

Issue Brief on Foreign Laws  
최신외국법제정보

---

# 독일 법령상 휴게 및 사업장 시설기준

▶ 김영미 사회자본연구원 연구위원



Issue Brief on Foreign Laws

최신외국법제정보

---

# 독일 법령상 휴게 및 사업장 시설기준

▶ 신청기관 안전보건공단

Korea Legislation Research Institute

---

2017

# Global Issue Paper

※ 최신외국법제정보는 정부기관 등으로부터 외국의 입법례 조사를 의뢰받아 한국법제연구원 글로벌법제연구실에서 발간합니다.  
※ 게재된 내용은 필자의 개인적인 견해이며, 한국법제연구원의 공식 견해를 나타내는 것은 아닙니다.



---

## Contents:

04	I 서론
06	II 노동관계에서의 휴게 및 휴식
12	III 「작업장령」의 주요 내용
23	IV 「작업장 기술규정」의 주요 내용
29	V 「작업장령」 규정위반에 대한 제재
34	VI 시사점 및 결론
35	참고문헌

## I. 서론

- ▶ 최근 근로자의 건강권 보호가 대두되면서 사업장내 휴게시설의 설치에 대한 문제점이 새롭게 조명되기 시작하였다. 특히, 공동주택의 경비업무 종사자와 건물의 청소업무 종사자의 열악한 근로환경, 즉 휴게시설 및 휴게공간의 부재에 대한 사회적 인식이 이들에 대한 근로환경의 개선으로 발전하고 있다.
- ▶ 법적인 측면에서 살펴보면, 현재 휴게시설 및 휴게공간에 관한 직접적인 근거는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서 찾을 수 있다. 동 규칙은 제9장 휴게시설 등에 관하여 제79조 휴게시설, 제79조의2 세척시설 등, 제80조 의자의 비치, 제81조 수면장소 등의 설치, 제82조 구급용구까지 5개의 조문을 두고 있다.
- ▶ 동 규정에 대한 상위법으로는 산업안전보건법이 있지만 휴게시설 등에 관한 직접적인 규정은 명시하지 않고 있다. 다만, 근로자의 안전과 건강유지·증진 및 국가의 산업재해 예방시책에 따를 것을 사업주 등의 의무로 규정하면서 “근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것”을 요구하고 있을 따름이다(산업안전보건법 제5조 제1항 제2호).
- ▶ 그러나 이러한 법률상의 규정은 근로환경에 대한 추상적인 의무규정에 불과하며, 실제 의무를 위반하여 휴게시설을 갖추지 않은 사용자에 대한 처벌근거가 되지는 못한다. 적어도 과태료 부과를 통한 행정제재 혹은 실질적으로 휴게시설을 마련할 수 있도록 하는 방안이 필요하다.
- ▶ 최근 이와 같은 취지에서 장석춘 의원이 ‘산업안전보건법 일부개정안’을 대표 발의한 바 있다.<sup>1)</sup> 이를 계기로 사용자의 휴게시설 설치 의무화에 대한 논의와 관련하여 먼저 산업현장에서의 휴게시설 등에 관한 법적인 근거를 명확히 밝힐 필요가 있다.
- ▶ 오늘날 사업장내 휴게시설 등의 공간은 근로자에게는 일상적인 공간인 동시에 포기할 수 없는 공간임에 틀림없다. 그러나 사용자가 이러한 휴게시설 등의 공간을 마련해 줄 의무는 법적으로 명시된 경우와 그렇지 않은 경우로 구분될 수 있다는 점에 주의를 기울일 필요가 있다. 즉 휴게시설 등의 공간이 반드시 법적 의무가 부여된 장소는 아닌 것이다.
- ▶ 휴게시설은 일반적으로 근로자들이 휴식시간 내에 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식을 취할 수 있는 공간을 의미하는데, 이러한 휴게 및 휴식공간에 관하여 외국법제의 규정을 살펴봄으로써 향후 우리법제의 개선방향을 미리 탐색해 볼 수 있다. 이하에서는 우리와 법체계가 비슷한 독일의 법제를 살펴보기로 한다. 먼저, 독일에서도 법률이나 각종 규정은 물론 판례에서도 누워서 쉴 수 있는 공간으로서의 휴게시설에 대한 필요성을 인식하고 있다. 독일의 휴게공간이나 대기공간에 대한 법적 근거는 대체로 사업장에 관한 법규명령과 관련 기술규정에서 찾을 수 있다. 이러한 독일의 사업장에 관한 법령, 즉 「작업장령(ArbStättV)」은 휴게실 등 근로시간 중에 혹은 작업의 준비시간이나 대기시간에 잠시 휴식을 취할 수 있는 공간의 시설요건을 규정하고 있다. 상세한 내용은 「작업장 기술규정(ASR)」을 통해 규율하고 있다.
- ▶ 그렇지만 휴게시간 및 휴게시설에 관한 조항을 독일 노동법 전체에서 본다면, 그다지 많은 조문은 아니다. 이는 독일의 경우 자율적인 노사관계를 기초로 하고 있기 때문에 집단적 노사관계에 관한 사항은 법적인 규제 보다 단체협약이나 노사간 공동결정을 통해 자유롭게 정할 수 있도록 하고 있다는 점에서 이해할 수 있다. 물론, 독일에서도 근로조건에 관한 법정 기준을 설정하고 있고, 최저 기준을 위반하는 협약이나 결정은 제한하고 있다.

1) 장석춘 의원(새누리당)이 2017년 1월 28일 ‘산업안전보건법 일부개정안’을 대표 발의한 바 있다. 발의된 개정안에서는 근로자가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴게시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖춘 의무를 사용자에게 부여하며, 이를 위반할 경우 1,000만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하였다. 의무주체인 사업주의 범위와 휴게시설의 설치기준은 적용대상이 되는 사업장의 규모와 상시 근로자의 수와 업무성격을 고려하여 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정하도록 하였다(아파트관리신문, 근로자 휴게시설 미설치시 과태료 부과 추진, 2017.01.05).

- ▶ 한편, 법령상의 휴게시설에 관한 내용을 살펴보기 이전에 노동관계에서 휴게 및 휴식에 관한 독일내 인식에 대해 먼저 살펴볼 필요도 있다. 이는 근로자의 휴게 및 휴식에 관한 우리나라에서의 인식과 어떠한 유사점과 차이가 있는지 확인함으로써 독일의 노동법적 규율에 대한 이해의 폭을 넓히는데 도움이 되기 때문이다.
- ▶ 따라서 근로자의 휴게 및 휴식을 위한 사업장 시설 역시 사업장에 관한 규정의 일부인 점에서 독일의 근로시간에 관한 법률 규정에 비추어 사업장에 관한 법령을 구체적으로 검토하고, 개별적인 휴게시설 등에 관한 규정을 상술하도록 한다.

