

# 독일의 근로시간계좌제 관련 입법례

2015. 3

1. 개 요
2. 독일의 근로시간계좌제
  - 가. 개념 및 관련 규정
  - 나. 운영
  - 다. 유형
3. 독일 「사회법전 제4권」



「입법현안 법률정보」는 국회의원의 입법활동을 지원하기 위해 입법현안과 관련된 국내·외 법률 정보를 발간하여 제공하고 있습니다.

국회전자도서관 홈페이지([dl.nanet.go.kr](http://dl.nanet.go.kr)) 및 국회 법률도서관 홈페이지([law.nanet.go.kr](http://law.nanet.go.kr))에서도 보실 수 있습니다.

# 독일의 근로시간계좌제 관련 입법례

2015. 3

작성자 : 박진애 법률자료조사관



**국회도서관**  
NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY  
법률정보실

# 목 차

1. 개 요 .....	1
2. 독일의 근로시간계좌제 .....	3
가. 개념 및 관련 규정 .....	3
나. 운영 .....	4
다. 유형 .....	6
3. 독일 「사회법전 제4권」 .....	10

## 1. 개요

2015년 고용노동부는 업무보고에서 근로시간의 유연한 활용에 관하여 탄력적 근로시간제 단위기간을 3개월에서 1년까지 확대하고, ‘근로시간 저축계좌제’를 도입한다고 밝히고 있다.<sup>1)</sup> ‘근로시간 저축계좌제’는 근로시간을 적립하여 휴가로 대체·활용하도록 하거나 또는 선(先)휴가 후(後) 근로시간 적립 등을 통해 장기간 휴가사용을 가능하도록 하는 방안이다. 이 제도의 목적은 근로자의 휴가를 확대할 수 있도록 하는 것으로, 근로시간의 유연한 활용을 지원하여 혁신적 일터를 조성하고자 하는 목표로 도입되는 제도 중의 하나라고 한다.<sup>2)</sup>

이에 반해 우리의 모델이 된 독일의 근로시간계좌제는 휴가 대신 근로시간을 저축하는 방식이다. 이는 실근로시간과 협약근로시간의 차이가 발생할 때 이 차이를 마치 은행예금과 같은 형태로 근로시간 저축계좌에 예금하거나 대부받을 수 있도록 한 것이다. 이 제도의 목적은 고용이 중단되거나 단축되는 기간에 대해서도 근로자가 임금을 받을 수 있게 하는 데에 있다. 사업주와 고용주는 근로시간을 적립하거나 신용

1) 고용노동부, 2015년도 고용노동정책방향, 2015. 1. ([http://moel-contents.co.kr/briefing/download/direction\\_of\\_policy.pdf](http://moel-contents.co.kr/briefing/download/direction_of_policy.pdf))

2) 우리 정부가 도입하고자 하는 ‘근로시간 저축계좌제’에 대해 장기간 근로가 일상화된 상태에서는 근로시간 유연화나 고용의 유지·창출보다, 기업의 인건비 절감 수단으로 전략할 가능성이 높다는 우려의 시선도 있다. 김유선, “‘국가고용전략 2020’ 유감”, 노동사회, 통권 제155호(2010년 11·12월), 68면; 이상민, “독일 기업의 근로시간계좌제 사례 연구”, 경상논총, 제29권 2호 제55집(2011. 6), 77~97면; 구은희, “근로시간계좌제 사회적 대화 전제돼야”, 매일노동뉴스, 2013. 4. 1; 구은희, “독일의 근로시간저축계좌제, 한국에서도 성공할까?”, 매일노동뉴스, 2013. 4. 5.

으로 대부해줌으로써 일정 임금을 보장할 수 있도록 서면합의를 하여, 근로시간을 초과하는 경우 초과시간을 적립하고, 부족한 근로시간에 대해서는 미래 근로를 조건으로 선불 임금을 제공받을 수 있도록 한다. 이러한 독일의 근로시간계좌제는 근로자의 휴무기간이나 단축근로기간에도 소득을 보장하는 보험적인 성격을 가진다고 할 수 있다.

독일에서 근로시간계좌제의 성공 배경에는 해고를 엄격하게 규율하는 법적 환경과 노사간의 협력적인 균형관계를 유지하는 기업 환경이 주요한 역할을 하였다.

