

# 독일의 근로시간 제도와 근로자 건강보호\*

박귀천\*\*

## 목 차

- I. 서언
- II. 법정근로시간 관련 주요 내용
- III. 일요일 및 휴일 근로의 제한
- IV. 휴게(Ruhepausen) 및 최소휴식시간(Ruhezeit)
- V. 근로시간과 근로자의 건강상 위험에 대한 관리
- VI. 결론 및 시사점

## I. 서언

근로시간이 근로자의 건강과 안전에 지대한 영향을 미친다는 점은 주지의 사실이다. 장시간근로는 각종 사고와 질병을 유발할 뿐만 아니라 노동생산성 측면에서도 부정적인 영향을 준다. 근로시간제도는 근로자가 건강하고 안전하게 일하고 생활하면서 인간의 존엄성을 유지할 수 있도록 형성, 적용되어야 한다.

투고일 2019. 8. 20, 심사일 2019. 9. 5, 게재확정일 2019. 9. 10.

\* 이 글의 II 및 III은 김승택외, 『탄력적 근로시간제 실태조사 및 개선 방안』, 고용노동부 학술연구용역보고서, 2018에서 필자가 집필한 부분 및 박귀천, “탄력적 근로시간 관련 법제 해외사례 분석 : 독일”, 『월간 노동리뷰』, 2019년 3월호, 한국노동연구원, 2019의 일부 내용을 중심으로 최근 판례 및 논의 등을 보완하여 작성하였다.

\*\* 이화여자대학교 법학전문대학원 부교수.

독일의 근로시간에 관한 기본적인 사항은 근로시간법(Arbeitszeitgesetz)을 중심으로 규율되고 있다. 또한 독일 근로시간제도는 폐점시간법(Gesetz über den Ladenschluss)과도 관련된다. 폐점시간법은 물품을 판매하는 가게, 판매점에 대해서 영업이 끝나는 시간 자체를 법에 의해 제한함으로써 당해 판매점에 근무하는 근로자의 장시간 근로가 억제되는 효과와 연결되기 때문이다.

독일 근로시간법은 근로자의 건강보호를 가장 중요한 입법 목적으로 지향하고 있다. 노동의학적 관점에서 1일 근로시간의 상한선을 법률로 정하여 규제하는 것은 근로자의 건강 보호를 위한 중요한 의미를 가진다.<sup>1)</sup>

근로시간법의 목적은 첫째, 근로시간을 정함에 있어서 근로자의 안전과 건강보호를 보장하는 것, 둘째, 유연근로시간에 대한 기본조건을 개선하는 것, 셋째, 일요일과 법정휴일을 근로자의 휴식일이자 정신을 고양하는 날로서 보호하는 것이라고 규정되어 있다(근로시간법 제1조). 근로시간법상 규정들을 해석함에 있어서는 근로시간법 제1조에 규정된 보호 목적을 유의해야 한다.<sup>2)</sup>

독일은 연장근로나 휴일근로에 대해서 임금으로 보상하기 보다는 대체휴일 부여 등을 통해 시간으로 보상하여 장시간근로를 방지하고 근로자의 건강을 보장하고자 하는 방향으로 법제도가 마련·운영되고, 법정 기준보다 단축된 근로시간을 정한 다수의 산별협약이 적용되고 있으며, 휴가를 근로자의 당연한 권리로 인정하는 것을 전제로 하는 입법과 사법부의 법해석이 이루어지고 있다.<sup>3)</sup> 또한 과거에 비해서 약해지고 있다고는 하지만 여전히 강한 기독교적 전통과 문화의 영향으로 일요일 및 종교관련 법정 휴일의 근로를 엄격하게 제한하고자 하는 법제도뿐만 아니라 이에 공감하는 사회구성원들의 인식이 강하고, 협약자치를 통한 근로시간 단축

1) BT-Drs. 12/5888, S. 24.

2) BAG v. 24.2.2005 - 2 AZR 211/04; Baeck/Deutsch, *Arbeitszeitgesetz*, 3. Aufl., 2014, § 1, Rn. 7.

3) 독일의 연차유급휴가에 관한 판례의 입장에 관해서는, 박귀천, “연차유급휴가에 관한 독일연방노동법원의 최근 판례에 대한 검토”, 『법학논집』, 제19권 제4호, 이화여자대학교 법학연구소, 2015 참조.

노력 또한 지속적으로 이루어지고 있다. 독일은 OECD 회원국 중 근로시간이 가장 짧은 나라로 알려져 있다. 2017년 독일의 1인당 연 평균 실근로시간은 1,356시간이다.<sup>4)</sup>

이 글에서는 근로자 건강보호라는 관점에서 독일 근로시간법제가 어떠한 내용을 담고 있으며 어떻게 적용되고 있는가에 대해 살펴보고 우리나라에 대한 시사점을 모색해보고자 한다.

## II. 법정근로시간 관련 주요 내용

### 1. 근로시간법의 적용 범위

근로시간법 제2조 제2항은 “이 법에서의 근로자라 함은 현업근로자(Arbeiter), 사무직근로자(Angestellte), 직업교육을 받기 위해 취업한 자를 의미한다.”라고 규정하고 있다. 따라서 근로시간법은 원칙적으로 18세 이상의 모든 근로자와 직업교육을 받기 위해 취업한 자에 대해 적용된다.

근로시간법의 적용이 제외되는 대상은 ① 사업조직법(Betriebsverfassungsgesetz) 제5조 제3항의 관리직 사원(leitende Angestellte),<sup>5)</sup> ② 고위관리직 의사(Chefärzte), ③ 공공관청의 관리자 및

4) <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS>

5) 사업조직법 제5조 제3항의 ‘관리직 사원’이라 함은 근로계약 및 기업 및 사업 내 지위에 따라 다음 각호와 같은 경우의 자를 의미한다. 1. 사업이나 사업부 분내에서 각 근로자의 채용이나 해고에 대해 독자적인 권한을 가지는 자, 2. 포괄적 대리권 또는 지배권을 가지고 있는 자 또는 사용자와의 관계에서 중요한 의미를 갖는 지배권을 가지고 있는 자, 3. 기업 또는 사업의 존속과 발전에 중요한 의미를 가지고 있고 또한 이러한 업무를 이행하는 데 특별한 경험과 지식이 요구되는 업무를 통상적으로 담당하고 있으며 그 경우에 본질적으로 지휘명령을 받지 않고 결정을 내리거나 또는 결정에 중요한 영향을 미칠 수 있는 자(이러한 업무에는 특히 법규정, 계획 또는 지침, 다른 고위관리 직사원과의 협력에 의한 제한이 있을 수 있다). 한편 사업조직법 제5조 제4항에 따르면 관리직 사원 해당 여부에 대한 의심이 드는 경우에, 다음 각 호중 어느 하나에 해당하는 자는 관리직 사원에 해당된다. 1. 직전의 중업원협의회, 관리직위원회 또는 근로자의 감사위원회 위원의 선거에 있어서 또는 확정력

그 대리인, ④ 인사 관련 업무에서 독립적 결정권한을 가지는 공공서비스부문 근로자, ⑤ 위탁된 자와 주거 공동체에서 함께 살면서 자기책임으로 이 자를 교육·간호 또는 보호하는 근로자, ⑥ 교회와 종교단체의 예배 부문이다(근로시간법 제18조 제1항). 또한, 18세미만인 자의 고용에 대해서는 이 법 대신 연소자근로보호법이 적용되고(제18조 제2항) 선원법 제3조의 승무원으로서의 상선근로자에 대해서는 이 법 대신 선원법이 적용된다(제18조 제3항).

## 2. 근로시간의 개념

### 1) 근로시간의 정의

근로시간법 제2조 제1항은 “이 법에서 말하는 근로시간이라 함은 휴게 시간을 제외한 근로의 개시부터 종료까지의 시간을 말한다.”라고 규정하고 있다.

근로시간은 근로자의 근로제공에 소요되는 시간으로 일단은 근로자가 사실상 사용자를 위해 일하는 시간을 의미하는데, 통설과 판례에 따르면 실제 일하는 시간만이 아니라 근로자가 근로계약상 의무 이행을 위해 사용자가 정한 장소에서 사용자에게 처분권한을 맡기는 시간을 의미한다. 따라서 예를 들어 기계를 고치기 위해 근로자가 기다리는 시간, 다음 업무 지시를 위해 근로자가 기다리는 시간 등은 이른바 경영상 이유에 의한 대기시간(betriebsbedingte Wartezeiten)으로서 근로시간에 해당된다.<sup>6)</sup>

### 2) 근로시간 판단에 대한 해석

#### (1) 완전근로(Vollarbeit)

---

있는 법원의 판단에 의하여 관리직사원으로 분류된 자, 2. 기업 내에서 주로 관리직사원에 의해 업무가 수행되는 경영영역에 속해 있는 자, 3. 일반적으로 기업 내의 관리직사원이 받는 통상적인 연봉을 받는 자, 4. 제3호의 적용에 있어도 의문이 있는 경우에는 사회법전 제4편 제18조에 따른 소득액의 3배를 초과하는 통상적인 연봉을 받는 자.

6) Baeck/Deutsch, *Arbeitszeitgesetz*, 3. Aufl., C. H. Beck, 2014, § 2, Rn. 4.

완전근로는 근로자가 완전한 범위에서 사용자의 목적을 위해 투입되는 경우를 의미하고, 이는 당연히 근로시간에 해당된다. 감시업무나 관찰업무라 하더라도 근로자에게 지속적인 주의가 요구되고 긴장의 이완(Entspannung)이 허용되지 않는 경우라면 이 역시 완전근로에 해당된다.<sup>7)</sup>

### (2) 근로대기(Arbeitsbereitschaft)

근로대기시간의 개념에 관한 판례와 통설에 따르면 ‘긴장이 이완된 상태에서 깨어서 주의하는 시간(wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung)’으로 정의된다. 근로대기중인 근로자는 작업장에서 사용자에게 자신을 사용하도록 맡기고 계속해서 준비가 되어있어야 한다.<sup>8)</sup> 근로대기는 기본적으로 근로시간에 포함되지만 완전근로에 비해 노동강도가 약한 시간으로 이해된다. 따라서 근로대기시간에 대해서도 1일 근로시간 한도 및 연장근로시간 한도 등의 근로시간법 규정이 적용되지만 근로시간법에서는 근로대기와 관련해서 예외규정을 두고 있다. 즉, 근로시간이 통상적으로 상당부분 근로대기 또는 대기근로에 해당되는 경우 단체협약 또는 단체협약에 근거한 사업장협정을 통해 10시간을 초과하는 1일 근로시간의 연장이 가능하다(근로시간법 제7조 제1항 제1호의a 및 제4호의a).