## II. 노동관계에서의 휴게 및 휴식

### 1. 일반적인 휴식의 의미

- ▶ 휴식은 업무 일상에서 중요한 활력소가 되는데, 일반적으로 휴식은 업무능력을 회복하거나 유지하는데 도움을 주고, 일터에서 안정과 건강을 지켜주는 역할을 한다. 그런데 최근 근로자의 휴식과 관련해서 아예 쉬지 않거나 소셜네트워크에 계속 '참여 중'인 것과 같이 휴식에 전혀 도움이 되지 않는 활동을 하는 것이 문제가 되고 있다. 독일에서 업무 도중의 휴식이 어떤 상황에 있는지 '노동건강 이니셔티브(Initiative Gesundheit und Arbeit: iga)'의 보고서를 토대로 살펴보면, 휴식의 의미를 특히 재택근무를 하는 근로자와 업무상 자주 이동 중에 있는 근로자를 대상으로 파악한다. 왜냐하면 이들에게 휴식이라는 주제는 '자기관리', 즉 '자기경영(Selbstmanagement)'에 중요한 조건이 되기 때문이다.<sup>2)</sup>
- ▶ 일반적인 직장에서는 근로자들이 점심시간에 쉬는 것이 보편적이지만, 이동하면서 일을 하거나 재택근무를 하는 프리랜서는 휴식에 대해 스스로 인지해야 하는데, 이러한 휴식시간 중에 전자매체를 사용하는 것이 근로자 개인에게 어떠한 영향을 미치는지, 특히, 젊은 근로자와 중고령자인 근로자 사이에 어떤 차이가 있는지 살펴볼 필요가 있다.

### 2. 노동관계에서 휴식의 의미와 기능

- ▶ 노동관계에서 휴식은 휴게로 나타나며, "둘로 나뉜 근로시간(Arbeitsschicht) 사이에 근로자의 휴식을 돕거나 다양한 활동시간으로 나타나는 작업중단"을 의미한다. 업무휴식은 근로시간(Arbeitsschicht) 중 제공되는 쉬는 시간으로 정의된다. 이러한 휴식은 1분 미만의 미세휴식, 1분에서 5분 사이의 미니휴식, 5분에서 10분 사이의 단기휴식, 10분 이상의 장기휴식으로 구분할 수 있다.<sup>3)</sup>
- ▶ 휴식은 다양한 기능을 하는데, 단순히 쉼을 주는 것 외에 집중력을 향상시키는데 도움을 주기 때문에 미세휴식은 문제 해결능력과 학습능력을 강화시킬 수 있다. 이런 형태의 휴식은 확실히 근로자의 활력을 북돋우는데 효과가 있으며, 근무 후에도 업무능률, 개인의 만족감, 생리학적 능력을 높이는 기능을 한다. 즉 업무일상에서 가지는 신체적 부담과 피로감을 줄이고 업무동기와 개인의 역량을 상승시키는데 확실히 도움이 된다.<sup>4)</sup>
- ▶ 노동관계에서의 휴식은 사업장에서의 내부활동을 촉진할 뿐 아니라 업무조정에도 영향을 미친다. 이는 업무 자체는 물론 동료의 이직과 같은 원인으로 나타나는 심리적 부담과 상해 위험을 줄이는 기능을 하기 때문이다.<sup>5)</sup>

2) Initiative Gesundheit und Arbeit(iga), Regeneration, Erholung, Pausengestaltung – alte Rezepte für moderne Arbeitswelten?, 2017, S. 7.

3) Wendsche(2015), Optimale Erholung während der Arbeit: Wie man Pausensysteme bewerten kann, Wirtschaftspsychologie aktuell, 22(1), S. 9-12.

4) Vgl. Gündel, Glaser & Angerer(2014), Arbeiten und gesund bleiben, S. 145-161.

5) Initiative Gesundheit und Arbeit(iga), Regeneration, Erholung, Pausengestaltung – alte Rezepte für moderne Arbeitswelten?, 2017, S. 7.

### 3. 노동관계에서 휴식의 형태

#### 1) 휴식의 길이와 체계

- ▶ 휴식이 긍정적으로 작용하기 위해서는 휴식의 시기와 길이가 중요하다. 「근로시간법(Arbeitszeitgesetz)」<sup>6)</sup>에 따르면, 근로시간이 6시간에서 9시간인 경우에 최소 휴게시간은 30분이며, 9시간을 초과하여 근로하는 경우에는 최소 휴게시간으로 45분이 보장되어야 한다. 물론 전체 근로시간을 15분간의 휴게시간으로 세분할 수도 있다.
- ▶ 그런데 점심휴식시간은 20분에서 60분 정도이며, 대체로 하루 근로시간의 중간에 배치한다. 법정 휴게시간과 관련하여 휴식의 길이만 중요한 것은 아니며, 하루 중 어느 시간대에 휴게시간을 배치하는지도 상당히 중요하다. 물론 반복적이고 단조로운 노동을 하는 경우에는 30분마다 별도의 미세휴식시간을 부여할 필요가 있다. 다만, 휴게시간의 수와 길이는 분명히 노동시간이 길수록, 부분 작업의 복합성이 증가할수록 늘어나야 한다.<sup>7)</sup>
- ▶ 물론, 모든 사람들이 스스로 결정하는 휴식이 동일한 시간에 필요로 하는 것은 아니다. 스스로 결정한 휴식은 근로자에게 자율성을 갖도록 해주며, 스스로 결정한 휴식이 너무 늦게 취해지지 않도록 특정 시간대로 정할 수 있을 따름이다.

#### 2) 휴식활동

- ▶ 휴게시간에 실제로 쉴 수 있으려면, 정신적으로 업무 과제와 거리를 두는 것이 무엇보다 중요하다. 휴식활동은 작업 활동과 상반되어야 한다. 운동휴식과 같이 활동적인 휴식은 앉아서 일을 하는 근로자에게는 적절하지만, 육체적인 노동을 하는 근로자에게는 수동적인 휴식이 바람직하다. 이와 같이 업무와 상반된 휴식활동, 예컨대, 컴퓨터 모니터 화면을 보는 업무를 하는 근로자는 휴식시간에 ‘멀리 보기’와 같이 다른 볼거리에 눈을 돌리거나 신체 자세를 바꾸면서 움직이는 휴식을 해야 한다.<sup>8)</sup>
- ▶ 따라서 앉아서 업무를 하든지, 서서 작업을 하든지 어깨, 요추, 종아리를 자극하는 이완운동을 잠깐함으로써 긴장을 완화하고 각종 질환을 예방할 수 있다. 또한 단순히 음식을 섭취하는 것 외에도, 산책을 하거나 동료와 담소를 나누거나 잠시 눈을 붙이는 것과 같은 추가적인 활동을 하는 것이 휴식에는 더욱 효과적이다. 물론 휴식하는 동안에는 업무와 관련된 일을 해서는 안 된다. 유익한 휴식활동과 불이익한 휴식활동을 구분하여 본다면, 대체로 다음과 같다.

#### ● 유익한 휴식활동

- ▶ 휴식활동으로 음식을 섭취하는 것은 신체, 특히 뇌에 에너지를 공급한다. 산책은 신체를 깨우고 뇌의 혈액 순환을 향상시키는데 도움이 되며, 낮잠자기나 그림그리기는 창의성을 향상시킨다. 10분 정도 잠깐 눈붙이기는 인지능력을 향상시키고 피곤함을 감소시키며, 가벼운 운동하거나 긴장완화운동은 집중력을 강화와 에너지 충전에 도움이 된다. 동료와 가볍게 담소하는 것도 자발적으로 이루어지는 경우에는 유익한 휴식활동에 해당한다. 눈을 이완하는 운동으로는 20분 마다 최소 20초 간 멀리 바라보아야 하며, 인터넷 서핑은 이메일을 쓰는 것을 제외하고는 유익한 휴식활동에 포함된다.

6) BGBl. I S. 1170, 1171; 최근 2016년 11월 11일 제12조의a 개정( BGBl. I S. 2500, 2512).

7) Wendsche/Wegge(2014), Ein Rahmenmodell zur Anwendung von Kurypausensystemen im Arbeitskontext, In: Eigenstetter, et. al., Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit – Psychologie der Gesunden Arbeit, S. 439-442.

8) Eder/Wendsche(2014), Evaluierung der psychischen und physischen Ent-Lastung, Sichere Arbeit, 6, S. 22-28..