또한 회사가 도산하여 근로시간채권이 보장되지 못하는 경우에 대비하여 파산보호 규정을 두고 있으며, 고용주와 근로자가 근로시간계좌제에 관한 합의를 할 때에 가치적립금에 대한 파산예방 규정에 대해서도 합의하도록 하고 있고, 통합사회보험료에 파산예방 보험을 포함하도록 하고 있다.

독일의 근로시간계좌제의 목적이 근로시간이 중단되거나 단축된 경우에도 근로자의 임금을 보장한다는 점은 근무환경의 혁신을 목표로 하는 우리의 ‘근로시간 저축계좌제’와 다르다고 할 수 있다.

## 2 독일의 근로시간계좌제

### 가. 개념 및 관련 규정

근로시간계좌제(Arbeitszeitkonto)란 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에 정해진 근로시간과 실근로시간의 차이를 적립하였다가 이를 일정 기간 내에 정산하도록 하는 제도를 말한다.<sup>3)</sup>

근로자와 사용자의 자율적인 서면계약으로 이루어지며, 근로시간은 일별, 주별, 연도별로 각각 정할 수 있다.

2009년 「유연근로 II 법」(Flexi II Gesetz)<sup>4)</sup>을 통해 「사회법전 제4권」(SGB IV)<sup>5)</sup> 제7b조에 “가치적립금 약정”(Wertguthabenvereinbarung) 제목 아래 다음과 같이 규정되었다.<sup>6)</sup>

1) 가치적립금 약정은 서면 약정을 근거로 이루어진다.

3) 하르트무트 자이퍼트, 근로시간 저축계좌제 - 경직된 정규 근로시간에서 유연한 근로시간으로, 프리드리히 에버트 재단 한국 사무소, 2014. 2. (<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/seoul/10582.pdf>)

4) 「유연근로제 규정의 보장을 위한 기반 향상을 위하고 관련 법률을 개정하기 위한 법」(Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze: Flexi II Gesetz)이라는 제목으로 유연근로제 관련 법률들을 개정한 법률임. 이후 법집행 관련 보고서도 같은 제목 아래 관련 규정을 총괄하여 평가하는 형태로 이루어짐.

5) 「사회법전 제4권」(Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung -, 제정: 1976. 12. 23, 최종개정: 2014. 12. 23. BGBl. I S. 2462, [www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb\\_4/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_4/gesamt.pdf))

6) 2012년 3월 14일 연방내각이 연방정부에 제출한 “소위 유연근로 II 법의 영향에 관한 보고서”에 따르면 이 법이 가치적립금에 관한 법적 기본 틀을 향상시킨 것으로 평가됨: 연방노동사회부 홈페이지, 장기 근로시간 계좌의 확대(Langzeitkonten verbreiten) 참조. ([www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/Meldungen/flexi-II-bericht-kabinett.html](http://www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/Meldungen/flexi-II-bericht-kabinett.html), 2015. 3. 26. 방문)

2) 이 약정은 기업이 정한 1일 또는 1주 단위의 근로시간과 실제 근로시간에 따르는 유연근로를 목적으로 하는 경우는 해당되지 않는다.

3) 휴무 또는 규정으로 근로시간의 감축기간 전후에 신용으로 임금이 지불되는 경우에 적용된다.

4) 가치적립금으로 지급되는 급여가 휴무 또는 규정상 근로시간의 감축기간 전후에 실행된 업무와 함께 지급되는 경우에 적용된다.

5) 업무중단 이전에 이미 고용된 경우, 저임금 고용으로 수행된 것이 아니면서 해당 임금이 월 450유로<sup>7)</sup>를 초과할 때<sup>8)</sup>에 적용된다.

이 규정은 장기 근로시간계좌에 관하여 기본틀을 제시하는 것이고 근로시간계좌제의 실제 운용은 단체협약에 기반을 둔다.<sup>9)</sup>

## 나. 운영

근로시간 계좌는 은행의 예금계좌처럼 운영한다. 즉, 집단적으로 또는 개별적으로 근로계약서에 합의한 근로시간을 초과하는 시간분을 근로시간 계좌에 저축할 수 있다. 근로시간 산정은 일별이나 주별로 산정할 수 있고, 정규근로시간 초과분을 적립할 수 있다. 또한 근로자는 법정최소휴가일을 초과하는 휴가일을 계좌에 적립할 수 있다. 근로자는

7) 약 54만 4,154원 (환율: 1유로 = 1,209.23원, 2015. 3. 24. 기준)

8) 월 450유로의 임금은 사회보험상 공제한도로 미니잡(Mini-Job), 일시적 근로행위로 분류됨. 연방노동사회부 홈페이지, 450유로 미니잡 / 일시적 근로행위(450-Euro-Mini-Jobs / Geringfügige Beschäftigung) 참조. ([www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/450-Euro-Mini-Jobs/450-euro-mini-jobs-geringfuegige-beschaeftigung.html](http://www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/450-Euro-Mini-Jobs/450-euro-mini-jobs-geringfuegige-beschaeftigung.html), 2015. 3. 26. 방문)

9) (주 3) 참조.

