

독일의 최저임금 관련 법제

I. 들어가며

독일 연방 상원위원회(Bundesrat)는 2014년 7월 11일, 시간당 8유로 50센트의 최저임금 보장을 내용으로 하는 최저임금법안에 동의하였다.¹⁾ 이에 따라 최저임금법(Mindestlohngesetz: MiLoG)은 2014년 8월 11일에 제정되어 독일 연방 전역에 2015년 1월 1일부터 적용되고 있다.

최저임금법은 고용주(Arbeitgeber)와 근로자(Arbeitnehmer)를 모두 보호하는 일반적 근로계약의 개념을 규정하고 있으나,²⁾ 동법은 근로자를 위한 최저 임금지불에 대한 고용주의 의무를 규정하고 있기 때문에³⁾ 임금자율을 침해한다는 문제도 제기되고 있다.⁴⁾ 그러나 동시에 MiLoG는 최저임금 적용에

있어서 예외적 규정도 포함하고 있어 임금자율 강화를 통해 적절한 근로조건을 보호하는 데에 그 목적이 있다고 할 수 있다.

우선 최저임금법이 근로자를 어떻게 보호하고 있는지 최저임금법의 주요 내용을 분석해보고자 한다. 이후 최저임금으로부터 예외가 되는 근로자 그룹과 그 범위에 대해 살펴보고 이를 통해 독일의 최저임금법의 문제점과 시사점을 도출하려 한다.⁵⁾

II. 문제의 소재

최저임금법은 임금자율 강화법(Tarifautonomiestärkungsgesetz: TAutStG) 제1조에 의거하여 도입되었다. 최저임금법에 의한 임금은 강요된 임금하위경계선 보다 높은

1) BT-Drucks. 18/2010; 18/1558; BGBl. I S. 1348ff.; BR-Drucks. 288/14.

2) § 2 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG.

3) Däuber, NJW 2014, 1924 (1928).

4) Stellungnahme Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vom 24.03.2014; Stellungnahme Deutscher Anwaltverein zum Referentenentwurf 2014.

5) Zundel, NJW 2015, 134 (135); Ulber, RdA 2014, 176 (176); Spielberger/Schilling, NZA 2014, 414 (415); Däubler, NJW 2014, 1924 (1926); Bayreuther, NZA 2014, 865 (867f).

임금을 보장하고 있으나, 동법에서 예외로 두고 있는 직업군들이 다수 있어 문제가 제기되고 있다. 이러한 예외 규정을 살펴보면 이미 시간당 최저임금법에서 규정하고 있는 8유로 50센트 이상을 보장받는 특정 직업분야인⁶⁾ 건축·전자기술·건물청소·페인트칠·청소·수발과 관련하여⁷⁾ 새로 제정된 최저임금법에서 예외로 두고 2년간 법 효력을 유예하고 있다.

또한 최저임금법 제22조 제3항에 의해 직업교육훈련생은 최저임금 적용을 받지 못하고 의무 실습생에게도 최저임금 적용범위를 제한한다.⁸⁾ 18세 미만의 청소년도 최저임금법에서 예외로 적용된다.⁹⁾ 이러한 맥락에서 최저임금법을 적용할 때 18세의 연령 기준이 적절한 지에 대한 의문이 있다.¹⁰⁾ 그리고 1년 이상의 장기실업자가 재취업할 경우, 동법 제22조 제4항에 의해 최저임금이 6개월간 적용되지 않는다. 2015년 1월 1일부터 최고 월 약 450유로까지 수입이 보

장되는 미니잡(minijob)의 경우 기존의 월 400유로의 수입보다는 약 50유로 정도의 임금을 더 보장하고 있으며, 기존의 2개월 근로 보장 대신 3개월 근로 또는 70일 근로를 보장하고 있으나, 동법¹¹⁾이 정당한 근로시간을 기준으로 임금을 산정했는지에 대해서는 문제제기가 되고 있다.¹²⁾

III. 최저임금법에 대한 세부적 고찰

고용주와 근로자는 최저임금 이하로는 임금계약에 합의할 수 없다. 이러한 맥락에서 근로자는 원칙적으로 최저임금을 포기할 수 없으나, 동법이 예외규정을 다수 두고 있어 소송 과정에서는 최저임금을 포기해야 하는 경우가 발생할 수도 있다.¹³⁾ 또한 고용주가 기업을 내국 또는 외국에 그 소재지를 두고 있는지와 관계없이 최저임금법은 독일 연방에 있는 전체 고용주와 근로자를 보호하

6) Sittard, NZA 2014, 951 (951); Siebert/Klagges, ArbR Aktuell 2014, 577 (577).

7) <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindeslohn/inhalt.html>

8) §§ 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 4 MiLoG.

9) BT-Drucks. 18/1558, 42 (43).

10) Vgl. Bayreuther, NZA 2014, 865 (972); Sittard, NZA 2014, 951 (953).

11) § 2 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG.

12) Siebert/Klagges, ArbRAktuell 2014, 577 (578); Sittard, NZA 2014, 951 (951); Bayreuther, NZA 2014, 865 (867); ErfK/Franzen, § 1 MiLoG, Rn. 8.

13) §§ 2 Abs. 1 und 3 MiLoG.