### ● 불이익한 휴식활동

- ▶ 휴식 중에 이메일이나 업무와 관련된 대화를 계속해서 하는 것은 기피해야 한다. 사적인 이메일을 읽고 답신하거나 개인적 업무를 처리하거나 과제를 하는 것도 마찬가지이다. 특히, 작업 중에 많이 읽어야 하는 경우에는 휴식 중에 소셜이나 잡지를 읽는 것은 유익하지 않은 활동이다. 즉 업무와 유사한 활동을 하는 것은 기피되어야 하는데, 앉아서 작업하는 경우에는 휴식 중에도 계속 앉아 있거나, 서서 일하는 경우에는 휴식 중에도 계속 서 있는 것은 회복에 도움이 되지 않는다.

## 4. 새로운 근로형태와 휴식

### 1) 노동의 뉴미디어 환경

- ▶ 오늘날 업무를 수행하는 중에 컴퓨터, 테블릿, 스마트폰을 이용한 인터넷 사용은 거의 모든 기업에서 확고히 업무의 일부에 포함되었다. 독일에서도 2015년 현재 대략 전체 기업의 92%가 컴퓨터를 사용하고 있으며, 전체 기업의 89%는 인터넷 접속이 가능한 환경을 제공하고 있다.<sup>9)</sup> 같은 해 독일 가정 역시 대략 93,5%가 핸드폰이나 스마트폰과 같은 무선휴대전화를 보유하고 있었으며, 이 중 43,9%는 무선 인터넷에 연결되어 있었다.<sup>10)</sup>
- ▶ 전자기기의 확산, 특히 스마트폰의 보편화는 기업의 휴식형태를 바꾸었다. 업무시간 중에 점점 더 개인적인 목적으로 인터넷을 사용하게 됨에 따라 사적 혹은 개인적 목적으로 업무시간에 회사의 인터넷 연결망을 자발적으로 사용하는 것을 지칭하여 ‘사이버로핑(Cyberloafing)’이라는 표현이 사용되기 시작하였다.<sup>11)</sup> 이러한 ‘사이버로핑(Cyberloafing)’이라는 표현은 ‘온라인 게으름쟁이(Onlinefaulzen)’나 ‘인터넷 게으름쟁이(Internetfaulzen)’라고도 이해된다. 물론 대다수의 기업은 사적인 인터넷 사용이 근로자의 집중력을 감소시키고, 업무능력을 저하시킬 수 있다는 우려에서 바람직하게 여기지 않는다. 이로 인하여 사용자는 통상 사적인 인터넷 사용을 금지하거나 제한한다.
- ▶ 그런데 근로자들은 실제 이러한 ‘사이버로핑’이 업무에 긍정적인 효과를 준다고 생각한다. 실제 현대미디어는 잠깐 동안의 위안과 반가운 기분전환을 제공하며, 15분 정도의 제한된 시간동안 이루어진 인터넷 사용이 창의적인 업무에 긍정적인 영향을 줄 수 있다. 특히 근로자가 피로감을 느끼는 오후시간이 그러하며, 인터넷과 함께 성장한 30세 미만의 근로자에게는 긍정적인 효과가 상대적으로 크게 나타난다. 따라서 휴식의 형태로 업무내용을 차단하여 정서적 거리를 유지하는 것이 회복을 위한 가장 중요한 조건인 것은 분명하지만, 가능하다면 휴식의 형태와 상관 없이 정서적인 편안함을 유지하는 것이 활력을 회복하고 긍정적인 기분을 상승시키는 기능을 하는 것도 명백하다고 하겠다.<sup>12)</sup>

### 2) 재택근무, 이동 중 근무 등 - 탈사업장 근무형태

- ▶ 공간적, 시간적으로 유동적인 업무에서 근로자의 자기관리에 대한 요구는 높을 수 밖에 없다. 따라서 명확한 구조와 일정을 계획하지 못하고 일과 개인 시간 사이의 경계를 잘 정하지 못하는 경우에 업무시간은 길어지고 항상 대기 중인 상태로 정작 휴식은 충분히 취하지 못하는 위험에 처하게 된다. 더욱이 고객을 자주 방문하거나 누군가를 대신하여 근로하는 경우에는

9) Vgl. Statistisches Bundesamt(2015b), Informations- und Kommunikationstechnologien, Unternehmen mit Computernutzung, Internetzugang und einer Website.

10) Vgl. Statistisches Bundesamt(2015a), Ausstattung privater Haushalte mit Informations- und Kommunikationstechnik – Deutschland.

11) Lim/Loo(2002), How do I loaf here? Let me count the ways, Communications of the ACM, 45(1), S. 66-70.

12) Initiative Gesundheit und Arbeit(iga), Regeneration, Erholung, Pausengestaltung – alte Rezepte für moderne Arbeitswelten?, 2017, S. 9.

휴식공간이 항상 주어지지 않는다는 점이다. 그 때문에 식당, 휴게소 또는 자동차가 대체 휴식공간으로 빈번하게 사용된다. 출장, 여행 등 이동 중의 업무에는 교통체증이나 열차 취소 등의 불확실 요소가 어느 정도 가미될 수 밖에 없으며, 이동 중인 근로자는 다른 동료의 태도를 확인하거나 분별할 수도 없다. 일반적으로 회사에서 휴게시간을 고정으로 정하거나 대체로 11시 30분에서 13시 30분 사이에 점심시간을 가지는 경우에는 근로자도 피할 수 없이 함께 휴식을 취하게 된다. 하지만 통제가능성(Kontrollmöglichkeit)은 실제 휴식시간을 사용하는데 적극적인 영향을 미칠 수 있는 상사에 의해 자주 부족해지기 쉽다. 이때야말로 높은 자기관리능력이 요구되는 시점이다.<sup>13)</sup>

- ▶ 자기관리능력은 특히, 유동적 업무와 같이 결정 및 행위에 재량의 여지가 많은 여건일 때 중요하다. 자기관리능력을 실제 적용하기 위해서는 명확한 목표 정의, 내부적인 행위 장애 극복, 효율적인 행위전략의 사용, 피드백 내지 자기 관찰, 스스로의 가치 및 동기부여 그리고 적절한 시간관리가 요구된다. 여기서 '시간관리'는 조직된 목표 위주의 행위와 과제기간 예측, 우선순위, 자신의 생체리듬을 고려한 일정 및 휴식과 회복을 위한 적극적인 계획과 관련된다. 거절할 수 있는 의식적 제한도 시간 및 자기관리능력의 한 부분이며, 부적절한 자기관리 및 시간관리는 간접적인 조정으로 인해 건강에 해롭게 작용할 수 있다.<sup>14)</sup>

### 3) 간접적 조정

- ▶ '간접적인 조정(Indirekte Steuerung)'은 기업이 근로자에게 목표 달성의 책임을 전가하는 것을 의미한다. 근로자 역시 프리랜서나 자영업자(Selbstständige)와 같이 높은 결정 및 행위재량을 가지며, 동시에 목표 달성에 대한 책임도 부담한다. 이는 일반적으로 높은 성공 가능성을 의미하며, 이 경우 근로자는 매우 사업적이 되며, 결과 위주의 사고를 하고 행동한다. 이에 반하여, 근로자 자신의 건강은 성공에 대한 희망으로 등한시 된다. 예를 들어, 근로자는 프로젝트를 기한에 맞추기 위해 의식적으로 휴식을 포기할 수 있다.<sup>15)</sup>
- ▶ 이는 소위 '자기위해(Selbstgefährdung)'라는 표현으로 지칭되며, 근로자로 하여금 통상의 근로시간 외에 자유시간, 퇴근 후 저녁, 주말이나 휴가 때에 추가로 일을 하거나 질병에도 불구하고 일을 하거나 퇴근 후 휴식을 위해 알콜 및 니코틴 소비를 유도한다. 특히, 근로자가 이동 중에 일하는 경우에 '자기위해'는 위험수위를 나타낸다.<sup>16)</sup> 더 나은 지식을 보유하고 있음에도 불구하고 휴식을 갖지 않는 등 업무시간이 연장된다. 사용자의 측면에서는 이러한 사실을 감독하기는 어려운 실정이다. 오히려 이러한 근로자의 특별한 노력을 환영할 수 있다.