초과근로시간을 이 계좌에 적립할 수 있을 뿐만 아니라, 반대로 마이너스 계좌를 만들 수도 있다. 즉 근로자는 일을 하지 않은 시간에 대해 미리 임금을 받을 수 있고 선불임금에 해당되는 시간에 대해서 일정기간 내에 근로를 제공하여야 한다. 이 제도는 근로자는 실제근로시간이 달라도 동일한 임금을 받고, 합의시간보다 초과된 시간이나 부족한 시간을 계좌를 통해서 정산할 수 있다.<sup>10)</sup>

독일에서 근로시간계좌제의 성공 배경에는 해고를 엄격하게 규율하는 법적 환경과 노사간의 협력적인 균형관계를 유지하는 기업 환경이 주요한 역할을 하였다. 즉 개별 근로자를 해고할 때에 「해고제한법」(KSchG)<sup>11)</sup>에 따라 엄격한 절차를 거쳐야 하고 근로자대표조직인 사업장평의회(Betriebsrat)가 관여하도록 보장하고 있다. 그리고 독일 노사공동결정 관련 법률로 일반적으로 언급되는 것으로 「노사공동결정법」(MitbestG),<sup>12)</sup> 「경영조직법」(BetrVG)<sup>13)</sup> 제4편,<sup>14)</sup> 「제3자 경영참여법」(DrittelbG)<sup>15)</sup> 등이 있다.

10) (주 3) 참조.

11) 「해고제한법」(Kündigungsschutzgesetz: KSchG, 제정: 1951. 08. 10, 최종개정: 2013. 04. 20 BGBl. I S. 868, [www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/kschg/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/kschg/gesamt.pdf))

12) 「근로자의 공동결정에 관한 법률」(노사공동결정법, Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, Mitbestimmungsgesetz: MitbestG, 제정: 1976. 05. 04, 최종개정: 2011. 12. 22 BGBl. I S. 3044, [www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/mitbestg/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/mitbestg/gesamt.pdf))

13) 「경영조직법」(Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG, 제정: 1972. 01. 15, 최종개정: 2013. 04. 20 BGBl. I S. 868, [www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/betrvg/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/betrvg/gesamt.pdf))

14) 「경영조직법」 제4편 근로자의 협력 및 공동결정(Vierter Teil: Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer, 제74조~제113조)이 해당 규정임.

15) 「제3자 경영참여법」(감독이사회의 근로자 경영참여법, Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, Drittelbeteiligungsgesetz: DrittelbG, 제정: 2004. 05. 18, 최종개정: 2011. 12. 22 BGBl. I S. 3044, [www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/drittelbg/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/drittelbg/gesamt.pdf))

한편 회사가 도산하여 근로시간채권이 보장되지 못하는 경우에 대비하여 「사회법전 제4권」(SGB IV)<sup>16)</sup> 제7e조에서 파산보호 규정을 두고 있다. 고용주와 근로자가 근로시간계좌제에 관한 합의를 할 때에 가치적립금에 대한 파산예방 규정에 대해서도 합의하도록 하고 있고, 통합사회보험료에 파산예방 보험을 포함하도록 하고 있다.

고용주를 심사하는 감독기관은 연방보험공단이고(제7e조제6항), 파산에 대한 보호가 적절치 않거나 충분치 않아서 근로시간계좌제의 가치적립금의 감소 또는 손실이 발생하는 경우에는 고용주가 이에 대해 책임을 진다(제7e조제7항).