고 있다.¹⁴⁾ 따라서 최저임금법이 어떻게 양측 모두를 위해 기능하는지에 대해 세부적으로 고찰할 필요성이 있다.¹⁵⁾

1. 최저임금법의 기본적 토대

최저임금법은 제1장 일반적 최저임금의 규정, 제2장 민법적 준수, 제3장 국가 관청을 통한 관리감독 및 준수, 제4장 종결규정으로 구성되어 있다. 최저임금법 제1조부터 제3조까지는 최저임금의 내용, 제4조부터 제12조까지는 최저임금위원회, 제13조 위임인의 책임, 제14조부터 제21조까지는 국가 관청을 통한 관리감독 및 준수, 제22조부터 제24조까지는 종결규정을 상세하게 규정하고 있다.

주요조항을 분석해보면, 최저임금법 제1조는 근로자에게 최저임금 청구권을 보장하고 있어 근로자는 고용주에게 2015년 1월 1일부터 시간당 최소 8유로 50센트를 받을 수 있다. 동법 제2조는 최저임금 지급과 관련하여 고용주의 의무, 근로시간 내역계

좌 및 근로 초과시간을 규정하고 있으며, 동법 제3조는 근로자의 최저임금 청구에 대한 필수불가결적 보장을 규정하고 있다. 동법 제22조는 직업군 가운데 예외적 적용을 규정하고 있으며, 동법 제24조는 최저임금 8유로 50센트 미만의 임금당사자를 위한 시간적으로 제한적인 보류를 규정하고 있다.

최저임금법은 최저임금 8유로 50센트 적용에 있어서 다수의 예외적 규정도 포함하고 있으나, 동법은 근로자의 적절한 근로조건을 보호하여 생계를 보호하는 데에 그 목적이 있다고 할 수 있다.¹⁶⁾

(1) 배경

시간근로에 대한 최저임금은 능력위주의 임금보상시스템으로는 전환될 수 없으므로 최저임금법은 근로자의 적절한 근로조건을 최소한 보장한다.¹⁷⁾ 최저임금법은 임금자율 강화를 위해서도 기능한다.¹⁸⁾ 그러나 임금자율이 일반적으로 국가적 조치에 의해 의미있게 강화될 수 있을 지는 명확하

14) §§ 22 Abs. 1 S. 1, 20 MiLoG.

15) Spielberger/Schilling, NZA 2014, 414(415); Bayreuther, NZA 2014, 865 (867); Sittard, NZA 2014, 951ff.

16) BT-Drucks. 18/1558, 33 (33).

17) BT-Drucks. 18/1558, S. 40.

18) Spielberger/Schilling, NZA 2014, 414 (419).

지 않다.¹⁹⁾ 임금 당사자들은 최저임금 영역에서 스스로 적절한 근로조건을 규율할 수 있어야 하지만, 최저임금 영역의 종사들은 사회적 약자에 속하기 때문에 어려움이 있을 수 있다. 이러한 이유로 최저임금 범위 내 고용주와 근로자 간 합의가 이루어지지 않을 경우 국가는 임금자치의 이름이 아닌 국가적 임금확정의 이름으로 문제점을 개선할 필요성이 있었다.

(2) 적용범위

독일의 최저임금법 제20조에 의해 최저임금의 규정은 2015년 1월 1일부터 시간당 8유로 50센트²⁰⁾로 독일 내 근로자와 국내 및 국외의 모든 고용주를 위해 적용된다. 기본적으로 근로자는 고용주에게 최저임금을 요구할 수 있으며 이에 대한 청구권을 가진다.²¹⁾

(3) 적용범위의 예외

1) 지속적 예외

실습생의 경우는 최저임금법 제22조 제1항 제2문에 의해 기본적으로 최저임금 청구에 대한 권리²²⁾를 가지지만, 직업교육법(Berufbildungsgesetz: BBiG) 제26조에 따른 실습생은 기본적으로 최저임금법 적용의 예외에 속한다. 이러한 실습생은 직업아카데미 학생, 사회법 3(SGB III) 제54a조에 의한 신입생의 자격강화 또는 직업교육법 제68조에서 제70조까지에 의한 직업교육과 대학진학 예비교육을 위한 3개월 미만의 실습생이다. 즉, 의무실습자들 및 직업교육 또는 대학교육 준비생의 활동은 최저임금법의 예외로 최저임금을 보장받지 못한다. 그러나 자발적으로 직업교육이나 대학교육 시작 전에 예비실습을 하는 경우 예비실습이 3개월 이상이면 최저임금을 요구할 수 있다.

청소년근로보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz: JArbSchG) 제2조 제1항과 제2항에 의해 직업교육을 졸업하지 않은 18세미만 미성년 아동·청소년은 최저임금법에서 배제된다.²³⁾ 청소년들이 눈앞에 바로 직면한 수입

19) Seiwert, NZA 2014, 708 (708).

20) § 1 MiLoG.

21) § 24 MiLoG.

22) BAG, NZA 1992, 808 (808).

23) § 22 Abs. 2 MiLoG i.V.m. § 2 Abs. 1 und 2 JArbSchG.