## 5. 「근로시간법」의 휴게 및 휴식

### 1) 법정 휴게시간

- ▶ 독일에서는 「근로시간법」을 통해 근로시간 외에 휴게 및 휴식에 관한 중요한 규정들을 정하고 있다. 즉, 휴게 및 휴식에 관한 규정이 공법적인 근로보호의 차원에서 다루어지고 있는 것이다. 특히, 근로시간 도중에 주어지는 법정 휴게는 물론 업무 종료 후에 다음 날 업무를 개시하기 전까지의 휴식시간까지 동시에 고려하고 있다.

13) Vgl. Hupfeld/Brodersen/Herdegen(2013), Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit.

14) Initiative Gesundheit und Arbeit(iga), Regeneration, Erholung, Pausengestaltung – alte Rezepte für moderne Arbeitswelten?, 2017, S. 11.

15) Ebd.

16) Vgl. Baeriswyl/Berset/Krause(2014), Checkliste, Selbstgefährdung am Arbeitsplatz: Warnsignale, HR Today.

- ▶ 「근로시간법」은 야간근로나 주말 및 휴일근로에 대해서도 규정하고 있지만, 이는 어디까지나 업무 후의 휴식시간 확보와 관련하여 법률상 보호가 어떻게 주어져야 하는지를 목적으로 한 규정이다. 따라서 주된 목적은 근로시간의 구성과 관련하여 법률상의 휴식규정이 일반적으로 근로자의 안전과 건강이라고 할 수 있다.<sup>17)</sup>
- ▶ 일반적으로 근로자의 휴식과 관련하여 법률이 규정하는 휴게에 관한 기본적인 사항은 하루 6시간 이상의 근로를 하는 경우에 30분간의 휴게시간을 확보하는 것이다(근로시간법 제4조). 사업장협의회(Betriebsrat)는 이러한 휴게시간의 설정과 배치에 동의할 권한이 있으며, 작업의 종료 후 다음 날 업무 개시 전까지 기본적인 휴식시간으로 11시간으로 하는데 동의하였다(근로시간법 제5조 제1항). 물론 병원이나 요양시설 혹은 동물사육 및 보호시설 등에서는 이러한 휴게 및 휴식 시간에 관한 규정의 예외가 적용된다. 따라서 예외적으로 업무 후의 휴식시간은 10시간 이내로 조정할 수 있다. 다만, 월 단위 혹은 4주 단위로 볼 때에는 12시간의 휴식시간을 확보할 수 있도록 하고 있다(근로시간법 제7조 제1항).
- ▶ 한편, 근로자보호를 위한 휴게 및 휴식시간에 관한 규정은 과중한 업무부담과 과도한 긴장감을 완화시키는데 기여하기 때문에 하루의 근로시간에 따라 설정된다. 여성근로자와 남성근로자의 성별의 차이를 두지 않으며, 동일한 휴게 및 휴식 시간이 보장되도록 해야 한다. 구체적으로는 6시간과 9시간 사이의 근로시간에 대해서는 30분, 그 이상의 근로시간에 대해서는 45분의 휴게시간이 법률상 요구된다. 즉 사용자는 6시간 미만의 근로에 대해서는 반드시 휴게시간을 보장할 필요는 없다. 따라서 법정 휴게시간으로 15분 미만의 짧은 작업중단이 요구되지는 않는다. 다만, 도급 및 콘베이어벨트상의 업무인 경우에는 금속산업을 위한 임금에 관한 단체협약으로 근로시간 마다 5분의 휴식시간을 제하고 3분 정도의 개인적인 용무시간을 가질 수 있도록 하고 있다. 이러한 휴게시간은 근로시간법상의 휴게에 추가적으로 적용되고 근로시간과 같이 유급으로 제공된다. 그 밖에 운송사업장이나 기타 안전시설을 갖춘 사업장에는 적절한 방식으로 휴식시간을 분배할 수 있으며, 법정 휴게시간 규정은 단체협약의 형태로 준수되어진다.<sup>18)</sup>

## 2) 법률상 휴게 및 휴식의 차이

- ▶ 법률상 개별적인 휴게(Pause) 및 휴식시간(Ruhephase)은 중요한 차이가 있다. 바로 근로시간 중 휴식(Arbeitspause)이 여기에 해당한다. 사업장에서의 작업중단이나 휴식은 부분적으로 혹은 전체적으로 구조화되어 있기 때문이다. 근로자들은 개별적인 판단에 따라 휴게시간을 설정할 수 있는데 대체로 단체협약에서 이에 대해 규정한다.
- ▶ 사업장휴업(Betriebspause)은 근로자들이 작업장에서 기술적이거나 구조적인 사정으로 일을 할 수 없는 경우를 의미한다. 이러한 사업장휴업에는 생산기계의 교체와 같이 계획적인 변화 뿐 아니라 고장이나 정전 등의 경우도 포함된다. 따라서 사업장휴업은 근로자가 언제든지 다시 작업을 할 수 있을 것을 고려하고 있다는 점에서 유급의 근로시간에 해당한다.<sup>19)</sup>
- ▶ 한편, 모니터휴식이나 소음휴식이라고 지칭되는 휴게는 유급의 근로시간으로 간주되며, 근로자의 긴장완화에 도움이 된다. 이러한 휴식은 통상 6시간 이상 근로시간 중의 휴게와 이들의 근무일 사이에 쉬는 시간을 말한다. 예컨대, 사무실에서 23시까지 초과 근무한 근로자는 다음날 10시 전에 다시 업무를 개시해야 한다.
- ▶ 이러한 휴식시간과 관련하여 중요한 문제는 조각단위의 휴식이며, 법률에서는 휴식을 조각으로 나누는 것을 금지하고 있다. 호출이나 서비스 대기상태에 있는 경우에도 휴식시간으로 산정될 수 있지만 단체협약상의 시간조정은 필요하다. 이에 따라 근로자는 변형근로시간(Gleitzeit)의 형태로 11시 30분에서 14시 30분 사이에 휴게시간을 배정할 수 있다. 통상의 휴게 시간은 고정적이지만, 미리 근로자가 휴게시간과 휴게장소를 자유롭게 결정할 수 있다. 물론, 기업은 휴식시간과 관련하여 그 시간과 장소를 사업장협의회와 공동으로 결정할 수 있으며, 사업장협약(Betriebsvereinbarung)에 근거하여 휴게시간에 작업장 밖으로 나가지 못하게 규정할 수 있다.

17) Vgl. Kaufmann, Gesetzliche Pausenregelung in Deutschland, 2016.

18) Ebd.

19) Ebd.