### (3) 대기근로(Bereitschaftsdienst)

판례와 통설에 따르면 근로자가 직접 근로 장소에 머물러야 할 필요 없이 사업장 내부이든 외부이든 사업의 목적을 위해 사용자가 특정한 장소에 있어야 하는 시간으로 근로자는 필요한 경우 자신의 완전한 근로를 즉시 개시할 수 있도록 해야 한다. 대기근로시간에는 근로자가 체류장소를 자유롭게 선택할 수 없으며, 사용자가 정한 장소에 머물러야 한다는 특징이 있지만 통상적으로 근로제공 이외에 자신의 활동에는 제한이 없

7) Baeck/Deutsch, a.a.O., § 2, Rn. 30.

8) Koch/Linck/Treber/Vogelsang, Arbeitsrechts-Handbuch, C. H. Beck, 2011, § 45, Rn. 56.

다는 점에서 근로대기와는 구별된다. 근로시간법에서는 위에서 살펴본 바와 같이 대기근로와 근로대기를 같은 수준으로 규정하고 있다는 점에서 대기근로 역시 근로시간에 해당하는 것으로 이해되고 있다(근로시간법 제7조 제1항 제1호의a 및 제4호의a 참조).<sup>9)</sup>

#### (4) 호출대기(Rufbereitschaft)

호출대기의 경우, 근로자는 사용자가 호출할 때에 빠른 시간 내에 근로에 투입될 수 있도록 해야 한다. 대기근로와 호출대기의 차이점은 대기근로의 경우에는 대기장소를 사용자가 정하지만 호출대기의 경우 대기장소를 근로자 스스로 결정할 수 있다는 차이가 있다. 판례와 학설에 따르면 호출대기는 근로시간법상 근로시간에 해당되지 않는다.<sup>10)</sup>

한편, 2018년 2월 21일 유럽사법재판소는 근로자가 대기근로시간 동안 집에서 자유롭게 머무른다 하더라도 사용자의 호출이 있을 때에는 8분 이내에 업무에 투입되어야 하기 때문에 다른 활동을 할 수 있는 가능성이 대단히 제한되는 경우, 이 시간은 근로시간으로 본다는 판결을 내린 바 있다.<sup>11)</sup> 이러한 판결의 입장에 따르면 사업장협정 등에서 호출대기시간으로 규정하고 있다 하더라도 사용자가 호출할 때 어느 정도의 시간 내에 업무에 투입되도록 하는 경우 근로시간에 해당된다고 볼 것인지 해석론상 문제가 될 수 있다는 점에서 독일 국내에서 논쟁이 되고 있다.<sup>12)</sup>

#### (5) 각 시간에 대한 임금 지급 문제

독일 근로시간법은 철저히 공법적 성격의 노동보호를 입법목적으로 한다는 점이 강조되고 있기 때문에 위에서 살펴본 각 시간에 근로가 이루어지는 경우, 수당 지급 등 임금 지급 내지 보상을 어떻게 할 것인지에

<sup>9)</sup> Baeck/Deutsch, a.a.O., § 2, Rn. 41.

<sup>10)</sup> Baeck/Deutsch, a.a.O., § 2, Rn. 52.

<sup>11)</sup> EuGH, Urteil vom 21.02.2018, C-518/15. 이 사건은 벨기에 소방관의 대기근로시간이 근로시간에 해당되는지 여부가 다투어졌던 사건이다.

<sup>12)</sup> Althoff, Neugestaltung von Betriebsvereinbarungen aufgrund der neuen EuGH-Rechtsprechung zu Bereitschaftsdienst, ArbRAktuell, C. H. Beck, 2018, 244, S. 246.

대해서는 법에서 따로 정하고 있는바가 없다. 다만 위에서 살펴본 각 시간이 근로시간으로 판단되는 경우 법정 근로시간의 한도 및 휴게시간 등에 대한 법규정이 적용된다는 점이 중요하다. 수당 등 임금지급에 관한 사항은 근로계약, 사업장협정, 단체협약 등에서 정해지게 된다. 다만, 근로시간에 해당되는 시간에 대해서는 최소한 법정 최저임금이 지급되어야 한다.<sup>13)</sup>

### 3. 근로시간 한도에 관한 규율

#### 1) 주간근로자에 대한 원칙

1일의 근로시간은 8시간을 초과해서는 안 된다(근로시간법 제3조 1문). 그러나 6개월 또는 24주 이내에 1일 평균 근로시간이 8시간을 초과하지 않는 경우에 한하여 1일 근로시간은 10시간까지 가능하다(근로시간법 제3조 2문).

그런데 근로시간법은 1일 근로시간의 상한선만 정하고 있을 뿐, 1주 근로시간의 한도는 정하고 있지 않다. 다만 일요일 근로는 법에서 금지하고 있어(제9조) 월요일부터 토요일까지만 근로가 허용되기 때문에 연장근로가 없는 경우 1주의 근로시간 한도는 48시간(=6일×8시간)이 된다.

연장근로를 하는 경우에는 1일 2시간의 연장근로가 허용되기 때문에 6개월 또는 24주의 단위기간 내에 평균하여 1일 8시간을 넘지 않는 한, 1주 최장 60시간(=6일×10시간)까지의 근로가 가능하다. 즉, 법에 의한 1주 근로시간 상한선은 60시간이다. 사용자는 6개월 또는 24주의 단위기간 중 한 가지를 선택할 수 있다. 이 기간 내에서 보다 짧은 단위기간을 정하는 것은 허용되지만 6개월 또는 24주를 초과하는 단위기간을 정하는 것은 허용되지 않는다.<sup>14)</sup> 다만, 연장근로에 대해 규정하고 있는 근로시간법 제3조 2문은 유연 근로시간제도의 법적 근거가 되기 때문에 한국의 연장근로 제한과는 다른 형태라 할 수 있고,<sup>15)</sup> 우리의 탄력적 근로시간

<sup>13)</sup> Althoff, a.a.O., S. 245.

<sup>14)</sup> Baeck/Deutsch, a.a.O., § 3, Rn. 27-31.

<sup>15)</sup> 김기선·강성태·조용만·한인상·정영훈·노호창·김근주, 『근로시간법제 주요 쟁

제와 유사한 개념을 규정한 것이라고 볼 수 있다.<sup>16)</sup>

## 2) 야간근로자에 대한 원칙

한편, 근로시간법은 야간근로자 및 교대제근로자의 법정 근로시간에 대해서는 별도로 규정하고 있다. 근로시간법상 야간시간이라 함은 23시부터 6시(제과점의 경우 22시부터 5시)까지의 시간이고(제2조 제3항), 근로시간법에서 말하는 야간근로라 함은 야간시간 내에서 이루어지는 2시간을 초과하는 근로를 의미한다. 또한 근로시간법상 야간근로자라 함은 통상적으로 교대근무로 야간근로를 행해야 하는 자이거나 1년에 최소한 48일 이상 야간근로를 하는 자를 뜻한다(근로시간법 제2조 제4항 및 제5항).

야간근로자의 1일 근로시간을 8시간을 초과해서는 아니 되고, 1개월 또는 4주 이내에 1일 평균 근로시간이 8시간을 초과하지 않는 경우에 한하여 1일 근로시간이 10시간까지 연장될 수 있다(근로시간법 제6조 제2항). 요컨대 유연 근로시간제의 단위기간 한도를 1개월로 제한하고 있는 것이다.

또한 야간근로자는 고용개시 전 그리고 고용 이후에 3년을 초과하지 않는 기간마다 의료검진을 받을 권리가 있다. 또한 야간근로자가 만 50세가 되면 매년 의료검진을 받을 권리를 갖는다. 검진비용은 사용자가 부담한다(근로시간법 제6조 제3항).

## 3) 예외

근로시간법은 아래에서 보는바와 같이 근로시간법상 근로시간 한도와 다르게 규정하는 것이 가능한 여러 예외적인 경우들에 대해 규정하고 있

---

점의 합리적 개편방안』, 한국노동연구원, 2015, 152쪽.

16) 따라서 독일의 탄력적 근로시간제도의 단위기간의 법정 한도는 원칙적으로 6개월이라고 이해되고 있다. 참고로 1994년 근로시간법 제정 당시, 독일 상원 의원(Bundesrat)은 근로시간법 제정안에 대한 의견에서 탄력근로시간의 단위기간을 12개월 또는 48주로 연장할 것을 요구했지만 독일 연방정부는 이러한 제안에 동의하지 않았고 현행법과 같이 24주 또는 6개월로 규정되었다.

다. 다만 예외에 대한 규정에 근거하여 1일 근로시간이 12시간 이상으로 연장된 경우에는 근로시간 종료 직후 바로 최소 11시간 이상의 휴식시간이 보장되어야 한다(제7조 제9항).

### (1) 단체협약 또는 단체협약에 근거한 사업장협정에 의하는 경우

다음의 경우에는 단체협약이나 단체협약에 근거한 사업장협정을 통해 근로시간법상 근로시간의 한도에 관한 규정과 다르게 정하는 것이 허용된다.

① 근로시간이 통상적으로 상당부분 근로대기 또는 대기근로에 해당되는 경우: 1일 근로시간이 10시간을 초과하는 것이 가능하다. 단, 12개월을 평균하여 1주 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다(근로시간법 제7조 제1항 제1호, 제7조 제8항). 여기서 “상당부분(in erheblichem Umfang)”이 어느 정도를 의미하는지에 관해서는 개별 사례별로 해석에 맡겨져 있고, 완전근로 시간 동안 근로자의 부담의 정도와 대기 시간 동안 이완의 가능성이 중요하게 고려되어야 한다. 따라서 단체협약을 통해 직업군에 따라 다르게 정하는 것을 생각할 수 있다. 학설 중에는 전체 근로시간의 25~30% 정도가 근로대기나 대기근로에 해당된다면 “상당부분”으로 볼 수 있다고 하는 견해도 있는데, 연방노동법원은 1일 근로시간이 11시간이고 이 중 3시간이 근로대기시간이라면 근로대기시간이 “상당부분”인 것으로 볼 수 있다고 판단한 경우가 있다.<sup>17)</sup>

② 야간근로자의 근로시간이 통상적으로 상당부분 근로대기 또는 대기근로에 해당되는 경우: 1일 10시간 초과가 가능하다. 단, 12개월 평균하여 1주 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다(근로시간법 제7조 제1항 제1호, 제7조 제8항).

③ 근로자의 건강 보호를 상응하는 시간의 보상에 의해 보장한다면, 농업분야에서 경작준비기간이나 수확기간 및 기상 영향으로 인한 기간에 맞춰 조정하는 경우, 병원, 치료·요양·간병기관에서 근로시간 규정을 업무의 특성과 환자 이익에 맞게 조정하는 경우, 연방·주·지방자치단체 및 기타 공법상 단체 등에서 그 기관의 업무 특성에 맞춰 조정하는 경우

<sup>17)</sup> BAG v. 24.1.2006 - 1 ABR 6/05.

에 1일 10시간과 달리 조정하는 것이 가능하다. 단, 12개월 평균하여 1주 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다(근로시간법 제7조 제2항 제2호 내지 제4호, 제7조 제8항).