때문에 미래 삶의 기반인 직업교육을 포기하는 상황을 방지하기 위해 독일연방 최저임금법은 직업교육을 졸업하지 못한 18세 미만의 청소년에 대해서는 예외적 적용²⁴⁾을 하고 있다.²⁵⁾ 또한 최저임금법 제22조 제3항은 직업교육 관련 근로자 및 관청의 명예직자의 활동을 근로자로 간주하지 않는다. 직업교육생도 최저임금으로 인해 그들의 미래를 위한 직업교육에 침해를 받는 경우가 발생하지 않아야 하므로 최저임금을 보장받지 못하는 예외적 근로관계에 속한다.²⁶⁾ 사회법 3(SGB III) 제18조 제1항에서 1년 이상의 실업자의 경우 최초 6개월 내 최저임금은 적용되지 않으므로 실업자 근로 장려를 위해 이 규정이 도움이 될지는 의문이다.²⁷⁾²⁸⁾

2) 일시적 예외

최저임금법 제정 이전 독일 연방 내에서

고용주와 근로자 사이에 체결된 임금계약의 경우는 최저임금에 위반된다 하더라도 2017년 12월 31일까지 우선적 지위를 가진다. 동법은 근로자과견법(Arbeitnehmer-Entsendegesetz: AEntG) 제11조와 근로자양도법(Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: AÜG) 제3a조의 근거를 가진 법령과 연관해서 적용해야 한다.²⁹⁾ 다만, 근로자과견법, 근로자양도법과 이와 관련된 근거를 가진 법령은 최저임금계약을 규정하고 있으므로 이들은 최저임금법보다 우선적으로 적용³⁰⁾되나, 최저임금법 제24조 제1항에 의해 최저임금에 반하는 임금계약에 따라 임금을 받는 자들도 늦어도 2017년 1월 1일부터는 최저임금을 보장받을 수 있다.

앞서 언급한 최저임금 이상이 이미 보장되는 건축·전자기술·건물청소·페인트칠·청소·수발 분야³¹⁾는 최저임금 적용에 있어 예외적 직업군으로 이들의 최저임금은 2017

24) 청소년 지원기관은 청년들의 소망, 필요한 것과 이익 및 그 밖에도 예견할 수 없는 것을 미리 대비해서 만족할 만한 청소년지원계획을 수립해야 함. § 80 Abs. 1 SGB VIII.

25) <http://www.der-mindestlohn-kommt.de/ml/DE/Startseite/start.html>.

26) BT-Drucks. 18/1558, 88 (88).

27) § 22 Abs. 4 i.V.m. § 18 Abs. 1 SGB III.

28) §§ 22 Abs. 2 4 S. 1 MiLoG.

29) §§ 24 Abs. 1 S. 1 2 MiLoG.

30) BT-Drucks. 18/1558, 51 (51); Sittard, RdA 2013, 301 (301).

31) <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/inhalt.html>.

년 1월 1일부터 최저임금법에서 정한 최저 임금 이상으로 인상이 확정될 가능성이 있다. 최저임금법은 신문배달 및 출판 내용을 포함하는 광고전단지 배달 근로자를 대상으로도 예외 규정을 두고 있다.³²⁾ 이들은 단계적으로 최저임금을 적용받게 되는데 2015년 1월1일부터 이들은 동법에 의해 최저임금인 8유로 50센트 가운데 75%인 6유로 38센트를, 2016년 1월 1일 부터는 그 가운데 85%인 7유로 23센트를, 2017년 1월1일부터 2017년 1월31일까지 최저임금인 8유로 50센트를 보장받게 된다.³³⁾ 해당 예외적 규정은 출판자유와 구조취약성을 가진 주(Land)와 지역에서 최저임금 대비를 위한 필요성을 고려한 것이다.³⁴⁾

최저임금 적용에 유예기간을 두고 직업군에 따라 최저임금을 단계적으로 적용할 수 있도록 하여 고용주들은 새 임금 적용을 위해 시간적 여유를 가질 수 있게 되었다. 최종적으로 최저임금법 제24조 제1항에 의해 최저임금의 실제 지불은 2017년 12월 31일까지 유예되는데, 2018년 1월1일부터 모든

근로자는 동일한 최저임금을 받을 수 있다.

2. 최저임금 보상과 산정

(1) 시간당 보상

시간당 보상은 노동의 대가를 동일하게 받을 수 있다는 장점도 있지만, 특별한 능력에 대한 수당을 인정받지 못하는 단점도 동시에 존재한다. 최저임금이 예외 규정에 의해 조정되지 않는 경우, 근로자는 동법 제1조 제3항에 의해 최저임금법 안에 규정하고 있는 시간당 보상청구를 할 수 있으므로 고용주는 근로자에게 불리함과 차별없이 정해진 기간 내에 최저임금을 지불해야 할 의무가 있다.³⁵⁾

노동시간에 대한 최저임금이 보장될 경우 신문배달과 같이 일한 분량에 따라 지급되는 근로분야 및 청부관련 근로분야의 노사간의 임금합의는 유효하다.³⁶⁾ 또한 2015년 1월 1일부터 사회법³⁷⁾(SGB)에 따른 450유로까지 과세를 받지 않는 미니잡의 경우도 시간당 최저임금의 적용을 받는다.

32) § 24 Abs. 2 S. 1 MiLoG.

33) § 1 Abs. 2 S. 2 und § 24 Abs. 2 MiLoG.

34) BT-Drucks. 18/2010, 26 (26).

35) Spielberger/Schilling, NZA 2014, 414 (415).

36) BT-Drucks. 18/2010, 4 (4).

37) § 8 SGB IV.