- ▶ 휴게 및 휴식과 관련하여 주말근로와 휴일근로에 대해 특별규정이 적용된다. 다만, 주당 근로시간이 48시간을 초과하지 않는 경우에 한하여 허용되며, 최소한 연간 15일의 일요일은 휴식할 수 있어야 한다. 휴게시간과 관련해서는 하루 10시간의 근무시간이 허용되며, 이에 따른 시간조정은 보장되어야 한다. 예컨대, 농업의 경우 수확이나 이와 유사한 활동을 하는 경우에 근로시간은 날씨에 따라 조정될 수 있어야 하기 때문이다. 지역에 따라서는 휴게시간과 관련하여 근로자에게 전문적인 상담을 제공하기도 한다.<sup>20)</sup>

---

20) Ebd.

### Ⅲ. 「작업장령」의 주요 내용

#### 1. 「작업장령」의 연혁 및 구성

- ▶ 독일의 「작업장령(ArbStättV)」은 1975년 처음 제정되었고, 거의 30년 동안 적용되다가 2004년 규제완화의 일환으로 개정되어 상당히 간소화 되었다. 기본적으로 「작업장령(ArbStättV)」은 작업장에서의 근로자 안전과 건강보호를 보장하기 위한 요건을 주요 내용으로 하며, 개정 전에는 전체 58개의 조항을 통해 상세히 규정하였다. 2004년 개정으로 8개 조항으로 축소되었고, 부록을 두어 필요한 내용을 구체화 하였다. 이후 2010년까지 5차례 정도 추가적인 개정이 이루어지면서 현재와 같이 9개의 조항과 부록으로 조정되었다.
- ▶ 특히, 2016년 12월 3일 시행된 개정 「작업장령(ArbStättV)」<sup>21)</sup>은 ‘작업장’의 개념(Arbeitsplatz)을 보다 명확히 규정하였고, 위험성평가의 범주에서 근로자들의 ‘정신적인 부하(psychische Belastungen)’를 고려함으로써 노동에서의 핵심적인 문제가 법률에 반영되었다. 예컨대, 작업장에서의 적절한 조명 및 작업공간에서 발산되는 가시선 전파(Sichtverbindung)에 관한 규정이 대표적이다. 사용자에 의한 근로자 지도에 관한 규정도 작업장의 안전이라는 관점에서 본질적인 요소로 새로 도입되었으며, 사용자는 즉시 감독관청에 이메일로 신청 내용을 통지할 수 있도록 하였다.<sup>22)</sup>
- ▶ 이러한 「작업장령(ArbStättV)」은 실질적으로 경제적인 요청에 부합하고, 다양한 사업장 운영에 있어서 유연성과 결정의 자유를 부여하는데 기여한다. 전체적으로 「개정 작업장령(ArbStättV)」은 근로자와 작업장의 인권 친화적 형성을 위한 진보적 일면을 분명히 하고 있다. 아울러 여러 차례 개정에도 불구하고 1975년 제정 당시 사업장의 안전과 건강보호라는 목적은 변함없이 유지되고 있다.<sup>23)</sup>
- ▶ 한편, 「작업장령(ArbStättV)」이 적용대상으로 하는 ‘작업장’은 사업장 또는 건설현장으로 사용되고 작업수행을 위해 제공된 장소를 말하며, 업무와 관련하여 모든 근로자들이 접근할 수 있는 장소(화장실, 휴게실 등)를 포괄한다. 따라서 법령상의 ‘작업장’은 실제 사업장의 일부에 속하는 장소인 동시에 직원들이 정기적으로 장시간 이용하는 장소일 것을 전제로 한다는 점에서 단기간의 소재지는 동 법령에서 규정하는 작업장에는 포함되지 않는다. 그 밖에 「작업장령(ArbStättV)」은 작업장의 유지 및 이용에 관한 규정도 포함한다.
- ▶ 현행 「작업장령(ArbStättV)」은 다음과 같이 9개의 조문과 부록으로 구성되어 있으며, 위험성평가에 대한 규정과 작업장 위원회 및 형벌에 관한 규정도 포함하고 있다.

제1조 목적, 적용범위
제2조 개념정의
제3조 위험성평가
제3조의a 작업장의 시설 및 운영
제4조 작업장 운영에 대한 특별요건
제5조 비흡연자 보호
제6조 근로자 교육
제7조 작업장위원회
제8조 경과규정
제9조 형벌 및 질서위반
부록 제3조 제1항에 따른 작업장 요건 및 조치

21) BGI I S. 2681.  
 22) BMAS(Hrsg.), ARBEITSSTÄTTEN-VERORDNUNG, 2016, S. 3.  
 23) Vgl. Arbeitsstättenverordnung(ArbStättV).

## 2. 「작업장 기술규정」과의 관계

- ▶ 「작업장 기술규정(ASR)」은 다양한 방면에서 작업장지침을 제시하고 있지만, 사무실에 대한 지침은 두고 있지 않다. 더욱이 이러한 「작업장 기술규정(ASR)」을 포함시키지 않고 「작업장령(ArbStättV)」을 설명하는 것은 불가능하다. 「작업장 기술규정(ASR)」은 “사업장 위원회(Ausschuss für Arbeitsstätten)”에서 수립하고 연방노동사회부(BMAS) 홈페이지에서 확인할 수 있다.
- ▶ 예컨대, 작업장의 시설 및 운영에 관한 「작업장령(ArbStättV)」 제3조의a 제1항<sup>24)</sup>은 부록에서 작업장의 특정한 위험에 대한 안전 및 건강에 대한 요건을 교통로, 바닥, 소음, 긴급상황, 사회적 공간 등으로 다양하게 규정하고 있다. 이는 세부적으로 「작업장 기술규정(ASR)」을 통해 규율된다.<sup>25)</sup>
- ▶ 따라서 「작업장 기술규정(ASR)」은 기본적으로 기업에 작업장에 관한 실질적인 규정을 제공하고 이를 통해 작업장령이 개선될 수 있도록 기여하며, 1975년 구 사업장령의 작업장지침이 2004년 「작업장 기술규정(ASR)」으로 대체되었다. 그러나 다음의 규정들은 현재까지 유지되고 있다.
  - V 3a.2 작업장의 장애인 시설
  - A 1.2 공간규모와 이동면
  - A 1.3 안전 및 건강보호표지
  - A 1.5/1, 2 바닥
  - A 1.6 창문, 천장등, 빛이 투과되는 벽
  - A 1.7 문과 현관문
  - A 1.8 교통로
  - A 2.1 추락 및 낙하물체에 대비한 보호, 위험영역에 출입
  - A 2.2 화재에 대비한 조치
  - A 2.3 대피통로와 비상구, 대피 및 구조계획
  - A 3.4 조명
  - A 3.4/3 안전등, 시각적 안전시스템
  - A 3.5 실내온도
  - A 3.6 환기
  - A 4.1 위생공간
  - A 4.2 휴게 및 대기실
  - A 4.3 응급실, 응급수단 및 시설
  - A 4.4 숙소

24) § 3a Abs. 1 S. 1 ArbStättV “Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden.”

25) Ulrich, Zum Rechtscharakter von Technischen Regeln, Frankfurt/Main 30.09.2010. 참조.

### 3. 사용자의 의무

- ▶ 사업장에서 「작업장령(ArbStättV)」을 적용하기 위해서는 사용자가 관련 기술규정에서 정하는 요건들을 준수해야 한다.