## 다. 유형

근로시간계좌제는 많은 기업에서 여러 유형의 근로시간 계좌를 동시에 활용하고 있으며 근로자가 적립한 근로시간을 다른 계좌 유형으로 옮길 수 있도록 하고 있다. 근로시간계좌제는 단기계좌(Kurzzeitkonto)와 장기계좌(Langzeitkonto)로 구분된다. 단기계좌는 경기변동 상황에 맞추어 근로시간을 유연하게 설계함으로써 근로자의 고용안정을 보장하는데 주된 목적이 있고,<sup>17)</sup> 장기계좌는 1년 이상의 장기간 동안 축적한 시간을 정년퇴직 시까지 유지하면서 적립분은 개별 근로자의 안식년, 재교육, 육아, 양육, 유급 조기퇴직 등 다양한 용도로 사용하는 것이 가능하

16) (주 5) 참조.

17) 대한상공회의소, 선진국 사례로 본 유연근무제 확산방안 연구, 2013. 5, 40면.

다.<sup>18)</sup>

단기계좌의 종류에는 선택적 근로시간 계좌(gleitzeit), 탄력적 근로시간 계좌(Arbeitszeitkorridor), 연간 근로시간 계좌(Jahresarbeitszeitkonto), 신호등 계좌(Ampelkonto) 등이 있고, 장기계좌에는 안식년제(Sabbatical)과 평생 근로시간 계좌(Lebensarbeitszeitkonto)가 주로 활용되고 있다.

<표 1> 독일의 근로시간계좌제 세부 유형<sup>19)</sup>

구분	유형	내용
단기 계좌	선택적 근로 시간제 계좌	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로시간계좌제의 원형</li> <li>- 개별 근로자가 1일 근로시간 내에서 근무의 시작과 끝을 스스로 선택할 수 있고 제한된 범위 내에서 1일 근로시간의 연장 및 단축 가능</li> </ul>
	탄력적 근로 시간제 계좌	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사용자가 사전예고를 통해 1일 근로시간의 시작과 종료 시점 및 근로시간을 정할 수 있는 제도</li> <li>- 사용자는 계약으로 정해진 근로 상한시간과 하한시간 내에서 수요변화에 따른 작업량 추이에 따라 근로자들의 근로시간을 결정</li> </ul>
	연간 근로시간 계좌	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 주간 법정 근로시간을 평균값으로 활용해 실제 근로시간을 조절하는 유형</li> <li>- 법정 주간 근로시간과 실제 주간 근로시간 사이에 편차 발생시 규정된 시간 내에 계산 정리하는 제도</li> <li>- 일반적으로 1년 내 근로시간 계좌를 정리</li> <li>- 노사협약에 따라 초과시간의 한도를 정함</li> </ul>

18) FlexoConsult GmbH, Langzeitkonten - das innovative Instrument der Entgelt- und Arbeitszeit politik(장기계좌제 - 비용절감 및 근로시간정책의 혁신적 도구, www.flexoconsult.de/e-lang.htm, 2015. 3. 26. 방문)

19) 대한상공회의소, 앞의 글, 42면.

구분	유형	내용
	신호등 계좌	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업 실무에서 돌려받을 근로시간 또는 갚아야 하는 근로시간의 소멸이나 변제가 주어진 기간 내에 이루어지지 않는 사례가 자주 발생한다는 점에서 기존의 연간 근로시간 계정에 ‘경고제도’를 부가</li> <li>- 근로자와 상사는 근로시간 계정을 지속적으로 관찰해 지나치게 많은 근로시간 채권이나 근로시간 부채가 발생하지 않도록 통제</li> </ul>
장기 계좌	안식년제	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회사의 동의하에 갖게 되는 장기 휴가</li> <li>- 일반적으로 3개월에서 12개월 사이</li> <li>- 안식년 이전의 동일 직장, 가능하면 동일 직무로 복귀하는 것이 원칙</li> </ul>
	평생 근로시간 계좌	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연간 근로시간 계좌보다 근로시간을 정산하는 기간이 더     오 긴 형태</li> <li>- 기업들은 경기순환 및 생산주기에 따라 연간 근로시간     계좌를 장시간계좌로 변용해 사용</li> <li>- 장기 계좌의 근로시간 채권은 유급 조기퇴직에 이용하거     나 특정한 연령 이후 근로시간을 단축하는데 활용</li> </ul>

