로 효력이 발생하도록 하였다. 구체적으로 제1조 및 제3조에 규정된 내용은 법안의 공포와 동시에 효력이 발생하도록 하였으나, 제2조 및 제4조에서 규율하고 있는 사항은 2026년 1월 1일부터 효력이 발생하도록 규정하고 있다.

■ 택배종사자보호법의 주요 내용

사회보험료 납부 책임

택배종사자보호법을 통해 도급이나 위임 사업주의 책임을 강화하고자 한 영역은 사용자의 사회보험료 납부 의무와 관련한 사항이다. 독일의 경우 고용의 개시와 함께 가입이 이루어지는 사회보험제도를 노동감독의 가장 주요한 기초로 활용하고 있다. 노동자의 사회보험료 납부 의무를 면제하고 있는 저임금 고용(minijob)의 경우에도 사용자의 사회보험료 납부 의무가

지 면제되는 것은 아니다.¹⁰⁾ 이처럼 독일의 사회보험제도는 보험으로서 가지는 본래의 기능 이외에도 고용관계를 국가적 및 행정적으로 파악할 수 있게 하는 기능을 추가로 담당하고 있다. 고용관계에 기초한 사회보험제도의 통합적 운영을 위하여 그 가입 및 자료의 관리 등과 같은 업무는 연금보험 운영기관이 담당하고 있다.

2019년에 입법이 이루어진 택배종사자보호법의 경우에도 사회보험료 납부와 관련한 도급(위임) 사업주의 책임을 강화하는 것을 주요 골자로 하고 있다. 우선 하청 또는 위탁업체가 피고용인과의 고용관계를 개시한 후에도 사회보험 가입의무(신고의무)를 이행하지 않거나 사회보험료를 납부하지 않는 경우에는 도급(위임) 사업주가 해당 사회보험료의 납부의무를 부담하게 하였다.¹¹⁾ 이를 통해 미신고 노동의 발생 가능성을 감소시키고 불법 노동에 대한 감시·감독을 강화하고자 한 것이다.¹²⁾

이와 같이 미신고 및 불법 노동에 대한 대응책으로 사회보험료 납부의무를 직접적인 고용관계가 없는 도급(위임) 사업주에게 부담하도록 하는 책임의 확대¹³⁾는 이미 2002년에 건설업 분야부터 도입되었다.¹⁴⁾

산재보험료 납부 책임의 확대도 역시 건설업 분야에 적용되고 있던 기존의 규정에 택배서비스 산업을 추가하는 방식으로 개정이 이루어졌다.¹⁵⁾

하청(위탁)업체의 정보제공 의무

그 밖에도 소위 유사노동자에 해당할 수 있는 수급인이나 위탁 배송기사의 보호를 위해 도급(위임) 사업주에게 수급(위탁) 계약을 맺은 사업자에 관한 정보를 사회보험 징수기관에 고지해야 할 의무를 부과하고 있다.¹⁶⁾ 다만 이러한 정보제공 의무의 대상이 되는 운송사업자는

10) 저임금 고용에 해당하는 미니잡(Minijob) 노동자를 고용한 경우 사회보험료 징수 업무는 '미니잡 센터(Minijob-Zentrale)'에서 일괄적으로 처리하고 있다.

11) PaketbSG § 1.

12) Christopher Rinckhoff(2019), "Das Paketboten-Schutz-Gesetz", NZA 2019 Heft 24, S. 1669.

13) 『사회법전』 제4권(SGB IV) § 28e Abs. 3a.

14) BGBl. I 2002, S. 2789.

15) PaketbSG § 3.

16) 『사회법전』 제4권(SGB IV) § 28e Abs. 3g S. 3.

주소가 지정된 단일 배송 물품의 경우 최대 무게 32kg 이하를 취급하고, 3.5톤 이하의 배송 차량을 운행하는 사업자로 그 인적 적용 범위를 제한하고 있다.¹⁷⁾

하청(위탁)업체의 사회보험 가입 사전증명제도

도급(위임) 사업주가 이와 같은 책임 위험을 감소시키고자 실제 고용관계를 맺은 하청(위탁) 사업주의 사회보험료 납부의무 이행을 계약상 강제할 수 있도록 하기 위해, 사전에 하청(위탁) 사업주의 의무 이행에 관한 증명서를 제출하는 절차에 대해서도 규정하고 있다.¹⁸⁾ 이 증명서에는 해당 하청(위탁) 사업주가 지급해야 할 총급여에 관한 사항도 기재하도록 하여, 법정 최저임금의 위반 여부에 대해서도 감독할 수 있게 하였다.¹⁹⁾

■ 적용 경과

독일의 택배서비스 산업은 5개의 대형 사업자(DHL, UPS, Hermes, GLS, DPD)가 시장을 지배하고 있다. 2015년 통계에 따르면 그중 DHL이 약 절반에 가까운 49%의 시장 점유율을 보이고 있으며, 나머지 4개 업체의 시장 점유율은 약 8~15% 수준에 머무르고 있다.²⁰⁾ 이러한 택배서비스 시장의 구조는 최근 자료에서도 크게 달라지지 않고 있다.²¹⁾

택배서비스 시장에서 지배적인 지위를 차지하고 있는 DHL의 경우에는 모든 배송 물량의 98%를 직접 고용한 배송기사를 통해 처리하고 있다. 또한 미국계 물류회사인 UPS 역시

17) 『사회법전』 제4권(SGB IV) § 28e Abs. 3g S. 4.