#### 1) 위험성평가

- ▶ 「작업장령(ArbStättV)」에 따르면 휴게시설의 조성은 사용자의 의무에 해당한다. 특히, 휴게실 조성에도 「근로보호법(Arbeitsschutzgesetz)」과 관련하여 “위험성평가(Gefährdungsbeurteilung)”에 관한 규정이 적용된다(「작업장령」 제3조).<sup>26)</sup> 따라서 사용자는 일반 작업장은 물론 휴게시설에 근로자에 대한 위험이 존재하는지 조사해야 하며, 이러한 의무를 준수하지 않을 경우에 높은 과태료가 부과될 수 있다.
- ▶ 위험성평가와 관련하여 조사에 필요한 전문지식을 자체적으로 보유하지 않을 경우에 사용자는 전문가에게 위임하고 조언을 받을 의무가 있다. 위험성평가 및 평가결과는 문서화해야 하고 관찰 관청이 요구할 경우에 제출되어야 한다. 이처럼 사용자의 위험성평가는 사업장에서의 근로자보호와 관련하여 핵심적인 역할을 한다.<sup>27)</sup>

#### 2) 작업장 시설과 운영

- ▶ 「작업장령(ArbStättV)」 제3조와 제3조의a에서 사업장환경에 대한 위험성평가를 구체화하고 있다. 이에 따라 사용자는 처음부터 위험을 피할 수 있는 방법으로 사업장 시설을 갖출 의무를 부담한다. 물론 기술적 상황과 현재의 노동과학적 지식이 고려되어야 한다. 법률상 규정된 요건이 정확히 충족되지 않는 경우에 사업의 대표는 근로자의 안전과 건강보호를 유지하기 위한 대안적 조치를 자유롭게 시행할 수 있다.
- ▶ 이와 관련하여 작업장에 장애인 편의시설을 갖출 의무가 부여된다. 즉 장애인 근로자가 있는 경우에 작업환경상 안전이 보장되도록 시설할 필요가 있다. 예를 들면, 정확한 길을 시각적인 표지로 표시된 대피통로가 있는 경우에 맹인인 근로자가 고려되어야 한다. 특히, 위쪽으로 또는 아래쪽으로 더 높거나 더 낮게 울리는 소리를 내는 대피계단이 대안이 될 수 있다.

#### 3) 작업장 운영에 필요한 특별요건

- ▶ 「작업장령(ArbStättV)」 제4조가 규정하는 기업에 대한 추가적인 요건은 확인된 모든 작업장의 흡결은 최대한 빨리 제거 되도록 주의할 책임을 부담하는 것이다. 작업장의 흡결은 직접적이고 명백한 위험을 의미하며, 제거될 수 없는 경우라면 작업을 즉시 중단해야 한다. 아울러 다음 사항을 충족해야 한다.
- ▶ 첫째, ‘충분한 위생’과 관련해서는 취업하고 있는 장소를 위생상태에 따라 정기적으로 청소해야 한다.
- ▶ 둘째, ‘안전시설의 점검’과 관련해서는 소방시설이나 경보장치, 비상전력장치 및 비상스위치와 같은 위험을 방지하거나 제거하는 시설은 정기적으로 점검해야 하고 작동능력을 시험해야 한다.
- ▶ 셋째, ‘안전통로 확보’와 관련해서는 기업경영자가 비상구, 대피통로 및 통행로를 항상 이용할 수 있도록 보장해야 한다. 위험이 있는 경우에는 근로자는 지체 없이 안전한 곳으로 이동할 수 있어야 한다. 작업장 환경이 필요로 하는 경우에는 모든 근로자가 대피 및 구조계획을 이용할 수 있어야 한다. 이러한 사항은 다양한 장소에 게시함으로써 실현될 수 있다.

26) 「작업장령(ArbStättV)」 제3조 제1항 제1문은 “근로보호법 제5조에 따른 근로조건을 판단할 경우에 사용자는 우선 근로자가 작업장 시설 및 운영시 위해에 노출되어 있는지 또는 노출될 수 있는지 확인해야 한다.”고 규정하고 있다.

27) Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz(Hrsg.), Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, 22. Mai 2017, S. 6.

- ▶ 넷째, ‘응급구호’와 관련해서는 우선, 책임자가 응급구호에 필요한 모든 수단과 공간을 자유롭게 이용할 수 있어야 하며, 정기적인 간격으로 철저히 효율적으로 조사해야 한다. 이런 방법으로 산업의학이 실효성 있게 적용될 수 있다.

#### 4. 특별공간에 관한 규정

- ▶ 2004년 「작업장령(ArbStättV)」 제6조에서 사업장의 특별공간으로 위생실, 휴게실, 응급실 및 숙소 등의 공간을 포함하였는데, 이들 공간은 충분한 면적과 충분한 환기공간을 갖추도록 요구하였다. 1974년 법령과 다른 점은 탈의실, 세면실, 화장실이 남성과 여성으로 구분하여 설치하도록 한 것이다. 각각의 특별공간에 대한 개별적인 요건은 「작업장령(ArbStättV)」 부록에서 상세히 규정하고 있다.<sup>28)</sup>

##### 1) 위생시설

- ▶ 「작업장령(ArbStättV)」은 부록 4.1 위생공간(Sanitarräume)에 대해 다음과 같은 요건을 규정하고 있다. 먼저, 화장실은 잠금장치가 되어 있어야 하고, 충분한 수의 변기와 세면기를 갖추어야 한다. 또한 남녀 구분하여 설치하고 각각 구분 사용할 수 있도록 해야 한다. 이와 같은 위생공간은 작업장 인근은 물론, 휴게실 및 대기실, 세면실 및 탈의실 인근에도 설치되어야 한다. 소수의 근로자가 야외 또는 건설현장에서 작업하는 경우에 이동화장실을 작업장 인근에 충분히 설치되어야 한다.<sup>29)</sup>
- ▶ 두번째로 사용자는 업무유형이나 건강상의 이유로 필요한 경우에 세면실을 설치해야 한다. 물론 이 경우에도 여성과 남성이 각각 사용할 수 있도록 구분하여 설치해야 하며, 야외나 건설현장에서 작업하는 경우에도 세면시설을 충분히 마련해야 한다. 일반적으로 a) 세면실은 사업장 인근에 안전하게 설치되어야 하며, b) 근로자들이 위생상의 필요에 부합하고 수월하게 청소할 수 있는 크기로 조성되어야 한다. 또한 온수와 냉수가 잘 공급되고, 청소도구나 소독도구, 물기건조기 등이 구비되어 있어야 한다. c) 작업의 종류와 보건상의 사유로 필요한 경우에 충분한 수의 샤워기도 설치되어야 한다. 이러한 세면실이 필요하지 않는 경우에는 작업장 및 탈의실 인근에 수도(필요한 경우 온수가 공급되는)가 있는 적절한 세면시설을 갖추어야 한다. 이러한 세면시설에는 청소도구와 물기건조기도 갖추어져 있어야 한다.<sup>30)</sup>
- ▶ 세번째로 사용자는 근로자가 업무상 특별한 작업복을 착용해야 하고 다른 공간에서 갈아 입을 수 없는 경우에 적절한 탈의실을 설치해야 한다. 이러한 탈의실 역시 남성과 여성이 구분 사용할 수 있도록 각각 설치되어야 한다. 이러한 탈의실은 접근이 용이해야 하고, 충분한 크기와 안전하게 조성되어야 하고, 동시에 사용하는 사람의 수에 맞고 수월하게 옷을 갈아 입을 수 있도록 충분한 바닥공간이 확보되어 있어야 한다. 그 밖에 탈의실은 각 근로자들이 자신의 의복을 보관할 수 있는 잠금장치가 있는 시설과 좌석시설을 갖추어야 하고, 상황에 따라 필요한 경우에는 작업복과 보호복을 위한 옷장은 개인적인 의복과 물품을 위한 옷장을 구분하여야 한다.<sup>31)</sup> 또한 탈의실과 세면실은 공간적으로 서로 구분되어야 하지만 상호간에 쉽게 오갈 수 있도록 설치되어야 한다.