<표 2> 독일의 근로시간계좌제의 단기계좌와 장기계좌 비교<sup>20)</sup>

구분	단기계좌	장기계좌
계좌 적립 방식	노동시간	노동시간 또는 금전 (실무에서는 행정편의나 이자 계산을 위해 금전으로 관리하는 것이 추세)
계정 한도	대체로 ±200~250	250시간 이상
운영 목적	경기 변동이나 계절적 변동 등 노동력 수요 변화에 대응, 휴무나 금전 지급으로 사용 가능	보상휴가를 주요 목적으로 함 원칙적으로 금전으로 지급하지 않음 (안식년, 육아 또는 교육휴직 등 가정생활 국면 연장, 조기퇴직이나 추가적인 퇴직연금 등 평생노동시간 또는 추가적인 퇴직연금 설계)
적립시간의 계정전환 가능성	단기계좌에서 장기계좌로 전환 가능	장기계좌에서 단기계좌로 전환 불가능
이자 지급	없음	이자 발생
단시간근로자에 적용 여부	적용 가능	적용 불가능

20) 배규식·이상민·권현지, 노동시간의 유연성과 개선방안, 한국노동연구원, 2011, 165면.

### 3 독일 「사회법전 제4권」

원 문	번 역 문
Sozialgesetzbuch Viertes Buch	사회법전 제4권 <sup>21)</sup>
Zweiter Titel	제2편
Beschäftigung und selbständige Tätigkeit	고용과 자영업
§ 7 Beschäftigung	제7조 고용
(1) Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.	(1) 고용은 특히 노사관계에서 행해지는 비자립적 업무이다. 고용의 근거는 지시에 따라 업무가 이루어진다는 점과 지시를 내리는 주체가 있는 직장 조직 내로 편입된다는 것이다.
(1a) Eine Beschäftigung besteht auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn	(1a) 또한 다음의 경우에는 1개월 이상의 비업무기간에도 고용이 유지된다.
1. während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem	1. 제7b조에 따른 가치적립금에서의 급여 지급일이 비업무기간에 도래되었을 경우

21) 외국법률DB 참조. (외국법률DB는 내부DB로 아래 경로를 통해 이용할 수 있음)  
 업무망: 국회전자문서시스템→국회정보시스템→도서관정보시스템→전자도서관  
 인터넷망: 국회정보시스템→도서관정보시스템→국회법률도서관→외국법률DB

원 문	번 역 문
<p>Wertguthaben nach § 7b fällig ist und (…)</p> <p><b>§ 7b Wertguthabenvereinbarung</b> Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. der Aufbau des Wertguthabens auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,</li> <li>2. diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,</li> <li>3. Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,</li> <li>4. das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten</li> </ol>	<p>(…)</p> <p><b>제7b조 가치적립금 약정</b> 다음의 경우 가치적립금 약정이 있게 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 가치적립금의 구성이 서면 약정을 근거로 이루어지는 경우</li> <li>2. 이 약정이 매 근무일의 또는 매주의 업무 시간의 융통성 있는 형성이라는 목표 또는 기업의 제조 및 업무 시간의 주기의 균형을 추구하고 있지 않은 경우</li> <li>3. 비업무 또는 계약에 따라 약정된 업무 시간의 단축 시기에 있어서 부담을 덜어주기 위해서 급여가 가치적립금으로 반입되는 경우</li> <li>4. 가치적립금으로부터 지급되는 급여가 비업무기간 전후 또는 계약에 따라 약정된 업무 시간의 단축 전후에 실행된 업무와 함께 이루어지는 경우</li> </ol>

원 문	번 역 문
<p>Arbeitsleistung erzielt wird und</p> <p>5. das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 450 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.</p> <p>(...)</p> <p><b>§ 7e Insolvenzschutz</b></p> <p>(1) Die Vertragsparteien treffen im Rahmen ihrer Vereinbarung nach § 7b durch den Arbeitgeber zu erfüllende Vorkehrungen, um das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern, soweit</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und wenn</li> <li>2. das Wertguthaben des Beschäftigten einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages</li> </ol>	<p>5. 고용이 업무 중단 전에 저임금 고용으로서 수행되었던 것이 아니라면, 지급되는 급여가 매월 총 450유로를 초과하는 경우</p> <p>(...)</p> <p><b>제7e조 파산보호</b></p> <p>(1) 계약 당사자는 다음과 같은 경우 가치적립금에 포함되어 있는 통합사회보험료를 포함한 가치적립금을 고용주의 파산 위험성에 대하여 전부 보장하기 위해서 제7b조에 따른 약정의 범주 내에서 고용주가 이행해야 하는 사전조치를 취한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 파산급여에 대한 청구권이 없으며</li> <li>2. 피고용자의 가치적립금이 가치적립금에 포함되어 있는 통합사회보험료를 포함한 월별 지급액을 초과하는 경우.</li> </ol>