최저임금을 보장받지 못하는 시간제 근로자의 경우 근로계약에 의해 당사자 간 합의가 있을 경우 임금을 지불할 근로시간을 조정할 수 있다.

시간당 임금은 매월 근로한 시간 전체를 반드시 월말에 정산하지 않고 계약보다 높은 최저임금 지불로 상계하거나 근무시간을 근로시간 계좌로 이월할 수 있다.³⁸⁾ 시간제 근무자는 당사자 합의에 따라 근로시간의 최대 50%까지 초과근무 할 수 있어³⁹⁾ 주당 20시간을 근로하는 근로자의 경우, 최대 10시간을 초과 근무할 수 있고 이를 근로시간계좌 안에 저장할 수 있다.⁴⁰⁾

(2) 임금지급 구성요소의 산정

첫 번째로 정규 계약상의 근로능력 관련이다. 최초 최저임금법 정부안에는 임금지급 구성요소의 산정⁴¹⁾과 관련하여 변동사항이 없었다.⁴²⁾ 그러나 독일정부는 유럽 법원의 입

장을 토대로 근로자의 능력과 그에 따른 임금수령 사이의 관계가 변경되지 않을 경우,⁴³⁾ 근로자가 최저임금에 따른 임금을 보장받았다 하더라도 보너스와 같은 추가임금을 정기적으로 지불할 수 있도록 하였다.⁴⁴⁾ 노동법원의 입장에서도 이러한 고려들이 있다.⁴⁵⁾

두 번째로 보통능력을 초과한 다른 목적을 위한 임금지급 구성요소가 있다. 최저임금 보상과 관련해서 비교능력을 통해 기능적 등가치 형태의 의미에서 근로자의 근로능력에 따라 근로자에게 보너스가 지급될 수 있다.⁴⁶⁾ 특별한 조건하의 근로 및 근로시간인 일요일 근로·공휴일 근로·새벽근로·퇴근 후 근로·철야근로·초과시간근로·근무시간에 대해 수당을 통해 많은 보상이 이루어 질 경우와 근로자의 추가 능력을 위한 보상은 최저임금의 적용을 받지 않는다. 특별 시간 근로, 불편한 근로, 신체적 또는 정신적으로 부담을 주는 근로, 열악한 환경에서의 근로, 위험한 근로, 보통 근로에 비해 시간당 근로량이 많은

38) BT-Drucks. 18/1558, 34 (35).

39) BT-Drucks. 18/2010, 22 (22).

40) ErfK/Franzen, § 2 MiLoG, Rn. 4.

41) Däubler, NJW 2014, 1924 (1926); ErfK/Franzen, § 1 MiLoG, Rn. 11; BT-Drucks. 18/1558, Anl. 4, S. 67.

42) Spielberger/Schilling, NZA 2014, 414 (415).

43) BT-Drucks. 18/1558, 84 (84).

44) EuGHE, NZA 2013, 1359 (1359); NJW 2014, 2019 (2019).

45) BAGE 141, 173 (173); NZA 2013, 386 (386).

46) BT-Drucks. 18/1558, 84 (84f).

근로, 특별한 질을 요구하는 근로 등의 경우는 더러운 일 또는 위험한 일 때문에 일반적으로 최저임금 이상의 보상이 이루어진다.⁴⁷⁾

3. 최저임금 지급

(1) 기본적 경우

최저임금법 제2조에 의해 고용주는 근로자의 임금을 합의된 지급일에 지불해야 하며 임금지불일에 대한 합의가 없을 경우는 민법(BGB) 제614조 임금지급 규정에 따른다. 독일의 고용주는 늦어도 프랑크푸르트 암 마인(Frankfurt a.M.)에 있는 은행 그 달의 마지막 업무 날에는 근로자의 임금을 지불해야 할 의무를 가진다.⁴⁸⁾ 최저임금 지불이 지연될 경우는 고용주에게 의무위반으로 인한 벌금규정을 적용한다.⁴⁹⁾

(2) 예외적 경우

동법⁵⁰⁾은 근로시간 내역계좌를 규정하고 있다. 서면⁵¹⁾으로 근로시간과 그에 따른 최저임금을 합의한 경우, 근로시간 내역계좌를 통한 예외적 규정이 있다. 동법 제1조 제1항에 의해 최저임금에 대한 청구가 이행되지 않을 경우 보편적으로 근로시간은 12개월 내 휴가비 또는 최저임금에 따른 지불을 통해 상계된다. 또한 근로관계가 종결된 경우 고용주는 상계되지 않은 근로시간을 이월하여 늦어도 다음 달 마지막 날까지 상계해야 한다.⁵²⁾

동법⁵³⁾에 의해 근로시간에 대한 최저임금에 대한 청구는 근로시간 내역계좌를 토대로 근로보상지불을 통해서 충족되어지는데, 근로시간 내역계좌에 저장된 근무시간은 근로계약에 의해 합의된 근로시간의 월 50%를 초과할 수 없다.⁵⁴⁾

지속적 근로의 경우, 최소 최저임금을 기본으로 계약하여 합의한 근로시간 및 근로시간 내역계좌에 축적된 근로시간은 12개월 내 상계되지 않을 수 있으며, 근로시간

47) BT-Drucks. 18/1558, 85 (85).

48) §§ 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2 MiLoG.

49) §§ 20, 21 Abs. 1 Nr. 9 MiLoG.