18) 『사회법전』 제4권(SGB IV) § 28e Abs. 3f.

19) Gloria Versin(2020), “Die Nachunternehmerhaftung im Paketboten-Schutz-Gesetz”, BB 2020 Heft 04, S. 186.

20) BNetzA(2016), *Jahresbericht*, S. 98, https://www.bundesnetzagentur.de/SharedDocs/Downloads/DE/Allgemeines/Bundesnetzagentur/Publikationen/Berichte/2017/JB2016.pdf?__blob=publicationFile&v=1

21) BNetzA(2019), *Jahresbericht*, S. 99, https://www.bundesnetzagentur.de/SharedDocs/Mediathek/Jahresberichte/JB2019.pdf?__blob=publicationFile&v=6

자체 배송기사를 고용하여 배송업무를 담당하도록 하고 있다. 하지만 나머지 3개의 경쟁사(Hermes, GLS, DPD)는 직접고용 없이 도급(위임)을 통해 배송업무를 처리하고 있다. 이러한 상황을 고려하면 택배종사자보호법은 도급(위임) 계약을 하고 있는 이들 3개 사업자를 실질적 적용 대상 기업으로 설정한 것으로 볼 수 있다. 즉, 이 법은 이들 3개 사업자가 자신들이 책임져야 할 상황이 발생하지 않게끔 자체적으로 계약관계를 관리·감독하여, 불법 및 미신고 고용을 활용해 택배서비스 시장에 참여하는 하청(위탁)업체에 대한 규제가 이루어지도록 하는 효과를 기대하고 있는 것이다. 아직은 택배종사자보호법이 시행된 지 약 1년 반 정도 지난 시점이어서 이러한 입법의 효과가 통계적 및 수치적으로 보고되지는 못하고 있다. 다만 안드레아 코츠시스(Andrea Kocsis) 통합서비스 노조(ver.di) 부위원장에 따르면 Hermes와 DPD의 경우 배송기사의 직접고용을 확대하는 긍정적인 효과가 있었던 것으로 평가되고 있다.²²⁾

다만 연방운송 및 물류산업 사용자단체(Bundesverband Spedition und Logistik e.V.)는 택배종사자보호법이 기업의 책임 확대에 따른 위험을 증가시키고, 기업에 대한 관리·감독 사무의 책임을 개별 기업에 전환하는 법률로서, 고용구조상의 취약성을 해결할 수 있는 근본적인 대안이 될 수는 없다고 비판하였다.²³⁾

■ 시사점 및 결론

독일의 택배서비스 산업은 비용 절감 측면에서 배송업무에 도급(위임) 계약을 활용하는 경우가 많다. 이러한 고용구조의 취약성을 원인으로 사회보험 가입의무를 이행하지 않은 미신고 노동이나 노동 기준을 준수하지 않는 불법 노동과 같은 위반 사례가 다른 산업 분야에 비해 택배서비스 산업에서 더욱 문제가 되었던 것이 사실이다. 또한 도급 내지 위임 계약을 맺고 배송업무를 수행하는 사업자의 경우에도 1인 자영업자로서 업무를 수행하는 유사노동자

22) 페어케어스 룬트샤우(Verkehrs Rundschau)지, 2020년 11월 23일자, “ver.di: Gesetz zum Schutz von Paketboten zeigt Wirkung”, <https://www.verkehrsrundschau.de/nachrichten/verdi-gesetz-zum-schutz-von-paketboten-zeigt-wirkung-2686436.html>

23) BT-Ausschussdrucksache 19(11) 452 vom 18.10.2019, S.14.

형태인 경우가 많기 때문에, 전통적인 고용관계에 기초하여 노동자를 보호하고자 하는 노동법 체계만으로는 이러한 사업자가 보호의 사각지대에 놓이는 사례가 많을 수밖에 없다. 이처럼 고용관계의 체결에 앞서 도급계약이나 파견노동계약이 개입된 경우에는 책임관계가 불분명하여 관할 기관의 노동조건 감독을 통한 노동자(피고용인)의 보호에 취약한 경우가 많다. 이에 독일은 이러한 문제에 대한 입법적인 대응으로 사회보험 가입의무를 출발점으로 삼은 것이다.