##### 2) 휴게공간(실)

- ▶ 「작업장령(ArbStättV)」 부록 4.2에서는 근로자 10인 이상을 고용하고 있는 기업인 경우에 또는 직원의 안전과 보건을 위해 필요한 경우에 휴게실이나 이에 준하는 휴게공간을 조성할 의무가 규정되어 있다. 이러한 사용자의 의무는 사무실이나 이와

28) Manuel, Gestaltung von Arbeitsstätten durch Mitbestimmung, 2013, S. 78-79.

29) BMAS(Hrsg.), ARBEITSSTÄTTEN-VERORDNUNG, 2016, S. 33.

30) BMAS(Hrsg.), ARBEITSSTÄTTEN-VERORDNUNG, 2016, S. 33-34.

31) BMAS(Hrsg.), ARBEITSSTÄTTEN-VERORDNUNG, 2016, S. 34.

- 유사한 업무공간에서 일하고 휴식하는 동안 충분히 회복할 수 있는 동일한 조건을 갖추고 있는 경우에는 적용되지 않는다.
- ▶ 근로시간이 정기적이고 작업준비시간이나 작업중단이 자주 발생하지만 휴게실이 없는 경우에 근로자를 위해 대기실을 설치해야 한다. 특히, 임신 중이거나 수유 중인 여성근로자는 휴식시간이나 필요한 경우에는 근로시간 중에 적절한 조건 하에서 누워서 쉴 수 있어야 한다.
  - ▶ 「작업장령(ArbStättV)」에 따르면, 휴게실 또는 휴식공간에 해당하는지 여부는 실질적으로 휴식을 위한 공간이 마련되어 있는지 여부를 기준으로 한다. 즉 휴게 및 대기실로 정의되기 위해서는 다음의 요건을 충족해야 한다.<sup>32)</sup>
  - ▶ 첫째, ‘접근성과 규모’와 관련해서는 항상 쉽게 접근할 수 있는 상태여야 하고 모든 근로자가 휴식할 수 있을 정도의 규모를 필요로 한다.
  - ▶ 둘째, ‘시설’면에서는 잠재적으로 동일한 시간에 이용하는 근로자 수에 맞춰야 하고, 등받이가 있는 의자도 쉽게 세탁할 수 있는 탁자와 마찬가지로 구비되어 있어야 한다.
  - ▶ 셋째, ‘작업실과의 분리’라는 측면에서는 개인이 휴식하는 공간은 그 자체로 혹은 소음차단 등의 근로조건으로 필요한 경우에 분리된 공간으로 존재해야 한다.
  - ▶ 그 밖에 휴게실 설치에 대한 예외사유는 사업장 종업원이 사무실이나 이와 유사한 공간에서 근무하고 있으며, 그 공간에서 휴식 정도의 회복을 할 수 있을 것을 조건으로 한다. 따라서 이러한 예외사유에 해당하는 경우에는 휴게실을 별도로 조성할 필요가 없다. 다만, 휴게실이 없는 경우에 근로시간 내에 지속적으로 혹은 자주 작업준비시간이 또는 작업중단이 있는 경우에 기업경영자는 대기실을 마련해야 한다.

### 3) 응급실 및 숙소

- ▶ 「작업장령(ArbStättV)」 부록 4.3에 따르면, 사용자는 사업장에서의 재해위험을 평가하고 직원 수를 고려하여 응급실을 설치하고 장비를 갖추 의무가 있다. 명확한 위치를 확인할 수 있도록 응급시설이 위치한 장소의 주소와 전화번호를 표시해야 한다.
- ▶ 그 밖에 근로조건이 필요로 하는 어떤 장소든지 응급구호에 필요한 도구와 장비를 보유하고 있어야 한다. 또한 응급시설에 쉽게 출입할 수 있어야 하며, 응급장비의 보관장소는 명확히 표시되어야 하고, 쉽게 도달할 수 있어야 한다.
- ▶ 한편, 근로자들을 위한 숙소에 관한 규정은 「작업장령(ArbStättV)」 부록 4.4에서 찾아 볼 수 있다. 이에 따르면, 사용자는 사업장 환경이 필요로 하는 경우에 숙소를 적절한 설치할 의무가 있다. 숙소는 안전과 보건상의 이유로 필요한 경우에 작업장 외부에 설치할 수 있으며, 이때 작업장의 시설, 수행하는 업무의 유형 혹은 사업장에 근무하는 근로자의 수를 고려할 필요가 있다. 사용자가 필요한 숙소를 설치할 수 없는 경우에는 근로자에게 다른 적절한 숙소를 제공해야 한다.
- ▶ 물론 숙소를 조성하는 경우에도 몇 가지 고려할 요건이 있다. 먼저, 거실과 침실을 설치해야 하며, 침대, 옷장, 탁자, 의자 등을 갖추어야 한다. 그리고 식당과 위생시설을 갖추어야 한다. 물론, 이 경우에도 남성근로자와 여성근로자가 공동으로 숙소를 사용한다면, 공간적 분리는 고려되어야 한다.<sup>33)</sup>
- ▶ 이와 같이 사업장의 안전과 보건에 중요한 역할을 하는 응급실과 숙소의 설치의 사무실 크기와 공간의 규모, 작업에 종사하는 근로자와 전체 근로자의 규모, 작업장의 벽도 고려해야 한다. 그렇지만 이를 대신할 수 있는 다른 방안이 있는 경우에는 대안으로 활용할 수 있도록 허용하고 있다.<sup>34)</sup>

32) BMAS(Hrsg.), ARBEITSSTÄTTEN-VERORDNUNG, 2016, S. 35.

33) BMAS(Hrsg.), ARBEITSSTÄTTEN-VERORDNUNG, 2016, S. 36.

34) 「작업장령(ArbStättV)」, 부록 4.4 참조.

#### 4) 공간의 특성에 따른 요건

- ▶ 「작업장령(ArbStättV)」은 작업실, 위생시설, 휴게실 및 대기실, 응급실, 숙소 등 작업장에 있는 특별한 공간들에 대해 개별적인 특정 요건을 규정하고 있지는 않다. 다만, 사용자는 위험성평가와 관련하여 작업장의 특별한 공간들이 충분한 면적과 높이를 갖추고 있는지 주의할 필요가 있다.
- ▶ 기본적으로 작업장의 특별한 공간들의 높이와 면적이 충분히 확보되어야 근로자의 안전과 건강이 침해되지 않고 능률적인 업무수행이 가능해 진다. 동시에 사업장에서의 근로자 복지도 향상될 수 있다. 따라서 공간의 크기는 사업장의 안전이나 보건 뿐 아니라 근로자의 이용 형태를 고려하여 개별적으로 측정되어야 한다.<sup>35)</sup>
- ▶ 예컨대, 너무 협소한 작업실에 맞추어서 건강에 해로운 작업자세와 같이 자세결함을 초래하지 않도록 주의해야 한다. 따라서 공간의 크기는 공간이용의 형태에 따라 개별적으로 측정되어야 한다.<sup>36)</sup>
- ▶ 한편, 사무실의 경우에는 공간의 특성상 실질적인 작업장지침은 영상작업실에 대해서 최소한 8㎡의 면적을 확보하도록 요구하고 있다. 모든 기업에 적용되는 근로자 개인당 사무실 면적은 「작업장령(ArbStättV)」과 「작업장 기술규정(ASR)」 A 1.2 “공간규모와 이동면”에서 규정하고 있다. 이에 따르면, 모든 근로자는 실제 최소한 1.5㎡의 바닥면적에서 자유롭게 움직일 수 있어야 하며, 사무실 조성에 ‘공동결정권(Mitspracherecht)’을 행사할 수 있다.<sup>37)</sup>