50) § 2 Abs. 2 MiLoG.

51) BT-Drucks. 18/1558, 40 (40).

52) §§ 2 Abs. 1 S. 1, 2 Abs. 2 S. 2 MiLoG.

53) § 1 Abs. 1 MiLoG.

54) §§ 2 Abs. 2 S. 1 und 3 MiLoG.

내역계좌에 저장될 수 있다. 최저임금법 제 1조 제1항에 따라 고용주가 초과시간 수당을 포함하여 총 근로시간에 대한 월 임금을 최저임금을 보장해 지급하면 근로시간 내역계좌 처리를 할 필요가 없다. 고용주는 근로자에게 최저임금 수준과 관련된 정상근로시간에 대한 임금과 초과근로시간에 대한 임금을 매월 최저임금 이상으로 지불하거나, 그러하지 않을 경우 근로시간 내역계좌에 두고 이를 12개월 내에 상계해야 한다는 것이다.

동법 제2조 제2항 제3문에 의한 초과근무시간 50% 경계 제정으로 초과근로시간에 대한 근로계약 요구권한이 근로관계 원칙을 유도할 수 있다.⁵⁵⁾ 동법 제2조 제1항에 따라 근로시간 내역계좌에 계약초과의 근로시간 50%가 저장될 경우는 월 초과근로시간의 50% 보장을 의미하지만, 고용주가 어차피 매월 작은 초과근로시간이 허락할 경우 초과근로시간으로 인정받지 못한다.⁵⁶⁾

최저임금 근로영역을 위해서 유효한 것은 정상임금 근로를 위해서도 동일하게 적용되어야 할 것이다. 50%의 초과 근무시간 경계선이 근로계약 하 초과근로시간에 대한 재정적 보상을 위해 유효할 수 있는지는 의문이지만, 단지 25%의 경계선은 허용되는 경향이 있다.⁵⁷⁾

최저임금에 대한 근로시간 관련 규정은 노동시간법⁵⁸⁾(Arbeitszeitgesetz: ArbZG)과 연관이 적용된다. 노동시간법은 근로자의 건강보호와 안전보호, 유연한 노동시간을 위한 노동조건 및 노동휴식 등을 규율하고 있다.⁵⁹⁾ 노동시간법은 평일의 경우 근로자를 위해 8시간의 초과 근로는 금지이나,⁶⁰⁾ 6개월 또는 24주 이내 평일에 평균 8시간 시간 이상 근로하지 않은 경우 근로자는 노동시간을 10시간까지 연장할 수 있다. 철야 노동자의 경우 1개월 이내에 평균적으로 8시간에 한하여 노동시간의 조정이 이루어질 수 있다.⁶¹⁾ 평균적으로 6개월 또는 24주 이내에

55) Spielberg/Schilling, NZA 2014, 414 (416).

56) Vgl. Salomon/Hoppe/Rogge, BB 2013, 1720 (1721).

57) Salomon/Hoppe/Rogge, BB 2013, 1720 (1724); Spielberger, AuA 2012, 573 (573).

58) "Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 6 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist" 동법은 2013년 4월 20일 최종 개정됨.

59) § 1 ArbZG.

60) § 3 ArbZG.

61) § 6 Abs. 1 S. 1 ArbZG.

주당 48시간 노동시간의 초과는 금지이다.⁶²⁾ 따라서 노사 양측은 최저임금 지급에 대한 근로시간 관련 규정을 동시에 준수해야 한다.

4. 최저임금 청구

최저임금과 관련된 청구는 포기되지 않으므로⁶³⁾ 최저임금과 관련된 청구를 하한·그 효력을 제한·제외하는 내용에 대한 합의는 허용되지 않는다.⁶⁴⁾ 근로자가 법적으로 보장받고 있는 최저임금 이상의 청구와 관련된 제한에 대해서는 동법은 이를 명확하게 규정하고 있지 않다.⁶⁵⁾

근로계약상 직업군에 따라 예외보류기간이 적용될 경우, 이 규정은 법적 안정성을 저해할 수 있으며 예외보류기간 규정을 통해 근로자의 최저임금 청구권이 훼손될 가능성도 있다.

청구제한 시효는 계약청구 및 법적 청구를 무효로 할 수 있는 유효수단에 속하므로 제한시효에 대한 합의가 있을 경우, 근로계

약의 당사자는 민법상 또는 형법상의 청구 대신 근로보상청구에 집중해야 한다.⁶⁶⁾ 최저임금법은 적절하지 않은 최저임금 방지 또는 근절함을 목적으로 하고 있으므로 근로자의 절대적 최저임금청구를 보장해야 하기 때문에 이런 이유에서 최저임금법 제3조는 근로자의 최저임금에 대한 청구권을 보장하고 있다.

5. 최저임금위원회

최저임금에 대한 인상은 최저임금위원회의 제안에 의해 독일연방 정부의 법령 개정을 통해 이루어질 수 있다.⁶⁷⁾ 최저임금위원회는 2017년 1월 1일부터 효력을 가지는 최저임금 변경 사항에 대해 2016년 6월 30일까지 최초 결정할 수 있다.⁶⁸⁾ 그 후에 최저임금위원회는 최저임금이 근로자의 최저보호에 적합한지 공정한 경쟁조건을 가능하게 하는지 또는 근로가 위협에 처해지지 않는지에 대해 2018년 1월 1일부터 2년마다

62) § 14 ArbZG.