④ 근로시간이 통상적으로 상당부분 근로대기 또는 대기근로에 해당되고 특별규정을 통해 근로자의 건강에 해가되지 않는다는 것이 보장된 경우: 1일 근로시간을 보상없이 8시간 초과하는 것이 허용된다(근로시간법 제7조 제2항의a). 단, 근로자의 서면 동의가 필요하고 근로자는 6개월 이내에 서면 동의를 서면으로 철회할 수 있다(근로시간법 제7조 제7항).

### **(2) 단체협약 적용범위 내에 있으면서 단체협약을 적용받지 않거나 중업원협의회가 없는 사업장의 경우**

이 경우 근로자와 사용자간의 서면합의에 의해 근로시간법과 다른 내용의 단체협약을 적용받기로 합의할 수 있다(근로시간법 제7조 제3항). 단, 근로자의 서면 동의가 필요하고 근로자는 6개월 이내에 서면 동의를 철회할 수 있으며(근로시간법 제7조 제7항), 12개월 평균하여 1주 근로시간이 48시간을 초과할 수 없다(근로시간법 제7조 제8항).

### **(3) 교회 및 공법상 종교단체**

교회 및 공법상 종교단체는 내부 규율에 의해 다르게 정할 수 있다(근로시간법 제7조 제4항). 단, 근로자의 서면 동의가 필요하고 근로자는 6개월 이내에 서면 동의를 철회할 수 있으며(근로시간법 제7조 제7항), 12개월 평균하여 1주 근로시간이 48시간을 초과할 수 없다(근로시간법 제7조 제8항).

### **(4) 감독관청의 승인에 의하는 경우**

일반적으로 단체협약이 체결되지 않는 분야에서 경영상 이유에 의해 필요하고 근로자 건강에 해가되지 않는 한 감독관청 승인에 의해 법 제7조 제1항, 제2항, 제2항의a와 다르게 정할 수 있다. 단, 근로자의 서면 동의가 필요하고 근로자는 6개월 이내에 서면 동의를 철회할 수 있으며(근로시간법 제7조 제7항), 6개월 또는 24주를 평균하여 1주 근로시간이

48시간을 초과할 수 없다(근로시간법 제7조 제8항).

#### (5) 법규명령에 의하는 경우

경영상 이유에 의해 필요하고 근로자의 건강에 해가 되지 않는 한 연방정부는 연방상원의 동의를 얻은 법규명령에 의해 법 제7조 제1항 또는 제2항의 예외를 허용할 수 있다(근로시간법 제7조 제6항).

#### 4) 위반에 대한 제재

사용자가 고의 또는 과실로 법 제3조의 근로시간 한도를 위반하는 경우에는 최고 15,000유로의 과태료가 부과될 수 있다(근로시간법 제22조 제1항 제1호 및 제2항).

위와 같은 위반행위를 사용자가 고의로 행하여 근로자의 건강이나 노동력을 해치거나(근로시간법 제23조 제1항 제1호), 이러한 행위를 지속적으로 반복하는 경우(동조 동항 제2호)에는 1년 이하의 자유형 또는 벌금형에 처해진다. 제23조 제1항 제1호의 행위를 과실에 의해 야기한 자에 대해서는 6개월 이하의 자유형 또는 벌금형에 처한다(근로시간법 제23조 제2항).

#### 4. 연장근로시간에 대한 사용자의 기록 의무

근로시간법은 연장근로시간에 대해 사용자가 기록하여 보관하도록 하고 있다. 즉, 사용자는 동법 제3조 제1항에 따른 1일 근로시간을 초과하는 근로자의 근로시간을 기록하고, 동법 제7조 제7항에 따라 근로시간 연장에 대해 근로자의 동의를 필요로 하는 사안에 대해 동意的 의사표시를 한 근로자의 목록을 작성할 의무가 있으며 이러한 문서는 최소한 2년간 보관해야 한다(근로시간법 제16조 제2항). 이는 근로시간법상 연장근로시간 규정 준수 여부에 대한 증명책임을 원칙적으로 사용자에게 부과하는 것이라고 볼 수 있을 것이다.

한편, 최근 유럽사법재판소는 유럽연합 회원국에서 사용자들은 근로시간을 기록할 의무가 있다는 판결을 내린바 있다. 독일 도이체방크

(Deutsche Bank)의 스페인지사에 대해 스페인 노동조합 Federación de Servicios de Comisiones Obreras(CCOO)가 근로시간 기록 시스템을 마련할 것을 요구하였는데 도이체방크는 스페인법상 그러한 의무는 없다고 주장하였다. 이에 대해 유럽사법재판소는 “유럽연합 회원국들은 매일의 근로시간을 측정할 수 있는 객관적이고 신뢰할만한 근로시간 측정시스템을 구축해야 한다.”고 하면서 이는 유럽연합의 근로시간지침과 근로시간의 최고한도, 매일 및 매주의 휴식, 연차유급휴가에 관한 근로자들의 권리에 대해 밝히고 있는 유럽연합 기본권헌장 제31조 제2항으로부터 도출되는 것이라고 판시했다.<sup>18)</sup> 다만 유럽사법재판소는 유럽연합 회원국이 특정 분야나 특정 기업의 특수성을 고려하면서 근로시간 측정시스템을 구축할 수 있다고 하여 각 회원국의 재량의 여지가 있다는 점도 언급하였다. 비록 유럽사법재판소 판결이 민간기업에 대해 직접적으로 법적 구속력을 미치는 것은 아니고, 독일 정부에 대해 특정 기간 내에 법을 개정하도록 요구하고 있는 것도 아니지만 위 판결이 향후 독일을 비롯한 유럽연합 회원국들의 근로시간법제 및 정책에 어떠한 영향을 미치게 될지 귀추가 주목되고 있는 상황이다.

## 5. 유해업무 종사자에 대한 보호 강화

근로자의 건강보호를 위해 필요한 한에서 연방정부는 근로자의 건강에 대한 특별한 위험이 예상되는 개별 고용분야, 특정 작업 또는 특정 근로자집단에 대해 연방 상원의 동의를 얻은 법규명령으로 제3조의 1일 근로시간 한도 이상으로 근로시간을 제한할 수 있고, 제4조 및 제5조 이상으로 휴게시간 및 최소휴식시간을 연장할 수 있으며, 제6조의 야간근로자 및 교대제근로자의 보호를 위한 규정을 확대할 수 있고, 제7조에 따라 법률과 다르게 예외를 정할 수 있는 가능성을 제한할 수 있다(근로시간법 제8조 1문). 단, 이러한 내용은 광산에 대한 감시감독을 받는 고용분야 및 그 사업 내 작업에 대해서는 적용되지 않는다(근로시간법 제8조 2문).

<sup>18)</sup> EuGH, Urteil vom 14.05.2019, C-55/18 (CCOO gg. Deutsche Bank SAE).

### Ⅲ. 일요일 및 휴일 근로의 제한

#### 1. 일요일 및 휴일 근로 제한의 원칙

근로시간법은 “근로자는 일요일 또는 법정휴일 0시부터 24시까지 근로를 제공해서는 안 된다”라고 규정하여 일요일과 법정휴일의 근로를 금지하고 있다(근로시간법 제9조 제1항). 독일 통일기념일(10월 3일)을 제외하고는 법정휴일의 종류는 각 주별로 주법에 의해 규정된다.

#### 2. 일요일 또는 휴일 근로와 보상

일요일 또는 법정휴일 근로에 대해서는 법 제3조 내지 제8조의 내용이 준용된다. 즉, 1일 근로시간에 관한 규정(근로시간법 제3조), 휴게시간(근로시간법 제4조), 최소휴식시간(근로시간법 제5조), 야간근로 및 교대근로에 관한 규정(근로시간법 제6조), 이러한 규정들에 대해 예외를 인정하는 경우에 대한 규정(근로시간법 제7조), 유해업무에서의 근로시간 제한 및 휴게·휴식시간에 관한 규정(근로시간법 제8조) 등이 준용되는 것이다. 그리고 일요일 또는 법정휴일 근로로 인해 1일 근로시간, 야간근로 및 교대근로시의 근로시간과 관련하여 법에서 정하고 있는 근로시간 상한선 및 단위기간이 초과되어서는 안 된다(근로시간법 제11조 제2항).

한편, 근로시간법은 일요일 또는 법정휴일 근로에 대해서는 대체휴일 부여를 통해 보상하도록 하고 있고, 법에서는 가산수당 지급에 의한 보상에 대해서는 규정하고 있지 않다. 일요일 또는 법정휴일 근로에 대한 가산수당 지급에 관해서는 대개 단체협약에서 규정한다.

그리고 법에 의해 허용되는 예외적인 경우에 해당되어 일요일에 근로를 제공한다 하더라도 1년 중 최소한 15번의 일요일에는 근로하지 않도록 보장해야 한다(근로시간법 제11조 제1항).

또한, 근로자가 일요일에 근로한 경우 해당 근로자에게는 근로일로부터 2주 이내에 대체휴일이 부여되어야 하고, 근로자가 평일인 법정휴일에 근로한 경우 근로자에게 근로일로부터 8주 이내에 대체휴일이 부여되

어야 한다(근로시간법 제11조 제3항). 기술상 또는 업무조직상 사유에 반하지 않는 한, 일요일·법정휴일 또는 위의 대체휴일은 법 제5조에 따른 최소휴식시간에 연이어서 부여되어야 한다(근로시간법 제11조 제4항).

### 3. 일요일 및 휴일 근로 제한의 예외

#### 1) 교대제 근무의 경우

주기적인 주·야간 교대제 근무가 이루어지는 사업에서는 휴일 개시 시점으로부터 24시간 동안 사업이 중단된다면 일요일 또는 법정휴일의 시작 또는 종료시점을 최대 6시간까지 앞당기거나 늦출 수 있다(근로시간법 제9조 제2항). 예를 들어 토요일 또는 법정휴일 전날 오후 6시에 근로가 종료되는 경우에는 토요일 또는 법정휴일 전날 오후 6시에 일요일 또는 법정휴일이 시작되도록 하는 것이다. 만일 이러한 규정이 없다면 교대제가 운영되는 사업장에서는 반드시 24시에 교대를 하도록 하거나 혹은 사용자가 일정 시간 동안은 업무를 포기해야 하는 문제가 발생하게 된다. 실제 현장에서는 오전 6시와 오후 6시에 2교대가 이루어지거나, 혹은 오전 6시, 오후 2시, 오후 10시에 3교대가 이루어지는 관행이 많다는 점을 고려한 입법이다.<sup>19)</sup> 또한 운전기사 및 그 동승자에 대해서는 일요일 또는 법정휴일의 시작시점을 최대 2시간까지 앞당길 수 있다(근로시간법 제9조 제3항).