원 문	번 역 문
<p>einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt. In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein von Satz 1 Nummer 2 abweichender Betrag vereinbart werden.</p> <p>(2) Zur Erfüllung der Verpflichtung nach Absatz 1 sind Wertguthaben unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben für den Arbeitgeber einsteht, insbesondere in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt. Die Vertragsparteien können in der Vereinbarung nach § 7b ein anderes,</p>	<p>임금 협약에서 또는 임금 협약을 근거로 사업장 협약에서 제1문제2호와 다른 금액이 약정될 수 있다.</p> <p>(2) 제1항에 따른 의무 이행을 위해서 가치적립금은, 고용주 파산의 경우 특히 가치적립금의 제삼자의 자산으로의 직접적인 이행과 입출금이 자유로운 신탁 계좌 또는 그 밖의 다른 적합한 방식에서의 가치적립금의 출자를 보장하는 신탁 관계에서, 가치적립금에서의 청구권 이행에 있어서 고용주를 보증하는 제삼자에 의한 송금을 배제하고 운영해야 한다. 계약 당사자는 제7b조에 따른 약정에서 그 밖의 다른, 제1문의 의미에서의 신탁 관계와 동등한 보장 자금, 특히 보장 모델이나 해고에 대한 충분한 보장 자금을 포함한 채권법에 따른 담보 및 보증 모델을 약정할 수 있다.</p>

원 문	번 역 문
<p>einem Treuhandverhältnis im Sinne des Satzes 1 gleichwertiges Sicherungsmittel vereinbaren, insbesondere ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung.</p> <p>(3) Keine geeigneten Vorkehrungen sind bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 des Aktiengesetzes) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte.</p> <p>(4) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten unverzüglich über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn das Wertguthaben die in Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Voraussetzungen erfüllt.</p> <p>(5) Hat der Beschäftigte den Arbeitgeber schriftlich aufgefordert, seinen Verpflichtungen nach den Absätzen</p>	<p>(3) 대차대조표에 있어서의 예비비 및 콘체른 기업 간에 (「주식법」 제18조) 형성되어 있는 보장 의무, 특히 보증, 지급 확약서 또는 채무 인수 등은 적합한 방지책이 아니다.</p> <p>(4) 고용주는 가치적립금이 제1항제1문제2호에 언급된 전제 조건을 충족시키는 경우 파산 방지를 위한 방지책에 관해서 피고용자에게 적합한 방식으로 즉시 통지해야 한다.</p> <p>(5) 피고용자가 고용주에게 제1항 내지 제3항에 따른 고용주의 의무를 이행할 것을 서면으로 권고하고 고용주가 피고용자에게 권</p>

원 문	번 역 문
<p>1 bis 3 nachzukommen und weist der Arbeitgeber dem Beschäftigten nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Aufforderung die Erfüllung seiner Verpflichtung zur Insolvenzicherung des Wertguthabens nach, kann der Beschäftigte die Vereinbarung nach § 7b mit sofortiger Wirkung kündigen; das Wertguthaben ist nach Maßgabe des § 23b Absatz 2 aufzulösen.</p> <p>(6) Stellt der Träger der Rentenversicherung bei der Prüfung des Arbeitgebers nach § 28p fest, dass</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. für ein Wertguthaben keine Insolvenzschutzregelung getroffen worden ist,</li> <li>2. die gewählten Sicherungsmittel nicht geeignet sind im Sinne des Absatzes 3,</li> <li>3. die Sicherungsmittel in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30 Prozent unterschreiten oder</li> <li>4. die Sicherungsmittel den im</li> </ol>	<p>고 후 2개월 이내에 가치적립금의 파산 방지를 위한 고용주의 의무를 이행했음을 입증하지 못하는 경우에는 피고용자가 제7b조에 따른 약정을 즉시 해제할 수 있다. 가치적립금은 제23b조제2항에 따라 소멸될 수 있다.</p> <p>(6) 연금보험공단이 제28p조에 따른 고용주 심사에 있어서 다음 사실을 확인하는 경우에는</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 가치적립금에 대해서 파산 예방 규정이 마련되지 않았으며,</li> <li>2. 선택된 보장 자금이 제3항의 의미에서 볼 때 적합하지 않고,</li> <li>3. 보장 자금이 그 규모에 있어서 30퍼센트 이상 가치적립금보다 적거나,</li> <li>4. 보장 자금이 가치적립금에 포함되어 있</li> </ol>