63) BT-Drucks. 18/2010, 24 (24).

64) § 3 MiLoG.

65) Preis/Ulber, Ausschlussfristen und Mindestlohngesetz, S. 21-22.

66) BAG, NJW 2013, 3741 (3741).

67) §§ 4ff., 1 Abs. 2 S. 2, 11 MiLoG.

68) § 9 Abs. 1 S. 1 MiLoG.

최저임금 관련 점검과 결정을 한다.⁶⁹⁾ 최저임금은 기준치가 마련되어야 하므로 최저임금위원회가 임금발전과 관련된 임금 수준을 확정하게 된다.

최저임금법 제11조 제1항에 의해 최저임금위원회에서 최저임금 운영과 관련하여 이견이 있을 경우, 최저임금위원회는 적합한 최저임금의 필요성에 대한 결정을 위해 표결을 통해 법적 효력을 행사한다. 하지만 최저임금위원회에 의해 최저임금에 대한 변경할 수 없는 채택 또는 거절에 대한 문제가 남아있다.⁷⁰⁾

최저임금위원회의 회원은 학문분야의 상담사를 지원받는다. 상담사들은 최저임금위원회에서 표결권을 가지지 않으므로 그들은 최저임금 관련 결정에 대해 단지 제한적으로 영향을 미친다. 최저임금법 제10조 제2항에 의해 최저임금위원회의 표결 권리가 있는 회원의 의견일치가 부재할 경우, 의장의 표결이 결정적이다. 이러한 경우 근로

자 및 고용주 모두를 대변하여 공정한 판단을 할 수 있도록 의장을 근로자 및 고용주 각각 1명을 둔다.⁷¹⁾

6. 문서작성 및 신고의무

고용주는 근로자의 매일 근로시간에 대한 시작(출근), 종결(퇴근) 및 지속(시간외 근로)과 관련된 사항을 문서로 작성하여야 하며 이러한 기록물은 적어도 2년간 보관한다.⁷²⁾ 그밖에도 고용주는 근로관계에 의한 사항들을 관찰 관청에 즉시 서면으로 신고해야 한다. 기록의무는 제3자 또는 근로자도 포함될 수 있다. 근로자 또한 최저임금 지급증명을 위해 관련 서류를 최고 2년간 보관해야 한다.⁷³⁾ 여기에는 근로시간, 임금 등 관련 서류 등이 포함된다.⁷⁴⁾ 심사관청은 근로 장소와 관련된 서류들을 요구할 수 있다.⁷⁵⁾ 그밖에도 미니잡(minijob)의 임금수준 및 근로시간의 변동 관련 서류들을 심사할 수 있다.⁷⁶⁾

69) §§ 9 Abs. 1 2 MiLoG.

70) § 11 Abs. 2 MiLoG.

71) Spielberger/Schilling, NZA 2014, 414 (414).

72) § 17 Abs. 1 MiLoG.

73) § 17 Abs. 2 S. 1 MiLoG.

74) Koberski/Asshoff/Eustrup/Winkler, AEntG, § 19 Rn. 7 und 8.

75) § 17 Abs. 2 S. 2 MiLoG.

76) BT-Drucks. 18/1558, 48 (49).

경제 분야의 특별한 사유가 있을 경우, 연방재정부는 노동·사회부와 협의해서 상원의회의 동의 없이 법령을 통해 기록 및 보관의무를 간소화 하거나 변경할 수 있다.⁷⁷⁾

외국인 고용주 및 양도자는 신고 시 근로자의 고용관계에 대한 상세한 진술도 포함하여 신고해야 한다.⁷⁸⁾ 그리고 변동사항이 있을 경우는 즉시 그 사실을 통지하여야 한다.⁷⁹⁾

의무에 반하는 규칙을 위반할 경우는 최고 30,000 유로까지 벌금이 부과된다.

7. 최저임금법 위반

세무행정관은 고유권한인 최저임금 감독을 통해 최저임금법의 준수 여부에 관한 사항을 점검한다. 세무행정관은 최저임금 감독을 위해 항상 고용주의 작업장, 부지(토지)의 방문이 허락되며 고용주로부터 근로계약서, 사무관련 서류 및 기타 정보 등을 요구할 수 있다. 고용주가 최저임금법에 따른 최저임금 지불 의무를 위반하였을 경우 또는 수급자 또는 하도급자 책임으로 인해

최저임금을 지불하지 않은 경우 동법을 위반한 고용주에게 최고 500,000 유로의 벌금이 부과된다.⁸⁰⁾

IV. 최저임금법 적용을 위한 새방향: 부분제와 기간제법 고려

부분제와 기간제법(Das Teilzeit- und Befristungsgesetz: TzBfG)은 부분제 근로 장려 및 부분제와 기간제 근로의 차별 방지를 목적으로 하고 있어⁸¹⁾ 부분제 근로자에게도 전일제 근로자와 동일한 노동법상의 청구권을 보장하고 있다. 주당 40시간의 근무시간을 가지는 근로자는 전일제 근무자에 속하지만 전일제 근무자 근무시간 주당 40시간 미만의 근무시간을 가지는 경우는 반일제 근무자에 해당된다.⁸²⁾

최저임금 근로자는 부분제 근로자 및 단기근로자에 속하므로 부분제 근로자 및 단기근로자 근로시간 단축 및 통상근로자로의 전환과 관련해서 다음의 부분제와 기간제법

77) § 17 Abs. 4 MiLoG.