#### 2) 제과점, 제빵점의 경우

제과점, 제빵점의 상품 생산, 운반, 판매 등을 위해 일요일과 법정휴일에 최고 3시간까지 근로가 허용된다(근로시간법 제10조 제3항).

#### 3) 업종에 따른 예외

다음의 업종에 종사하는 근로자들의 일요일 및 법정휴일 근로는 허용

<sup>19)</sup> BT-Drs. 12/5888, S. 28, Baeck/Deutsch, a.a.O., § 9, Rn. 22.

될 수 있다(근로시간법 제10조 제1항).

- ① 응급업무, 구조업무, 소방업무
- ② 공공의 안전과 질서 유지, 법원과 관청의 기능, 국방의 목적을 위한 경우
- ③ 병원 및 치료·요양·돌봄시설 업무
- ④ 식당, 숙박업소 업무, 가사업무
- ⑤ 음악연주, 연극, 영화상영, 전시, 공연, 기타 유사한 행사
- ⑥ 교회, 종교단체, 협회, 정당, 기타 유사한 단체의 비영리적 행사
- ⑦ 스포츠, 여가, 휴식, 오락시설, 관광사업, 박물관, 학술 관련 도서관
- ⑧ 방송, 신문, 통신사 및 사건보도를 위한 기타 출판물을 위한 활동, 사건사고소식 및 영상에 대한 글, 영상 및 인쇄물 형태의 제작활동, 사건사고소식의 영상 또는 음향취재 및 월요일 또는 법정휴일 다음 날 출간되는 출판물의 운송 및 중개업무
- ⑨ 박람회, 전시회, 시장, 민속축제
- ⑩ 육상운송법 소정의 변질우려가 높은 상품 운송 및 중개업무
- ⑪ 에너지공급, 수도공급, 오물수거, 하수처리사업
- ⑫ 농업, 동물사육, 동물 치료 및 보호시설
- ⑬ 경비업, 사업설비의 정비
- ⑭ 평일의 사업재계에 필요한 사업장시설 청소, 유지, 사업장내 평일 근무를 위한 준비, 정보처리시스템의 기능유지
- ⑮ 천연생산물, 원료의 부패 방지, 작업결과의 실패를 방지하기 위한 업무, 연구작업의 연속적 수행을 위한 업무
- ⑯ 생산시설의 파괴 또는 중대한 손상을 방지하기 위한 업무

4) 단체협약 또는 단체협약에 근거한 사업장협정에 의한 경우

단체협약 또는 단체협약에 근거한 사업장협정에 의하는 경우에는 아래와 같은 예외가 허용된다.

**(1) 근로제공이 면제되는 일요일수의 단축**

위에서 본바와 같이 법 제11조 제1항에서는 일요일에 근로를 제공한다

하더라도 1년 중 최소한 15번의 일요일에는 쉬도록 해야 한다고 규정하고 있다. 그러나 이러한 규정과 달리 공공의 안전과 질서 유지, 법원과 관청의 기능, 국방의 목적을 위한 경우(근로시간법 제10조 제1항 제2호), 병원 및 치료·요양·간병시설 업무(동조 동항 제3호), 식당, 숙박업소 업무, 가사업무(동조 동항 제4호), 육상운송법 소정의 변질우려가 높은 상품 운송 및 중개업무(동조 동항 제10호)의 경우에는 근로제공이 없는 일요일의 수를 1년 중 최소 10일로 단축할 수 있다. 또한 방송사업, 연극, 오케스트라 및 전시의 경우에 최소 8일로 단축할 수 있고, 영화관 및 동물사육의 경우에 최소 6일로 단축할 수 있다.

## (2) 대체휴일 부여의 예외

주지하는바와 같이 근로시간법 제11조 제3항에서는 일요일 및 법정휴일 근로를 제공한 근로자에 대한 대체휴일 부여에 대해 규정하고 있다. 그러나 이러한 규정과 달리 평일에 해당하는 법정휴일의 근로에 대해 대체휴일을 부여하지 않을 것을 함의하거나 대체휴일부여의 기간을 법 소정의 기간(일요일 근로의 경우 근로한 날로부터 2주 이내, 법정휴일 근로의 경우 근로한 날로부터 8주 이내)과 달리 정하는 것이 가능하다.

## (3) 일요일 또는 법정휴일의 근로시간을 최대 12시간으로 연장가능한 경우

근로시간법 제11조 제2항에서는 일요일 또는 법정휴일 근로에 대해서도 동법 제3조 내지 제8조에서 규정하고 있는 근로시간의 한도, 휴게, 휴식, 야간근로 및 교대근로 등에 관한 규정이 준용되고 각 규정과 관련된 근로시간의 상한선을 초과하지 않아야 한다고 규정하고 있다. 그러나 이러한 규정과 달리 연속적 교대제 근무사업에 있어 근로제공이 없는 일요일 또는 법정휴일의 추가적 확보를 위해 필요한 경우에, 일요일 또는 법정휴일의 근로시간을 최대 12시간으로 연장하는 것이 가능하다.

## 5) 법규명령에 의한 경우

연방정부는 연방상원의 동의를 얻은 법규명령에 의해 예외를 허용할

수 있다. 즉, 근로시간법 제10조에서 정한 경우 이외에 첫째, 일요일 또는 법정휴일의 근로자의 근로제공이 매일 또는 당일의 특별히 나타난 국민적 수요를 충족하는 데 필요한 사업의 경우, 둘째, 근로가 행해질 사업에 대해 근로의 중단 또는 유예가 기술상의 이유에 의해 가능하지 않거나, 근로자의 생명 또는 건강에 대해 특별한 위험을 가져올 것이거나, 환경 또는 에너지공급 또는 수도공급에 과중한 부담을 초래하게 되는 경우, 셋째, 공익상, 특히 고용 보장을 위한 경우에 법규명령을 통한 일요일 및 휴일근로를 허용할 수 있다(근로시간법 제13조 제1항).

#### 6) 감독관청의 승인에 의한 경우

① 감독관청은 첫째, 소매업에 있어 1년 중 최대 10일간 특별한 상황에 의한 거래의 증가로 인한 경우에 일요일 또는 법정휴일의 근로제공을 승인할 수 있고, 둘째, 특별한 상황에 의한 과도한 손해를 막기 위해 필요한 경우에 1년 중 최대 5일의 일요일 또는 법정휴일의 근로제공을 승인할 수 있으며 셋째, 법률에 규정된 회계조사의 실시를 위해 1년 중 한번 일요일에 근로 제공하는 것을 승인할 수 있다(근로시간법 제13조 제3항).

② 화학적, 생물학적, 기술적 또는 물리학적 사유에 의해 일요일 또는 법정휴일에도 계속적인 진행이 요구되는 업무의 경우 감독관청은 일요일 또는 법정휴일의 근로자의 근로제공을 승인하여야 한다(근로시간법 제13조 제4항).

③ 외국기업과의 경쟁력을 감당할 수 없는 타격이 있는 기업에 대해서는 해당 기업이 법상 허용되는 주간 사업운영시간을 완전히 활용하고 있고 일요일 또는 법정휴일 근로를 통해 고용이 확보될 수 있는 경우에 감독관청은 일요일 또는 법정휴일의 근로를 승인하여야 한다.

#### 4. 위반에 대한 제재

근로시간법 제9조 제1항에 반하여 근로자를 일요일 또는 법정휴일에 근로하게 한 자, 동법 제11조 제1항에 반하여 근로자를 매 일요일에 근

로하게 한 자, 동법 제11조 제3항에 반하여 대체휴일을 부여하지 않거나 적시에 부여하지 않은 자에 대해서는 최고 15,000유로의 과태료가 부과될 수 있다(제22조 제1항 제5호 및 제6호).

위와 같은 위반행위를 사용자가 고의로 행하여 근로자의 건강이나 노동력을 해하거나(근로시간법 제23조 제1항 제1호), 이러한 행위를 지속적으로 반복하는 경우(동조 동항 제2호)에는 1년 이하의 자유형 또는 벌금형에 처해진다. 근로시간법 제23조 제1항 1호의 행위를 과실에 의해 야기한 자에 대해서는 6개월 이하의 자유형 또는 벌금형에 처한다(근로시간법 제23조 제2항).

#### IV. 휴게(Ruhepausen) 및 최소휴식시간(Ruhezeit)

##### 1. 근로시간법상 휴게시간 부여 원칙과 예외

근로시간이 6시간 초과 9시간 미만인 경우 최소한 30분 이상을, 근로시간이 9시간을 초과하는 경우 최소한 45분 이상을 휴게시간으로 미리 정하여 근로시간 도중에 부여해야 한다(근로시간법 제4조 1문). 제4조 1문에 따른 휴게시간은 최소 15분 이상의 휴게로 나누어 부여될 수 있다(근로시간법 제4조 2문). 근로자가 휴게 없이 6시간 연속하여 근로를 제공하는 것은 허용되지 않는다(근로시간법 제4조 3문).

다만, 단체협약 또는 단체협약에 근거한 사업장협정에 의하는 경우에는 다음과 같은 예외가 인정된다.

- ① 제4조 2문 규정과 달리 철도사업 및 운송 사업에서 15분 미만으로 휴게시간을 나누어 정하는 것이 가능하다(근로시간법 제7조 제1항 제2호).
- ② 상응하는 시간의 보상에 의해 근로자의 건강 보호를 보장한다면, 병원, 치료·요양·돌봄시설에서 업무의 특성과 환자 이익에 맞게 제4조의 휴게시간을 조정하는 것, 연방, 주, 지방자치단체 및 기타

공법상 단체 등에서 그 기관의 업무 특성에 맞춰 제4조의 휴게시간을 조정하는 것이 가능하다(근로시간법 제7조 제2항 제3호).

근로시간법 제7조 제2항 제3호에서 말하는 돌봄시설에는 양로원, 어린이 돌봄시설, 장애인 돌봄시설 등이 모두 포함된다.<sup>20)</sup> 이에 따라 교대제 근무를 하는 사업장에서 단체협약 등에 근거하여 15분미만으로 짧게 휴게시간을 나누어 부여하는 경우가 있다. 교대제근무를 해야 하는 근로자들이 모두 함께 휴게시간을 이용할 수 없는 경우에 예외 규정이 이용되는 것이다. 다만 한번에 15분미만으로 부여하더라도 전체 휴게시간이 법정 기준보다 짧게 부여되어서는 안 된다.<sup>21)</sup>

독일 연방노동사회부 산하 기관인 연방노동보호·노동의학청(Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)은 근로시간법 제7조에 따른 예외 규정에 의거하여 15분 미만으로 나누어 휴게시간을 부여하는 경우라 하더라도 최소한 5분 이상의 단위로 부여되어야 하고, 적어도 식사가 가능한 정도의 휴게시간은 부여되어야 한다고 설명하고 있다.<sup>22)</sup> 참고로, 연방노동보호·노동의학청은 근로자 건강에 대한 다양하고 폭넓은 연구, 조사 등을 수행하고 있고, 특히 근로시간과 관련해서는 근로시간 관련 각종 통계 분석 및 연구, 실태조사, 근로시간이 근로자건강에 미치는 영향, 실제 현장에서 활용되고 있는 유연근로시간제도의 유형 등에 대한 조사 및 분석 등에 대한 여러 연구자료를 발간하고 있다.