원 문	번 역 문
<p>Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen, weist er in dem Verwaltungsakt nach § 28p Absatz 1 Satz 5 den in dem Wertguthaben enthaltenen und vom Arbeitgeber zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus. Weist der Arbeitgeber dem Träger der Rentenversicherung innerhalb von zwei Monaten nach der Feststellung nach Satz 1 nach, dass er seiner Verpflichtung nach Absatz 1 nachgekommen ist, entfällt die Verpflichtung zur sofortigen Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Hat der Arbeitgeber den Nachweis nach Satz 2 nicht innerhalb der dort vorgesehenen Frist erbracht, ist die Vereinbarung nach § 7b als von Anfang an unwirksam anzusehen; das Wertguthaben ist aufzulösen.</p> <p>(7) Kommt es wegen eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden</p>	<p>는 통합사회보험료를 포함하고 있지 않다는 사실.</p> <p>연금보험공단이 제28p조제1항제5문에 따른 행정 행위에서 가치적립금에 포함되어 있으며 고용주가 지급해야 하는 통합사회보험료를 명시한다. 고용주가 연금보험공단에 제1문에 따른 확인 후 2개월 이내에 고용주가 제1항에 따른 고용주의 의무를 이행했음을 입증하는 경우에는 통합사회보험료의 즉각적인 지급에 관한 의무가 사라진다. 고용주가 제2문에 따른 입증은 그곳에 규정되어 있는 기한 내에 실행하지 않는 경우 제7b조에 따른 약정은 처음부터 효력이 없는 것으로 간주할 수 있다. 가치적립금은 소멸할 수 있다.</p> <p>(7) 적절하지 않거나 충분하지 않은 파산에 대한 보호로 인해서 가치적립금의 감소 또</p>

원 문	번 역 문
<p>Insolvenzschutzes zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit haften auch die organschaftlichen Vertreter gesamtschuldnerisch für den Schaden. Der Arbeitgeber oder ein organschaftlicher Vertreter haften nicht, wenn sie den Schaden nicht zu vertreten haben.</p> <p>(8) Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Vorkehrungen zum Insolvenzschutz vor der bestimmungsgemäßen Auflösung des Wertguthabens ist unzulässig, es sei denn, die Vorkehrungen werden mit Zustimmung des Beschäftigten durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz abgelöst.</p> <p>(9) Die Absätze 1 bis 8 finden keine Anwendung gegenüber dem Bund, den</p>	<p>는 손실이 발생하는 경우에는 고용주가 발생한 손해에 대해서 책임을 진다. 고용주가 법인 또는 법인체가 존재하지 않는 회사인 경우에는 또한 기관의 대표가 전체 채무자로서 손해에 대하여 책임을 진다. 고용주 또는 기관의 대표가 손해를 옹호해야 하는 경우가 아니라면 책임을 지지 않는다.</p> <p>(8) 예방 조치가 피고용자의 동의를 얻어 최소한 동등한 정도의 파산 방지책에 의해서 대체 되는 것이 아니라면 규정에 따른 가치 적립금 소멸에 앞선 파산 예방 조치의 종료, 해체 또는 해지는 허용되지 않는다.</p> <p>(9) 그 자산에 대하여 파산 절차 개시가 허용되어 있지 않은 연방, 주, 시읍면, 단체, 재단</p>

원 문	번 역 문
<p>Ländern, Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht zulässig ist, sowie solchen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert.</p> <p>(...)</p>	<p>및 공법적 기관 및 연방, 주 또는 시읍면이 법에 의해서 지급 능력을 보장하는 공법적 법인에 대해서는 제1항 내지 제8항이 적용 되지 않는다.</p> <p>(...)</p>

---

## 「입법현안 법률정보」 발간목록

### 【2012】

- 1 대규모점포로부터 골목상권 보호 (2012. 7)
- 2 주요국 아동에 대한 성적 학대 방지 입법례 (2012. 8)
- 3 독도와 국제사법재판소 관련 국제규범 (2012. 8)
- 4 농업재해보험 관련 외국입법례 (2012. 9)
- 5 민생치안 관련 외국입법례 (2012. 10)
- 6 유해화학물질 관리에 대한 외국입법례 (2012. 10)
- 7 투자자와 국가 간의 분쟁해결(ISD)에서 공정하고 공평한 대우의 적용 (2012. 11)