임금 측면에서는 법정 최저임금법²⁴⁾과 강행근로조건법²⁵⁾을 통해, 하청(위탁) 사업주가 법정 또는 단체협약상 최저임금을 위반한 경우, 도급(위임) 사업주도 임금 지급에 대한 책임을 부담해야 하는 법적 근거를 마련하고 있다.²⁶⁾ 이 조항을 통해 도급(위임) 사업주는 보증인과 유사한 법적 지위에서 의무이행에 대한 책임을 부담하게 된다.

택배종사자보호법은 이러한 임금 측면에서의 책임 확대와 동일한 방식으로 사회보험과 관련한 책임을 도급(위임) 사업주에게 확대하고 있는 것이다. 다만 직접적으로 고용관계를 맺고 있는 하청(위탁) 사업자가 부담해야 할 사회보험료 납부 책임을 도급(위임) 사업주에게 부담하도록 하는 것은 단순히 경제적 측면에서의 보호를 위한 조치로서만 의의를 갖는 것은 아니다. 앞서 지적한 바와 같이 독일의 사회보험제도는 노동감독을 위한 기초로 활용되기 때문에, 사회보험 가입을 강제하는 효과는 해당 산업 분야의 노동조건에 대한 감시·감독 기능의 강화로 이어지게 된다.

이미 2002년 이러한 도급(위임) 사업주의 책임을 확대하였던 건설업을 비롯하여, 2017년 해당 내용을 규정한 육류산업의 경우에는, 계약관계에 기초하여 하청(위탁)업체가 규율을 준수하도록 강제하는 효과가 있었던 것으로 확인되었다.²⁷⁾ 이를 바탕으로 적어도 입법적 관점에서는 효과적인 대책으로 기능하고 있는 것으로 평가할 수 있다.

한국에서도 택배서비스 종사자는 특수고용형태 종사자에 해당하는 경우가 많다. 종속적 노동을 수행한다는 측면에서 사회보험의 확대 적용에 대한 근거가 마련되고는 있지만, 그러한

24) Mindestlohngesetz(MiLoG).

25) Arbeitnehmer-Entsendegesetz(AentG).

26) MiLoG § 13 & AEntG § 14.

27) Gloria Versin(2020), “Die Nachunternehmerhaftung im Paketboten-Schutz-Gesetz”, BB 2020 Heft 04, S. 187.

책임의 확대가 직접고용을 유인하는 효과로 이어지지 못하고 있는 것이 사실이다. 도급이나 위임 계약이 일반화되어 노동 기준 위반이 특히 문제가 되는 산업 분야에 대해서는, 계약상 강제를 통해 법에서 요구하는 노동조건이 준수될 수 있도록 도급(위임) 사업주의 책임 위험을 증가시키는 방식의 입법적 조치에 대해서도 검토할 필요성이 있을 것으로 보인다. **KLI**

참고문헌

- BNetzA, *Jahresbericht*, 2016 & 2019.
- BT-Ausschussdrucksache 19(11) 452 vom 18.10.2019.
- BT-Drucksache 19/13958 vom 14.10.2019.
- BR-Drucksache 92/19 vom 26.2.2019.
- Christopher Rinckhoff(2019), “Das Paketboten-Schutz-Gesetz”, *NZA 2019 Heft 24*, S. 1667-1671.
- Gloria Versin(2020), “Die Nachunternehmerhaftung im Paketboten-Schutz-Gesetz”, *BB 2020 Heft 04*, S. 181-87.
- Referentenentwurf(BMAS), *Entwurf eines Gesetzes zur Einführung einer Nachunternehmerhaftung in der Kurier-, Express-und Paketbranche zum Schutz der Beschäftigten(Paketboten-Schutz-Gesetz)* vom 12.9.2019

- 슈피겔(Spiegel)지, 2019년 4월 27일자, “So will Hubertus Heil Paketboten besser stellen”, <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/paketdienste-hubertus-heil-treibt-gesetz-zur-nachunternehmerhaftung-voran-a-1264718.html>
- 페어케어스 룬트샤우(Verkehrs Rundschau)지, 2020년 11월 23일자, “ver.di : Gesetz zum Schutz von Paketboten zeigt Wirkung”, <https://www.verkehrsrundschau.de/nachrichten/verdi-gesetz-zum-schutz-von-paketboten-zeigt-wirkung-2686436.html>
- 한델스블라트(Handelsblatt)지, 2019년 2월 17일자, “Bundesweite Razzia - Jede dritte Zustellfirma verstößt gegen Arbeitsrecht”, <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/paketbranche-bundesweite-razzia-jede-dritte-zustellfirma-verstoest-gegen-arbeitsrecht/23992134.html?ticket=ST-2094007-2cknnoQQi3VFCMRFAQTF-ap5>