한편, 대부분의 단체협약은 법정 기준에 따른 휴게시간을 부여하고 있고, 단지 소수의 단체협약에서만 법정 휴게시간에 더하여 추가적인 휴게시간을 부여하도록 하고 있다. 예를 들어 바덴-뷔르템베르크(BadenWürttemberg)주의 금속산업 부문 단체협약에서는 주로 짧은 주기로 규칙적으로 반복되는 수작업노동을 도급임금제로 하는 근로자나 지속

20) Baeck/Deutsch, a.a.O., § 7, Rn. 100.

21) Kerstin Hänecke/Hiltraud Grzech-Sukalo, *Kontinuierliche Schichtsysteme*, Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Bund Verlag, 2012, SS. 36-37.

22) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin(BAuA), Handbuch zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“, 2016, SS. 7-8.

적인 주의와 높은 집중력을 요하는 노동을 도급임금계로 하는 근로자에 대해서는 법정 휴게시간 부여에 더하여 매 시간마다 5분의 휴게시간을 더 부여하도록 규정하고 있다.<sup>23)</sup>

근로시간법 제4조에 반하여 휴게시간을 부여하지 않거나 법에 규정된 최소시간으로 부여하지 않았거나, 적시에 부여하지 않은 자에 대해서는 최고 15,000유로의 과태료가 부과될 수 있다(근로시간법 제22조 제1항 제2호). 위와 같은 위반행위를 사용자가 고의로 행하여 근로자의 건강이나 노동력을 해하거나(근로시간법 제23조 제1항 제1호), 이러한 행위를 지속적으로 반복하는 경우(동조 동항 제2호)에는 1년 이하의 자유형 또는 벌금형에 처해진다. 제23조 제1항 1호의 행위를 과실에 의해 야기한 자에 대해서는 6개월 이하의 자유형 또는 벌금형에 처한다(근로시간법 제23조 제2항).

## 2. 기타 법령상 휴게시간 규정

근로시간법 외에 휴게시간에 대해 규정하고 있는 다른 법령은 다음과 같다.

- 연소자근로보호법 - 4시간 초과, 6시간 이하의 경우 30분 휴게, 6시간 초과인 경우 60분 휴게 부여. 휴게시간은 최소한 15분 단위로 부여되어야 한다(제11조).
- 작업장규칙(Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV) - 작업장규칙 제6.1조 제2항은 “사용자는 영상표시단말기로 일하는 취업자(Beschäftigten)에 대해서 특히 다른 활동이나 주기적인 휴식시간(Erholungszeiten)을 통해 업무를 중단하도록 배려해야 한다.”고 규정하고 있다.

---

23) Nadine Absenger/Elke Ahlers/Reinhard Bispinck/Alfred Kleinknecht/Christina Klenner/Yvonne Lott/Toralf Pusch/Hartmut Seifert, Arbeitszeiten in Deutschland Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik, *WSI Report*, 19, November 2014, S. 18.

- 사업장조직법 - 제87조 제2호는 “휴게시간을 포함한 1일 근로시간의 개시와 종료, 각 주에 대한 근로시간 배분”을 노사공동결정 대상 중 하나로 규정하고 있다.
- 그 밖에 소음, 기압, 저온, 고온, 고열 등에 노출되어 작업을 하는 근로자에 대한 휴게시간 부여에 관해서 관련 규칙, 지침 등에서 규정하고 있다.

### 3. 최소휴식시간<sup>24)</sup>

#### 1) 의의와 입법취지

독일 근로시간법 제5조에서 규정하고 있는 ‘최소휴식시간(Ruhezeit)’의 의미에 관한 법적 정의 규정은 없지만 일반적으로 하나의 근무조 내지 근무시간대에 속해있는 근로자가 하루의 근로를 종료한 이후 다시 근로를 재개하기까지의 시간을 의미한다. 최소휴식시간은 귀가를 위해 사업장을 떠날 때에 시작되어 다음 근로를 위해 사업장에 출근할 때에 종료되는 것으로 본다.<sup>25)</sup> 이는 과로로 인한 근로자의 건강침해를 방지하고 수면과 휴식을 통해 건강을 보호하기 위함이다.<sup>26)</sup> 근로자는 최소휴식시간 동안 자유롭게 이동할 수 있고 별다른 제한 없이 이 시간을 사용할 수 있다.

#### 2) 원칙

성인근로자에 대한 최소휴식시간 보장은 근로시간법 제5조에서, 연소근로자의 최소휴식시간보장은 연소자근로보호법 제13조에서 규정하고 있다. 즉, 18세 이상의 근로자가 하루의 근로를 마친 이후 다시 근로를 재

24) 이 부분은 박귀천, “근로기준법상 근로시간 특례제도의 문제점 및 개선방안에 관한 소고”, 『법학논집』, 이화여자대학교 법학연구소, 2012, 69쪽 이하의 내용을 주로 인용하였다.

25) Reinhard Richardi(Hrsg), Muenchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 3., Aufl., 2009, § 299, Rn. 1.

26) BT-Drs. 12/5888, S. 24.

개하기까지는 최소한 11시간 동안 중단 없이 최소휴식시간을 보장받는다(근로시간법 제5조). 또한 18세 미만 연소근로자의 경우에는 12시간 동안 중단 없이 최소휴식시간을 보장받는다(연소자근로보호법 제13조). 특히 연소자에 대해서는 원칙적으로 오후 8시부터 오전 6시까지의 시간 동안 최소휴식시간이 보장되어야 한다(연소자근로보호법 제14조).

최소휴식시간은 “중단되지 않고(ununterbrochen)” 부여되어야 한다는 점이 중요하다. 또한 최소휴식시간은 역일에 따라 매일 11시간이 부여되어야 한다는 것이 아니라 하루의 근로가 종료된 시각부터 바로 이어서 부여되는 것이다. 따라서 실무상으로는 특히 교대제 근로에서 의미가 있다. 이 시간 중에 근로자가 근로를 위해 호출되어 다시 작업장에 돌아오게 해서는 안 된다. 최소휴식시간 중에 근로자가 사용자로부터 근로를 요구받은 경우 근로자는 이를 거부할 수 있다고 해석된다. 다만 긴급상황(Notfälle)과 특별한 사정이 있는 경우(Außergewöhnliche Fälle)에는 그러하지 아니하다. 한편 연방노동법원은 최소휴식시간 부여가 가능하지 않은 경우, 예컨대 근로관계 자체가 종료되어 최소휴식시간을 부여할 수 없을 때에는 이에 상응하는 금전으로 보상하여야 한다는 판결을 내린바 있다.<sup>27)</sup>

### 3) 예외

#### (1) 업종에 따른 예외

① 근로시간법 제5조 제2항에서는 법 소정의 사업 분야에서는 동조 제1항의 최소휴식시간은 최고 1시간까지 단축할 수 있다고 하면서 다만 단축하는 경우에는 1개월 또는 4주의 단위기간 내에 부여되는 다른 한 번의 최소휴식시간을 최소한 12시간으로 연장시켜 보상해야 한다고 규정하고 있다. 동조에서 규정하고 있는 사업 분야 외의 사업에서는 임의로 최소휴식시간 단축을 할 수 없다. 법상 최소휴식시간 단축이 가능한 사업은 ① 병원 및 기타 치료·요양·돌봄시설, ② 음식점, 여관, 기타 숙박업소, ③ 운수업, ④ 방송업, ⑤ 농업, 동물사육이다.

<sup>27)</sup> BAG 16.5.1957 AP AZO §12. Nr. 1.

② 근로시간법 제5조 제3항에서는 동조 제1항에도 불구하고 병원 및 기타 치료·요양·돌봄시설에서는 최소휴식시간의 단축을 호출대기시간의 부여를 통해 대체할 수 있다. 다만 이는 최소휴식시간의 50%를 초과해서는 안 된다. 예컨대, 원칙적으로 11시간의 최소휴식시간이 부여되고 있는 경우라면 5.5시간은 호출대기시간을 부여하고 최소휴식시간은 5.5시간으로 단축하는 것이 가능해진다. 다만 이러한 법 조항의 적용은 실무에서는 별로 이용되지 않고 있다고 한다.<sup>28)</sup>

**(2) 단체협약 또는 단체협약에 근거한 사업장협정에 의하는 경우**

① 최소휴식시간은 최고 2시간을 단축하여 9시간만 부여하는 것이 가능하다. 다만 단축된 최소휴식시간은 단체협약에서 정하는 단위기간 내에 보충되어야 한다(근로시간법 제7조 제1항 제3호).

② 농업분야에서 경작준비기간, 수확기간, 기상 영향으로 인한 기간에 맞추어 최소휴식시간을 조정하는 것이 가능하다(근로시간법 제7조 제2항 제2호).

③ 병원 및 기타 치료·요양·돌봄시설에서 업무의 특성 및 환자의 이익을 고려하여 최소휴식시간을 조정하는 것이 가능하다(근로시간법 제7조 제2항 제3호).

④ 연방, 주, 지방자치단체 및 기타 공법상 단체 등에서 그 기관의 업무 특성에 맞춰 최소휴식시간을 조정하는 것이 가능하다(근로시간법 제7조 제2항 제4호).

⑤ 근로시간이 통상적으로 상당부분 근로대기 또는 대기근로에 해당되고 특별규정을 통해 근로자의 건강에 해가되지 않는다는 것이 보장된 경우 최소휴식시간 규정에 관계없이 1일 근로시간에 대한 보상 없이 8시간 이상 근로시키는 것이 가능하다(근로시간법 제7조 제2항의a).

**4) 위반에 대한 제재**

근로시간법 제5조 제1항과 제2항에 위반하여 최소휴식시간을 보장하지

<sup>28)</sup> Reinhard Richardi(Hrsg), a.a.O., §299, Rn. 15.

않거나 최소휴식시간을 단축한 이후 최소휴식시간 연장을 통해 적법하게 부여하지 않은 경우에는 최고 15,000유로의 과태료가 부과될 수 있다(근로시간법 제22조 제1항 3호).

또한 근로시간법 제22조 제1항 제3호에서 금지하고 있는 행위(제5조 제1항에 반하여 최소휴식시간을 부여하지 않았거나 제5조 제2항에 반하여 휴식시간의 단축을 다른 휴식시간의 연장에 의해 보상하지 않았거나, 적시에 보상하지 않는 행위)를 사용자가 고의로 행하여 근로자의 건강이나 노동력을 해하거나(근로시간법 제23조 제1항 제1호), 이러한 행위를 지속적으로 반복하는 경우(동조 동항 제2호)에는 1년 이하의 자유형 또는 벌금형에 처해진다. 제23조 제1항 1호의 행위를 과실에 의해 야기한 자에 대해서는 6개월 이하의 자유형 또는 벌금형에 처한다(근로시간법 제23조 제2항).