### 【2013】

- 8 원자력발전 안전 감시체계와 개선 과제 (2013. 1)
- 9 4대 중증질환의 비급여대상에 관한 외국의 사례 (2013. 4)
- 10 북한의 개성공단 폐쇄에 관련된 법제와 외국 분단 국가의 사례 (2013. 5)
- 11 기초연금의 수급대상 : 호주와 캐나다의 사례 (2013. 6)
- 12 미국의 징벌적 손해배상에 관한 입법례 : 징벌적 손해배상 vs 배액배상 (2013. 6)
- 13 공공갈등의 해결에 관한 외국의 입법례 (2013. 8)
- 14 기업 경영진의 고액연봉제한을 위한 스위스 헌법 개정 (2013. 9)
- 15 일본의 즐기세포 재생의료 실용화 지원 법률 (2013. 10)
- 16 국회선진화법 중 안전 신속처리에 관한 외국의 입법례와 시사점 (2013. 11)
- 17 전자적 개인정보 파기 위탁에 관한 외국의 입법례 (2013. 12)

### 【2014】

- 18 공직자 뇌물수수 처벌의 직무관련성 및 대가성에 관한 외국 입법례 (2014. 2)
- 19 민간기업의 개인정보 유출 책임에 관한 외국의 입법례와 시사점 (2014. 2)
- 20 일본의 국가비밀 유출방지를 위한 「특정비밀보호법」 (2014. 3)
- 21 주택임대소득 과세에 관한 외국의 입법례와 시사점 (2014. 4)
- 22 개인식별번호(주민등록번호)에 관한 외국 입법례 (2014. 4)
- 23 카페리어객선 안전에 관한 국제적 기준과 개선과제 (2014. 5)

---

## 「입법현안 법률정보」 발간목록

- 24 고아저작물(Orphan Works)에 관한 각국의 입법례 (2014. 5)
  - 25 해양경찰조직에 관한 외국의 입법례와 시사점 (2014. 7)
  - 26 금융투자업 진입규제 완화에 관한 외국의 입법례와 시사점 (2014. 8)
  - 27 이혼 시 퇴직연금의 재산분할에 관한 영·미 입법례 및 시사점 (2014. 8)
  - 28 주민소환의 대상 및 절차에 관한 외국 입법례 (2014. 9)
  - 29 인터넷 피싱사기 방지를 위한 미국의 연방법제 (2014. 9)
  - 30 국회의원 불체포특권에 관한 독일 연방의회의 의사규칙과 시사점 (2014. 11)
  - 31 국회의원선거구획정위원회에 관한 외국의 입법례와 시사점 (2014. 12)
  - 32 영상정보처리기기에 의한 공공장소 감시 관련 독일 입법례 (2014. 12)
  - 33 그래피티(Graffiti)와 사물(실존체) 손상에 관한 독일 입법례 (2014. 12)
- 【2015】**
- 34 비정규직(기간제근로자) 차별 개선에 관한 외국의 입법례와 시사점 (2015. 1)
  - 35 일본 국선번호제도의 현황과 과제 (2015. 2)
  - 36 직장 내 괴롭힘에 관한 외국의 입법례와 시사점 (2015. 2)
  - 37 감염병 대유행(에볼라) 및 생물테러감염병 대비 관련 미국의 입법례와 시사점 (2015. 3)

---

## 입법현안 법률정보 제38호

---

발 행 인 이은철 국회도서관장  
편 집 인 김광진 법률정보실장  
집 필 자 박진애 법률자료조사관  
발 행 처 국회도서관 법률정보관리과  
(150-703) 서울특별시 영등포구 의사당대로 1  
발 행 일 2015년 3월 31일  
인 쇄 동서문화사 (02-2266-8179)  
발간등록번호 : 31-9720101-001145-14

---

〈비매품〉

© 국회도서관 2015



이 저작물은 크리에이티브 커먼즈 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국 저작권에 따라 이용하실 수 있습니다.



지식과 정보가  
나비처럼 자유로운 세상

발 간 번 호

31-9720101-001145-14



대한민국국회도서관



국회도서관  
NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY

국회법률도서관 <http://law.nanet.go.kr>