78) § 16 Abs. 1 S. 2 MiLoG.

79) §§ 16 Abs. 1 S. 3 und 16 Abs. 3 S. 2 MiLoG.

80) §§ 14, 15 und 21 MiLoG.

81) §§ 1 und 4 TzBfG.

82) § 2 Abs. 1 S. 1 TzBfG.

사항을 고려해야 한다.

- 부분제와 기간제법은 근로자의 불리한 대우를 금지하고 있으므로 주당 40시간의 전일제 근무자가 1,000유로의 크리스마스 보너스를 받을 경우, 주당 20시간의 반일제 근무자는 500유로의 크리스마스 보너스를 요구할 수 있다.⁸³⁾
- 고용주는 일자리가 부분제 근로 일자리로 적합한지 점검해야 하며 고용주는 근로자에게 부분제 근로 일자리에 대한 정보를 정확하게 제공해야 한다.⁸⁴⁾
- 부분제와 기간제법은 고용주의 동의하에 근로자의 주당 정해진 근로시간 및 근로시간 축소에 대한 청구권을 규정하고 있다.
- 16인 근로자 이상의 작업장을 가진 고용주의 기업에서 6개월 이상⁸⁵⁾ 근로한 경우, 부분제 근로 전환으로 인해 기업 경영이 현저하게 침해받지 않는 경우는 근로자의 근로시간 단축에 대한 청구권이 인정된다.⁸⁶⁾

- 고용주가 근로자의 근로시간 단축에 대한 청구권에 대해 동의하였거나 거절한 경우 근로자는 해당 결정 2년 경과 후에 다시 근로시간 단축에 대한 청구권을 행사할 수 있다.
- 근로시간 단축을 희망하는 경우 근로자는 이를 3개월 내에 유효하게 해야 한다.
- 고용주는 근로시간 단축에 대해 근로자에게 설명의무를 가지며 근로단축 시작 전 1개월 내에 근로자에게 이러한 결정을 서면으로 통보해야 한다.⁸⁷⁾
- 근로자가 근로시간 연장을 희망할 경우 부분제와 기간제법에 의해 기간제 근로자의 전일제 근로자 전환을 최우선적으로 고려해야 한다.⁸⁸⁾
- 부분제와 기간제법은 직업 교육에 대한 청구권에 대해서도 부분제 근로자 및 기간제 근로자의 차별대우⁸⁹⁾를 금하고 있다.
- 근로시간의 유연성과 관련해서 근로자에게 특별한 방법으로 부담을 주는 근

83) §§ 5, 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG.

84) §§ 7 Abs. 1 bis 3 TzBfG.

85) § 8 Abs. 1 TzBfG.

86) § 8 TzBfG.

87) §§ 8 Abs. 7, 6, 2, 3 und 5 TzBfG.

88) §§ 8 und 9 TzBfG.

89) §§ 18 und 19 TzBfG.

로시간의 유연성은 차별 때문에 금지⁹⁰⁾ 하므로 근로시간에 대한 고용주와 근로자의 합의가 명확해야 한다.

- 전일제 또는 반일제 전환에 대해 근로자가 이를 거절할 경우 이로 인한 계약 해지는 금지된다.⁹¹⁾

V. 요약 및 시사점

2015년 1월 1일부터 독일 연방 전역에서는 최저임금법에 의해 최저임금 8유로 50센트가 근로자에게 기본적으로 적용되나, 최저임금 적용에 대한 예외적 보류기간 및 다수의 예외 규정들이 있어 근로자의 최저임금 청구권을 훼손할 수도 있다. 최저임금법 제3조에 의해 최저임금을 하한으로 제한하거나 그 효력을 제한 또는 제외하는 내용에 대한 합의는 허용되지 않는다. 동법 제1조 제3항은 예외규정을 두고있어 제한적 조건하에서 근로자과건법 제9조 제3문에 의해 최저임금 제한시효에 대한 합의가 유효하지만, 이로 인해 모든 근로자가 8유로 50센트의 최저임금을 보장받을 수 없다. 또한 최저임금법 제2조 1항과 제2항은 근로자에

게 최저임금 청구권을 보장하고 있으나 어떤 방법에 의해, 무엇을 위해서, 어떻게 기업이 근로자에게 임금을 지급하는 지에 대해서는 명확하게 규정하고 있지 않으므로 그 구성요건적 결핍이 있다. 이러한 이유에서 미래에는 최저임금법에 대한 법적 안정성과 법의 명확성이 보다 개선될 필요가 있다.

그럼에도 불구하고 최저임금법에 따른 임금계약을 통해서는 적어도 시간적으로 제한적인 최저임금에 대한 거절가능성은 존재하지 않으므로, 최저임금법은 임금담합을 방지하고 노사양측 모두를 위해 안정적 근로보호에 그 의의가 있다. 그밖에도 현재 유럽 국가들이 저렴한 임금경쟁을 통한 이윤창출은 더 이상 허락하지 않는 추세이기 때문에, 동법은 공정한 시장경쟁의 보호에도 그 의미가 있다.