## V. 근로시간과 근로자의 건강상 위험에 대한 관리

### 1. 근로시간으로 인한 건강상 위험에 대한 판단

어떠한 근로시간 모델이 근로자 건강의 측면에서 바람직한 것인지에 대해서는 독일에서도 끊임없이 문제제기가 되고, 무엇보다도 근로자의 건강보호라는 측면에서 현장에서 적용되고 있는 다양한 근로시간 모델에 대한 분석, 검토, 개선안에 대한 연구 등이 이루어지고 있다.

앞서 살펴본바와 같이 근로시간법은 단체협약 및 단체협약에 근거한 사업장협정에 의해 다양한 예외의 가능성을 열어두고 있고, 이러한 예외 규정이 악용될 수 있다는 위험성이 고려되어야 한다는 점이 특히 강조된다. 이에 근로시간이 근로자의 건강과 안전에 미치는 영향을 파악하기 위한 방법 중 하나로 독일 연방노동보호·노동의학청은 근로시간의 위험성판단(Gefährdungsbeurteilung)을 위한 “근로시간 체크리스트”를 제공하고 있다. 근로시간법 예외 규정의 악용 가능성은 무엇보다도 병원, 요양 시설 등에서 문제되고 있다는 점에서 “근로시간 체크리스트”는 기본적인

로 병원의 근로시간 문제를 중심으로 설계되어 있는데,<sup>29)</sup> 그 밖의 업종에서도 각 업종 특성에 맞는 한에서 이 체크리스트를 사용할 수 있다.

이 체크리스트는 위험성과 관련하여 근로시간, 휴게시간, 최소휴식시간, 근로일, 일요일, 법정휴일, 대기근로, 교대근로, 휴가, 근로시간계좌제, 유연성 및 부담 등에 관한 총 55개의 질문으로 구성되어 있다. 체크리스트의 55개 질문은 다음과 같다.

<1부: 근로시간>

- 1) 전일제근로자에 대해 협약상 합의된 주간 근로시간 한도는?
- 2) 1)의 근로시간은 실제 현장에서는 초과되는가? (초과되지 않는지, 주간 근로시간이 48시간이상인지, 미만인지)
- 3) Opt-out Regelung(사용자와 근로자가 주간 48시간을 초과하는 근로시간에 대해 개별적으로 합의한 경우)이 존재하는가?
- 4) 업무일정에 따르면 1일 통상 근로시간은 8시간을 초과하는가?(초과되지 않는지, 1일 근로시간이 10시간 이하로 초과되는지, 10시간 초과인지)
- 5) 계획되어 있는 업무일정에 따른 근로시간이 실제 현장에서는 반복해서 초과되는가?
- 6) 업무일정이 23시부터 6시 사이의 근로시간을 포함하고 있는가?

<sup>29)</sup> 독일에서는 병원(Kliniken)이나 요양시설(Pflegeheimen)에서의 인력부족으로 인해 의사, 간호사, 요양사 등에게 휴게시간을 제대로 부여하지 못하는 문제가 발생하고 있다. 독일통합서비스노조(이하 Ver.di라 함)는 2017년 2월 21일 ‘행동의 날(Aktionstag)’에 병원 또는 요양시설 종사 근로자들이 법에서 규정하고 있는 휴게시간을 부여받지 못하는 일이 자주 발생함을 지적하면서 사용자가 책임져야 한다고 밝힌바 있다. Ver.di에서 7개 병원의 75개 병동에 종사하고 있는 근로자들을 대상으로 휴게시간에 대해 조사한 결과 응답자의 76%는 휴게시간을 부여받지 못하거나 혹은 휴게시간에 병동을 떠날 수 없거나 휴게시간을 방해받고 있기 때문에 법에서 보장하는 본래적 의미의 휴게시간으로 평가될 수 있는 시간을 보장받지 못하고 있다고 답하였다. 또한 2017년 4월 5일 베를린주법원은 Heilos 병원이 소속 근로자들에게 법에 규정된 휴게시간을 보장하지 않은 것에 대해 88,000유로의 과태료를 부과한바 있다 (<https://gesundheit-soziales.verdi.de/themen/entlastung/++co++bd24ebdc-f847-11e6-9454-525400940f89>).

<2부: 휴게시간>

- 7) 업무일정에 따르면 6시간 초과 9시간 이하 근로의 경우 최소한 30분 이상의 휴게시간이 부여되고 있는가?
- 8) 업무일정에 따르면 9시간 초과 근로의 경우 최소한 45분 이상의 휴게시간이 부여되고 있는가?
- 9) 실제 현장에서 위의 7), 8)의 휴게시간이 단축됨이 없이 부여되고 있는가?
- 10) 실제 현장에서 휴게시간이 반복해서 완전히 배제되는가?
- 11) 휴게시간이 나누어 부여되는 경우 한 번의 휴게시간은 최소한 15분 단위로 부여되는가?

<3부: 최소휴식시간>

- 12) 업무일정에 따르면 두 개의 업무일정 간의 가장 짧은 최소휴식시간은 최소한 11시간인가? (11시간 미만인 경우에는 10시간인지, 10시간 미만인지)
- 13) 실제 현장에서 계획상의 최소휴식시간의 단축이 있는가?
- 14) 업무일정에 따르면 주간 전체 최소휴식시간의 총합이 최소한 35시간이 되는가?
- 15) 14)의 주간 최소휴식시간이 지난 3개월간 유지되었는가?

<4부: 일요일 및 휴일근로>

- 16) 업무일정에 따르면 일요일에 통상적으로 근무하는가?
- 16-1) 일요일에 통상적으로 근무하는 경우 보상휴일은 법률 규정에 따라 14일 이내에 부여되는가?
- 17) 업무일정에 따르면 최소한 연간 15일의 일요일은 근무가 면제되는가? (면제되지만 10일의 일요일만 면제되는지)
- 18) 업무일정에 따르면 근무일에 해당되는 휴일(Feiertage)에는 근무하는가?
- 18-1) 근무일에 해당되는 휴일에 근무한다면, 보상휴일을 받는가?
- 18-2) 보상휴일을 받는다면 법률 규정에 따라 8주 이내에 보상받는가,

단체협약 규정에 따라(예를 들어 3개월 이내에) 보상받는가?

<5부: 대기근로 I>

- 19) 대기근로의 경우 완전근로는 최고 8시간이 되는가?
- 20) 대기근로의 경우 법률상의 휴게시간이 부여되는가?
- 21) 휴게시간이 부여된다면 단축 없이 부여되는가?
- 22) 계획되어 있는 대기근로는 몇 시간인가?(16시간 이하, 18시간이하, 24시간 이하, 24시간 초과)
- 23) 실제 현장에서 계획되어 있는 대기근로 시간이 반복하여 초과되는가?
- 24) 대기근로에서 계획되어 있는 ‘일하지 않는 시간’은 지난 6개월간 유지되었는가?
- 25) 대기근로의 경우 1인 이상의 의사가 근무하고 있는가?

<6부: 대기근로II>

- 26) 업무일정에 따르면 야간시간에 수행되고 12시간 이상인 대기근로는 몇 개가 수행되는가? (1개, 2-3개, 3개 초과)
- 27) 월간 근로자별 업무일정에 따르면 몇 개의 대기근로가 수행되는가?
- 27-1) 실제 현장에서 의사들은 계획된 것보다 더 많은 대기근로를 수행하는가?
- 28) 타 영역 내지 타 부서 간에 이루어지는 대기근로가 있는가?
- 29) 12시간을 초과하여 지속되는 야간대기근로의 경우, 최소휴식시간은 11시간이상인가?
- 30) 12시간을 초과하여 지속되며 연속되는 야간근로의 경우, 최소휴식시간은 24시간 이상인가?

<7부: 교대근로 I>

- 31) 교대근로는 야간근로를 예정하고 있는가?
- 32) 교대근로는 일요일근로를 예정하고 있는가?
- 33) 교대근로가 있는 경우 10시간을 초과하여 지속되는가?
- 34) 교대근로의 경우 지난 3개월 이내에 반복하여 업무일정에서 계획

된 것보다 오래 일했는가?

- 35) 4주 이내에 평균하여 1일 8시간 근로가 되는가?
- 36) 아침 교대조는 몇시에 시작되는가?(오전 6시부터인지, 오전 6시 이전인지)
- 37) 전체 휴게시간은 짧은 휴게시간으로 분할되어 제공되는가?(분할된다면 15분 이상으로 분할되는지, 15분 미만으로 분할되는지)

<8부: 교대근로 II>

- 38) 몇 개의 야간교대근로가 계획되어 있는가?(1-3개, 3개 초과)
- 39) 지속적인 야간교대근로가 있는가?
- 40) 여러 개의 야간교대 이후 몇 시간의 최소휴식시간이 부여되는가?(24시간 이상인지, 24시간 미만인지)
- 41) 야간근로자에 대해 무료로 노동의료검진이 이루어지는가?
- 42) 업무일정에 따르면 최소한 4주 이내에 두 개의 완전한 주말(토요일과 일요일)에 근로가 면제되는가?
- 43) 42)의 일정은 실제로 지난 3개월 이내에 면제되었는가?

<9부: 휴가 및 근로시간계좌>

- 44) 원칙적으로 연간 며칠의 근로일이 휴가로 부여되는가?
- 45) 지난 해에 44)의 휴가를 모든 근로자들이 받을 수 있었는가?
- 46) 근로시간계좌제가 합의되었는가?
- 47) 근로시간계좌제와 관련하여 합의된 단위기간 내에 합의된 플러스 시간수가 초과되었는가?
- 48) 근로시간계좌제와 관련하여 단위기간내에 초과된 플러스시간은 소진될 수 있었는가?
- 49) 근로자들은 근로시간계좌의 유연성을 이용할 수 있는가?

<10부: 유연성과 부담>

- 50) 근로자들간의 업무를 서로 바꿀 수 있는가?
- 51) 사용자측에서 통상적으로 단기간의 고지를 통해 업무의 변경을 하

- 는가?(변경한다면 7일 보다 짧은 기간 전에 알려주고 변경하는가?)
- 52) 사용자측에서 통상적으로 시업 또는 종업을 단기간의 고지를 통해 변경하는가(변경한다면 7일 보다 짧은 기간 전에 알려주고 변경하는가?)
- 53) 근로자들이 연장근로를 하는가?
- 54) 연장근로에 대한 보상이 이루어지는가?(시간으로 보상되는지, 돈으로 보상되는지, 보상되지 않는지)
- 55) 부수적인 활동이 근로시간으로 산정되는가?

위 질문들에 대한 답변을 종합한 결과는 녹색, 황색, 적색으로 구분되는데 녹색은 위험성이 없는 경우, 황색은 잠재적 위험성이 있기 때문에 이를 피하기 위한 권유와 유의사항을 알려 주는 경우, 적색은 위험성이 이미 존재하고 있고, 필요한 조치를 통해 이를 제거해야 하는 경우를 의미한다.<sup>30)</sup>

## 2. 재량근로시간제도와 근로자 건강문제

독일 근로시간법 등 법령에서는 선택적 근로시간, 재량 근로시간 등과 같은 유연근로시간에 대해 명시적으로 규정하고 있지는 않지만 실제 독일 기업에서는 유연근로시간제도로서의 근로시간계좌제도 등 여러 유형의 유연근로시간제도가 널리 이용되고 있다. 대표적으로 독일의 근로시간계좌제도는 근로계약, 서면합의, 단체협약에 정해진 근로시간과 실근로시간의 차이를 기록한 것으로 이를 일정한 기간 내에 정산하도록 하는 제도이다. 즉 1일 또는 1주 단위로 규정된 근로시간 산정단위를 1월 또는 1년으로 연장하여 1일 또는 1주의 근로시간을 탄력화함으로써 근로시간을 유연화하는 제도를 말한다.<sup>31)</sup>

근로시간법은 사용자로 하여금 근로시간을 기록하게 하고, 근로시간은

30) <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Arbeitszeit/Checkliste-Arbeitszeit.html>

31) 김기선·강성태·조용만·한인상·정영훈·노호창·김근주, 앞의 책, 169-170쪽.

1일 8시간을 넘지 않도록 관리하도록 한다. 근로시간법 제16조 제2항은 사용자로 하여금 1일 근로시간을 초과하는 근로자의 근로시간(연장근로시간)을 기재하고, 이 문서를 최소 2년간 보관하도록 하고 있다. 근로시간기록 시스템의 활용과 도입에 관한 사항은 사업장조직법상 종업원협의회가 공동결정권을 가진다(사업장조직법 제87조).

한편, 독일에서는 우리나라의 재량 근로시간제와 유사한 개념으로 신뢰근로시간제(Vertrauensarbeitszeit)라는 제도가 활용되고 있다. 주로 소프트웨어개발, 멀티미디어 영역 등에서 많이 활용되는 근로시간제도로써 법에서 규정하고 있지는 않지만 현장에서는 이용되고 있다.

이 제도를 활용하는 사용자는 근로자가 자신의 과업을 약정된 기간 내에 자기 책임으로 이행할 것을 ‘신뢰’하고, 따라서 상급자에 의한 출퇴근 통제와 같은 형식적인 근로시간 파악은 이루어지지 않는다. 중요한 점은 약정된 노동의 결과가 기한에 맞추어 나와야 한다는 것이다. 언제, 얼마나 오랫동안, 어디서 일하는가는 근로자 스스로 결정한다. 신뢰근로시간은 주로 프로젝트 단위로 이루어지는 업무에 적합하고, 팀 내지 프로젝트 관련 노동조직 단위에서 수행되어야 할 업무에 대한 합의가 이루어지기도 한다.<sup>32)</sup>

연방노동보호·노동의학청에 따르면, 신뢰근로시간제를 활용하기 위해서는 근로자의 신의(Zuverlässigkeit)와 상급자의 지휘능력(Führungsqualitäten)이 전제되어야 한다. 솔직하게 소통할 수 있는 신뢰의 조직문화가 조성되어 있다면 신뢰근로시간제를 적용할 수 있는 여건이 된다고 볼 수 있다는 것이다. 반대로 합의가 어렵거나 일방적인 명령이 내려지는 조직이라면 근로자에게는 자신의 건강과 평안에 대해 부정적인 효과가 수반되는 업무상의 위험이 증가하게 된다는 점이 문제된다.<sup>33)</sup>

신뢰근로시간제 하에서는 업무가 과업지향적으로 부여되고 낭비되는 시간이 적어지며 기업의 경쟁력이 높아지고 Work-Life-Balance 차원에서도 긍정적이라고 평가된다. 그러나 신뢰근로시간제가 적용되는 경우, 근

32) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin(BAuA), *Flexible Arbeitszeitmodelle Überblick und Umsetzung*, 2017, S. 40.

33) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin(BAuA), a.a.O., S. 40.

로자는 높은 수준의 성과에 대한 요구를 받게 되기 때문에 그에 상응하는 권한도 인정되어야 한다. 그렇지 않으면 과도한 업무부담을 수반하는 비현실적인 과업이 부과됨으로써 근로자의 건강을 해칠 위험이 있기 때문이다. 이러한 위험을 피하기 위해서 근로자가 과도한 부담을 지는 상황을 피하기 위한 장치가 필요하고, 상급자는 근로자와 공동으로 해결방안을 모색해야 한다는 점이 강조된다. 이와 관련하여 근로자의 과도한 부담을 부서 차원에서 해결할 수 없는 경우에는 종업원협의회, 기업 간 부진, 기업내 인사부서 등이 함께 참여하는 사내해결기구(Clearingstelle)를 통해 해결해야 할 필요성이 지적된다.<sup>34)</sup>

신뢰근로시간제 도입은 사업장조직법상 의무적 공동결정 사항에 해당되고, 신뢰근로시간제를 이용하는 경우에도 근로시간법이 적용된다. 특히 근로시간법 제16조 제2항에 따라 사용자는 1일 근로시간을 초과하는 근로자의 근로시간을 기재할 의무도 있다. 다만 실무적으로는 상급자가 컨트롤하지 않는 전자방식에 의한 시간기록 방식이 이용되기도 한다.

신뢰근로시간제를 이용하기 위해서 가장 중요한 점은 적정한 인사계획이다. 인력부족으로 인해 개별 근로자에게 과도한 부담과 초과근로가 발생되고 있다면 이는 신뢰근로시간제를 통해서도 해결할 수 없다. 신뢰근로시간제는 근로자에게 과로와 스트레스를 유발할 수 있기 때문에 신뢰근로시간제를 활용하는 경우, 노동보호법 등 관계 법령에 의한 근로자 건강보호조치가 무엇보다도 중요하다는 점이 강조된다.<sup>35)</sup>

## VI. 결론 및 시사점

결론과 시사점을 정리해 보면 다음과 같다.

- 1) 독일 근로시간법은 근로자의 건강보호를 가장 중요한 입법 목적으

<sup>34)</sup> Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin(BAuA), a.a.O., SS. 40-41.

<sup>35)</sup> Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin(BAuA), a.a.O., S. 41.

로 지향하고 있고, 근로시간법은 노동보호를 위한 공법적 성격을 가진다는 점이 강조된다. 노동의학적 관점에서 1일 근로시간의 상한선을 법률로 정하여 규제하는 것은 근로자의 건강 보호를 위한 중요한 의미를 가진다.<sup>36)</sup>

2) 독일 근로시간법은 근로시간의 상한선, 휴게 및 휴식의 보장, 일요일과 법정휴일의 근로제한 등을 규율하기 위한 여러 원칙에 관하여 규정하는 한편, 광범위한 예외 규정에 대해 매우 상세하게 규정하고 있다. 그러나 예외를 인정하는 경우에도 지켜져야 하는 한계, 즉, 예외의 한계 또한 규정하고 있다. 근로시간과 관련하여 현실에서 발생될 수 있는 여러 다양하고 복잡한 상황들을 최대한 고려하여 예외를 인정하되, 무분별한 장시간근로가 만연하지 않도록 그 한계와 조건을 법률로 정하고 있는 것이다.<sup>37)</sup> 또한 법에서 예외를 인정하고 있는 조항들의 내용을 살펴보면 많은 경우 단체협약 또는 단체협약에 근거한 사업장협정에서 법과 달리 정하는 것을 인정하는 것임을 알 수 있다. 즉, 법정 근로시간의 예외를 인정해야 하는 경우라도 노동조합 차원에서 논의되어 결정된 수준 정도를 허용하겠다는 취지가 보인다.<sup>38)</sup>

3) 독일법상 법정근로시간 규율에 관한 특징 중 하나는 연장근로, 야간근로, 일요일 및 휴일근로를 한 근로자에 대해서는 원칙적으로 대체휴일 부여 등을 통해 시간으로 보상하도록 한다는 점이다. 물론 현장에서는 단체협약이나 사업장협정 등을 통해 가산수당 지급도 이루어지지만 금전이 아닌 시간으로 보상하도록 하는 법적 원칙을 통해 장시간근로로부터 근로자를 보호하고자 하는 것이다.<sup>39)</sup>

4) 독일의 경우 일요일, 법정휴일에는 원칙적으로는 일률적으로 근로를 금지하고, 이러한 날의 근로는 매우 예외적인 것으로 취급한다. 이는 근로자들이 가정생활, 시민으로서의 문화생활, 공동체생활을 영위할 수 있도록 법적으로 보장하고자 하는 의미가 있다. 즉, 근로자에게 휴일을 보

36) BT-Drs. 12/5888, S. 24.

37) 김기선·강성태·조용만·한인상·정영훈·노호창·김근주, 앞의 책, 213쪽.

38) 박귀천, “탄력적 근로시간 관련 법제 해외사례 분석 : 독일”, 『월간 노동리뷰』, 한국노동연구원, 2019. 3., 47쪽.

39) 박귀천, “탄력적 근로시간 관련 법제 해외사례 분석 : 독일”, 48쪽.

장한다는 것은 단지 휴일에 휴식을 취하여 피로를 풀어야 한다는 육체적 건강의 측면에서만 볼 것이 아니라 사회적으로 공동된 휴일이나 축제일에 가정과 사회의 일원으로서 가족, 친지 등 주변사람들과 교류하고 문화적인 생활을 누릴 수 있어야 한다는 정신적 건강의 측면도 중시되어야 한다는 점을 보여주고 있는 것이다. 우리의 경우 휴일근로에 대해서는 휴일근로수당 지급 외에 별다른 법적 제한을 하고 있지 않은 것과 상반된다. 주지하는 바와 같이 세계보건기구(WHO)의 현장은 “건강이란 질병이 없거나 허약하지 않은 것만 말하는 것이 아니라 신체적·정신적·사회적으로 완전히 안녕한 상태에 놓여 있는 것”이라고 정의하고 있고 이와 같은 건강의 의미에 대한 고려 하에서 우리의 근로시간법제도 근로자의 신체적·정신적·사회적 건강을 보호하는 방향으로 개선되어야 할 것이다.<sup>40)</sup>

5) 독일법상의 최소휴식제도는 하루의 근로가 종료된 후에 일정 시간 동안의 휴식을 보장함으로써 근로자 건강보호와 가정생활 등 사생활 보장을 위한 최소한의 안전장치이다. 우리의 현행 근로기준법에서는 현재 특례업종에 대해서만 최소휴식제도를 도입하고 있고, 그 밖의 일반 근로자들에 대해서는 하루의 근로가 종료된 이후 다음날의 근로가 개시될 때까지 최소한 몇 시간 동안은 근로를 시킬 수 없다는 취지의 규정은 두고 있지 않다. 따라서 근로기준법상 1일 근로시간, 연장근로시간, 휴게시간, 휴일 관련 허용 한도만 넘지 않는다면 결국 어느 날의 근로 종료시각과 다음 날의 근로 개시시각 사이의 간격이 대단히 짧을 수도 있고 어느 날의 근로가 다음 날의 소정근로시간대까지 계속 이어지는 것도 가능하다. 이러한 문제 해결을 위해 우리도 독일법상의 최소휴식시간과 같은 제도의 전면적 도입을 고려해야 할 것이다.<sup>41)</sup> 유럽연합지침 역시 하루 24시간 중 최소한 11시간의 최소휴식시간이 보장되어야 한다고 밝히고 있다.