독일 기본법(GG) 제9조 제3항이 임금자율을 보장함에 따라 최저임금법이 제정되기 전에는 임금담합을 보호할 수가 없었으므로 최저임금을 보장받지 못한 근로자들은 생계에 어려움을 겪을 수밖에 없었고, 동시에 국가는 이들을 지원해야 되므로 추가적 사회적 비용이 불가피했다. 하지만 앞으로는 그들에게 시간당 최저임금이 법적으로 보장되

90) §§ 10 und 12 TzBfG.

91) §§ 12 Abs. 1 S. 2 bis 4 und § 11 TzBfG.

기 때문에 사회적 비용을 지속적으로 절감할 수 있는 효과가 있을 것으로 기대된다. 동시에 최저임금법은 근로자 삶의 질 향상 및 약자보호를 통한 사회통합과 밀접한 관련이 있다. 또한 저속성장과 가파른 물가하락을 위한 미래의 지속경제 활성화 방안의 토대도 될 것으로 전망된다.

마지막으로 최저임금법에 따라 외국인과 농업 분야 시준 일용직 종사자들도 동일한 혜택을 받을 수 있어 그들의 실질적 생활 기

본권이 이전보다는 개선될 것으로 보이나, 그것이 그들의 생활 기본권의 충분한 보장을 의미하지는 않기 때문에 더 나은 방향으로 개선될 여지가 아직 남아 있다.

김 완 태

(국회도서관 법률자료조사관)

참고문헌

1. 연방 정부 및 하원의회 자료집(BR-Drucks.&BT-Drucks.)

BR-Drucks. 288/14

BT-Drucks. 18/2010, 26 (26), 22 (22), 24 (24); 18/1558, Anl. 4, 67, 34 (35), 40 (40), 45 (46), 48 (49), 51 (51), 58 (58), 42(43), 84 (84f), 85 (85), 88 (88); 18/2015, 25 (25)

2. 전문저서

Preis, Ulrich/Ulber, Daniel: Ausschlussfristen und Mindestlohngesetz -Der Mindestlohn als unabdingbarer Sockelanspruch-, HSI Schriftenreihe Band 12, Frankfurt a.M. 2014 S. 21-22 (zit.: Preis/Ulber, Ausschlussfristen und Mindestlohngesetz, S.).

3. 주석서

Koberski, Wolfgang/Asshoff, Gregor/Eustrup, Gabriele/Winkler, Holger: Arbeitnehmer-Entsendegesetz Kommentar, 3. neubearbeitete Aufl. München 2011 (zit.: Koberski/Asshoff/Eustrup/Winkler, AEntG, § Rn.).

Müller-Glöge, Rudi(Hrsg.)/Preis, Ulrich(Hrsg.)/Schmidt, Ingrid(Hrsg.): Franzen, Martin MiLoG, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Aufl. München 2015 (zit.: ErfK/Franzen, § Rn.).

Schaub, Günter/Koch, Ulrich/Linck, Rüdiger/Treber, Jürgen/Vogelsang, Hinrich: Arbeits-Handbuch Systematische Darstellung und Nachschlagewerke für die Praxis, 15. Aufl. München 2013 (zit.: Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang, ArbR-Hdb., §, Rn.).

4. 정기간행물

Bayreuther, Frank: Der gesetzliche Mindestlohn, in: NZA 2014, 865, 867, 868 (972) (zit.: Bayreuther, NZA 2014, S.).

Däubler, Wolfgang: Der gesetzliche Mindestlohn, in: NJW 2014, 1924 (1926) (zit.: Däubler, NJW 2014, S.).

Ulber, Daniel: Die Erfüllung von Mindestlohnansprüchen, in: RdA 2014, 176 (176) (zit.: Ulber, RdA 2014, S.).

Salomon, Erwin/Hoppe, Christian/Rogge, Nico: Überstunden im Fokus der jüngeren Rechtsprechung, in: BB 2013, 1720 (1721), 1724 (zit.: Salomon/Hoppe/Rogge, BB 2013, S.).

Seiwerth, Stephan: Das „Genter System“ als Mittel zur Stärkung der Tarifautonomie? in: NZA 2014, 708 (708) (zit.: Seiwerth, NZA 2014, S.).

Siebert, Jens/Rhea-Christina Klagges, Laborius: 8, 50 EUR für alle! (mindestens), in: ArbR Aktuell 2014, 577 (578), 579 (zit.: Siebert/Klagges, ArbR Aktuell 2014, S.).

Sittard, Ulrich: Das MiLoG - Ein Ausblick auf die Folgen und anstehende Weichenstellungen, in: NZA 2014, 951 (953) (zit.: Sittard, NZA 2014, S.).

Sittard, Im Dschungel der Mindestlöhne - ein Versuch der Systematisierung, in: RdA 2013, 301 (301) (zit.: Sittard, RdA 2013, S.).

Spielberger, Marc: Neue Spielregeln aus Erfurt, in: AuA 2012, 573 (573) (zit.: Spielberger, AuA 2012, S.).

Spielberger, Marc/Schilling, Angela: Der Regierungsentwurf zum Gesetz über die Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG), in: NZA 2014, 414 (415), 416, 419 (zit.: Spielberger/Schilling, NZA 2014, S.).

Zundel, Die Entwicklung des Arbeitsrecht im Jahr 2014 Gesetzgebung sowie Inhalt und Umfang arbeitsvertraglicher Rechte und Pflichten, in: NJW 2015, 134 (135) (zit.: Zundel, NJW 2015, S.).