6) 연방노동보호·노동의학청의 근로시간 체크리스트, 관련 연구 등을 보면 근로시간법제에 대한 회피 가능성, 특히 단체협약을 통한 예외가

40) 박귀천, “근로기준법상 근로시간 특례제도의 문제점 및 개선방안에 관한 소고”, 76쪽.

41) 박귀천, “근로기준법상 근로시간 특례제도의 문제점 및 개선방안에 관한 소고”, 76쪽.

약용될 수도 있다는 점 등에 대한 정부 차원의 우려와 예방노력이 지속적으로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 우리도 장기적 관점에서 현장의 다양한 근로시간 실태 분석, 근로시간이 근로자의 건강과 안전에 미치는 영향에 대한 과학적인 분석, 모범적인 근로시간 모델 발굴과 개발 등을 위한 종합적, 지속적, 체계적인 정부차원의 시스템이 필요하다고 본다.

7) 우리나라의 재량근로시간제도와 비교할 수 있는 신뢰근로시간제의 경우, 이 제도를 활용하기 위해서는 근로자의 신의와 상급자의 지휘능력이 전제되어야 하고, 근로자가 과도한 부담을 지는 상황을 피하기 위한 장치가 필요하며, 상급자는 근로자와 공동으로 해결방안을 모색해야 한다는 점이 강조된다. 근로자의 과도한 부담을 부서 차원에서 해결할 수 없는 경우에는 종업원협의회, 기업 간부진, 기업 내 인사부서 등이 함께 참여하는 사내해결기구를 통해 해결해야 한다는 점이 중요하다. 최근 우리나라에서는 주 52시간제 개정 이후 탄력적 근로시간, 재량근로시간, 선택적 근로시간 등 근로기준법상 각종 유연근로시간제도 활용 필요성에 대한 주장이 경영계와 정부를 중심으로 급속하게 대두되고 있다. 특히 독일 등 유럽 선진 국가에서 유연근무시간이 활발하게 활용되고 있다는 점이 언급되는데, 이들 국가들은 우리보다 연간 총 근로시간이 훨씬 짧고 노사공동결정 제도를 통한 근로시간 운영 시스템 등이 자리 잡고 있다는 점이 간과되어서는 안 된다. 특히 유연근무시간제도가 장시간근로를 조장하는 새로운 도구가 되어서는 안 된다는 점을 유의해야 한다.

8) 독일에서는 노조를 중심으로 근로시간 단축 노력이 계속되어 왔고 지금도 계속되고 있다. 대표적으로 서부지역 금속산업, 철강산업, 인쇄업, 목공업, 제지업 부문 산별협약에서는 이미 1995년부터 주간 근로시간을 35시간으로 정하고 있고, 소매업의 경우 37.5시간, 서부지역 공공부문의 경우 38.5시간을 산별협약을 통해 주간 근로시간으로 정했다. 독일 최대 규모 산별노조인 금속산업노조(IG-Metall)<sup>42)</sup>는 2019년 단체교섭에서도 주간 근로시간 단축을 주요 교섭의제로 다루고 있는 등 노조 차원의 근

42) 2018년 기준 독일 금속산업노조 조합원 수는 227만명이다.

<https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/ig-metall-mehr-geld-260-000-arbeitnehmer-wollen-lieber-kuerzer-arbeiten-a-1249114.html>

로시간 단축 노력은 계속되고 있다. 특히 구동독지역 금속산업의 경우 협약상 주간근로시간이 38시간인데, 구서독지역과 마찬가지로 35시간으로 단축하기 위한 금속노조 차원의 교섭 노력이 이루어지고 있다.<sup>43)</sup> 또한 사업장 단위에서는 종업원협의회와 사용자 간에 합의된 사업장협정에서 사업장별 특성에 맞는 유연근로시간 제도, 근로시간계좌 제도 등에 관한 내용을 정하고 있다. 특히 사업장내 근로시간에 관한 제도는 사업장조직법상 노사 간의 의무적 공동결정사항이다.<sup>44)</sup> 1980년대 이후 현재까지 독일의 근로시간을 둘러싸고 이루어진 변화의 가장 중요한 특징은 근로시간의 단축, 불균일화, 유연화로 정리될 수 있다고 한다.<sup>45)</sup> 유연근로시간의 법적 근거와 여러 개별적 상황의 특성을 반영한 규정을 두고 있는 근로시간법에서도 이러한 점을 확인할 수 있다. 그러나 독일의 근로시간제도는 법률 뿐 만 아니라 단체협약 및 사업장협정 등을 통한 공동결정 등 집단적 규율체계의 배경 하에서 근로자의 개별적 특성을 고려한 불균일화가 이루어지고 있는 것이라는 점을 유의해야 한다. 특히 우리의 경우, 공동결정제도가 도입되어 있지 않고, 기업별 노조의 경우 교섭력의 한계 등이 문제될 수 있기 때문에 근로시간의 개별화와 유연화 추진이 근로자의 건강 보호 및 이해관계 반영에 있어서 발생시킬 수 있는 부정적인 측면이 신중하게 고려되어야 한다. 우리의 경우 근로시간 관련 제도 중 탄력적 근로시간 등 일부 제도에 대해서만 근로자대표와의 서면합의를 요건으로 규정하고 있지만 우리의 근로자대표시스템은 불완전하고 모호하다는 점에서 특히 개선이 필요한 사항이라고 할 것이다.

주제어: 독일 근로시간법, 휴일근로, 휴게, 최소휴식, 근로자의 건강

43) <https://www.igmetall.de/tarif/tariffrunden/metall-und-elektro/35-stunden-woche-arbeitgeber-blockieren-weiter>

44) 한스 뢰클러 재단(Hans-Böckler-Stiftung)이 2015년 20인 이상 사업장 4,125 개의 종업원협의회를 대상으로 조사하여 각 종업원협의회가 사업장협정을 통해 체결한 사항의 비율이 높은 순서대로 나열한 결과, 근로시간계좌제도에 관한 사업장협정이 두 번째로 많았다 (Baumann/Maschke, Betriebsvereinbarungen 2015 - Verbreitung und Themen, *WSI Mitteilungen*, 3/2016).

45) Absenger/Ahlers/Bispinck/Kleinknecht/Klenner/Lott/Pusch/Seifert, 앞의 글, S. 5 이하.

## 참고문헌

- 김기선·강성태·조용만·한인상·정영훈·노호창·김근주, 『근로시간법제 주요 쟁점의 합리적 개편방안』, 한국노동연구원, 2015.
- 박귀천, “근로기준법상 근로시간 특례제도의 문제점 및 개선방안에 관한 소고”, 『법학논집』, 이화여자대학교 법학연구소, 2012.
- 박귀천, “연차유급휴가에 관한 독일연방노동법원의 최근 판례에 대한 검토”, 『법학논집』, 제19권 제4호, 이화여자대학교 법학연구소, 2015.
- 박귀천, “탄력적 근로시간 관련 법제 해외사례 분석 : 독일”, 『월간 노동리뷰』, 한국노동연구원, 2019. 3.
- Absenger/Ahlers/Bispinck/Kleinknecht/Klenner/Lott/Pusch/Seifert, Arbeitszeiten in Deutschland Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik, *WSI Report*, 19, November 2014.
- Althoff, Neugestaltung von Betriebsvereinbarungen aufgrund der neuen EuGH-Rechtsprechung zu Bereitschaftsdienst, ArbRAktuell, C. H. Beck, 2018.
- Baeck/Deutsch, *Arbeitszeitgesetz*, 3. Aufl., C. H. Beck, 2014.
- Baumann/Maschke, Betriebsvereinbarungen 2015 - Verbreitung und Themen, *WSI Mitteilungen*, 3/2016.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin(BAuA), Handbuch zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“, 2016.
- Hänecke/Grzech-Sukalo, *Kontinuierliche Schichtsysteme*, Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Bund Verlag, 2012.
- Koch/Linck/Treber/Vogelsang, Arbeitsrechts-Handbuch, C. H. Beck, 2011.
- Richardi(Hrsg), Muenchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 3., Aufl., 2009.

<Zusammenfassung>

## Arbeitszeitsystem und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Deutschland

Park, Kwi-Cheon\*

Der wichtigste gesetzgeberische Zweck des deutschen Arbeitszeitgesetzes ist der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und das Arbeitszeitgesetz ist ein öffentliches Arbeitsschutzrecht. Es gibt zwar mehrere Grundsätze für die Arbeitszeitdisziplin im Arbeitszeitgesetz, aber es enthält sehr detaillierte Vorschriften der zahlreichen Ausnahmen. Es sind jedoch die Einschränkungen vorgeschrieben, die beachtet werden müssen, auch wenn die Ausnahme anerkannt wird. Nach deutschem Recht werden Arbeitnehmer, die Überstunden, Nacharbeit, Sonntage und Feiertage leisten, grundsätzlich durch die alternativen Feiertagen rechtzeitig entschädigt und im Prinzip ist das Arbeiten an Sonn- und Feiertagen verboten. Das Ruhezeitsystem nach einem Arbeitstag wird gefördert, um die Gesundheit und die Privatsphäre der Arbeitnehmer zu schützen. Andererseits ist sich die Bundesregierung der Möglichkeit bewusst, die Arbeitszeitgesetz durch Tarifverträge zu umgehen oder zu missbrauchen und deshalb den Arbeitnehmer gesundheitlich zu schädigen. Daher bemüht die Regierung sich, Prävention auf Regierungsebene zu verhindern und vorbildliche Arbeitszeitmodelle zu entdecken und zu fördern. Bei der Vertrauensarbeitszeit wird die Bedeutung des Maßnahme zur Verhinderung einer übermäßigen Belastung der Arbeitnehmer auf der Grundlage des Vertrauens zwischen Arbeitgebern

---

\* Professorin von Law School an der Ewha Frauen Universität.

und Arbeitnehmern hervorgehoben.

Stichwörter: Arbeitszeitgesetz, Feiertagsbeschäftigung, Ruhepausen,  
Ruhezeit, Gesundheit der Arbeitnehmer