#### 5) 바닥, 벽, 천장 등

- ▶ 휴게실과 같은 복지공간은 「작업장령(ArbStättV)」에 따라 스트레스를 해소할 수 있는 장소이어야 한다. 이러한 공간은 필요에 따라 작업장 설치에 관한 세부적인 규정을 충족하여야 함으로 이에 대해 살펴볼 필요가 있다.
- ▶ 우선, 사방은 면으로 되어 있어야 하고, 바닥, 벽, 천장은 언제든지 쉽게 청소할 수 있어야 한다. 작업의 유형에 따라 기업경영자는 열기와 온기를 적절히 차단할 수 있도록 배려해야 하고, 습기를 차단한 상태를 유지시켜야 한다. 또한 바닥은 평평해야 함고, 구멍이 없어야 하며, 실족이나 경사진 위험이 없어야 한다. 그 밖에 미끄럼방지가 되어 있어야 하고 안전하게 출입할 수 있어야 한다.<sup>38)</sup>
- ▶ 특히, 벽은 유리를 포함하여 투명하고 빛이 투과 가능해야 하며, 사업장 영역과 교통로에서 찾을 수 있는 정도로 명확히 표시가 되어 있어야 한다. 이러한 벽은 부서지는 소재로 되어 있거나 개인이 접촉할 수 없고 상해를 입지 않도록 차단되어 있어야 한다.<sup>39)</sup> 창문은 모든 근로자가 안전하게 개폐할 수 있고, 차단기능 및 잠금기능이 있어야 한다. 따라서 개방된 상태에서 위험하지 않고 안전성을 유지해야 하며, 청소할 때에도 청소하는 사람 및 제3자에 대해 위험성이 없어야 한다.<sup>40)</sup>

#### 6) 문, 현관 및 기타 통로

- ▶ 작업장 공간들의 문은 형태가 다양한 만큼 특별한 규정을 두고 있다. 기본적으로는 문이나 현관에 사용되는 소재가 공간이나 영역의 사용 및 형태에 따라 선택되어야 한다. 특히, 투명한 문인 경우에는 눈 높이에서 식별가능하고 문으로 인식될 수

35) 「작업장령(ArbStättV)」, 부록 1.2 참조.

36) Vgl. Arbeitsstättenverordnung(ArbStättV),

37) Vgl. Arbeitsstättenverordnung(ArbStättV),

38) 「작업장령(ArbStättV)」, 부록 1.5 (1), (2).

39) 「작업장령(ArbStättV)」, 부록 1.5 (3).

40) 「작업장령(ArbStättV)」, 부록 1.6.

있어야 하고, 좌우로 열리는 문(Pendeltür)이나 현관인 경우에는 안전창으로 되어 있거나 반드시 투명해야 한다. 미닫이문(Schiebetür)이나 현관인 경우에는 밀고 당길 때 안전성이 유지되어야 한다. 특히, 위쪽으로 열리는 미닫이문인 경우에는 낙하위험에 주의하여 설치하여야 한다.<sup>41)</sup>

- ▶ 현관 바로 인근에 자동차도로가 연결되어 있는 경우에 보행자들이 쉽게 인식할 수 있는 문으로 되어 있어야 한다. 또한 회전문이나 미닫이문 혹은 회전난간과 같이 힘을 주어 조작해야 하는 경우에는 사람에게 위해를 주지 않게 움직이거나 정지할 수 있어야 한다. 그 밖에 정전된 경우에도 열 수 있는 문이어야 한다.<sup>42)</sup>
- ▶ 계단을 포함한 통로에 관한 규정은 보다 명확한 목표를 설정하고 있다. 「작업장령(ArbStättV)」 부록 1.8에 따르면, 계단 및 기타 통로는 이용자가 안전하게 작동시킬 수 있어야 한다. 따라서 사용자는 이러한 목적에 상응하는 조치를 취해야 하며, 통로의 규모는 이용자의 수와 사업장 형태를 고려하여 설계해야 한다. 특히, 소방차가 문이나 현관, 통로를 충분히 지나갈 수 있도록 해야 하며, 통로에 운송수단이 있는 경우에는 보행자에 대해 적절한 안전거리를 유지할 수 있도록 해야 한다. 그 밖에 근로자 보호가 필요한 경우에는 통로의 경계를 표시를 해야 한다. 이러한 특별한 요건들은 대피로에도 적용된다.<sup>43)</sup>
- ▶ 대피통로와 비상구에 대한 현행 작업장지침에 의하면, 대피통로와 비상구의 수와 크기 및 배치는 사업자의 최대 근로자 수에 부합하도록 설계되어야 하고, 작업장의 시설과 각각의 공간 사용에 상응하도록 조성해야 한다. 특히, 비상구의 경우 가장 신속하게 야외나 안전한 영역에 도달할 수 있도록 해야 하며, 식별표시는 대체로 지속적으로 안전한 상태라는 의미를 전달할 수 있도록 해야 한다.<sup>44)</sup> 「작업장령(ArbStättV)」 부록 2.3 (2)에 의하면, 대피통로와 연결된 문은 항상 출근한 근로자에 대해 개방되어 있어야 하며, 비상구에는 회전문과 미닫이문은 설치할 수 없다.

## 7) 특별한 위험 및 화재위험에 대비한 조치

- ▶ 「작업장령(ArbStättV)」 부록 2.1 (1)에 따르면, 작업장에 붕괴위험이나 낙하물체에 의한 위험이 있는 경우에 근로자 보호를 위해 재해방지를 위한 시설이 설치되어 있어야 한다. 다만, 작업장의 특성이나 수행하는 작업에 따라 붕괴위험에 대비한 안전시설의 설치가 용이하지 않은 경우에는 사용자에게 다른 적절한 조치를 통해 근로자의 안전을 보장하도록 하고 있다. 붕괴위험은 높이가 1미터 이상인 경우에 인정된다.
- ▶ 위험지대의 경계에 위치한 작업장이나 통로는 근로자가 접근하는 것을 방지하는 안전시설을 갖추어야 하며, 모든 위험 지대는 안전성 표지를 부착하고 권한 없이 출입하는 사람에 대해 안전장치가 설치되어 있어야 한다.<sup>45)</sup>
- ▶ 한편, 「작업장령(ArbStättV)」 부록 2.2는 화재예방과 관련해서 모든 사업장이 충분한 소방시설을 갖추도록 요구하고 있다. 이에 따라 작업장은 그 규모와 이용형태, 작업장의 시설 및 소재의 화재위험성과 출근 근로자의 상한을 고려하여 적절한 규모의 소방시설을 충분히 확보하고 있어야 한다. 또한 필요한 경우에 화재신고 및 경보장치도 갖추고 있어야 한다.
- ▶ 그런데 설치된 소방장치가 자동장치가 아닌 경우에는 직원 모두가 쉽게 접근할 수 있고 사용할 수 있도록 표시를 해야 하며, 자동장치인 경우에는 근로자에게 위험을 알려주는 경보장치를 갖추어야 한다.<sup>46)</sup>

41) 「작업장령(ArbStättV)」, 부록 1.7 (1)–(5).

42) 「작업장령(ArbStättV)」, 부록 1.7 (6).

43) 「작업장령(ArbStättV)」, 부록 1.8.

44) 「작업장령(ArbStättV)」, 부록 2.3 (1).

45) 「작업장령(ArbStättV)」, 부록 2.1 (2), (3).

46) 「작업장령(ArbStättV)」, 부록 2.2 (3).



## 5. 근로조건

- ▶ 사무실에 대한 중요한 작업장지침 역시 「작업장령(ArbStättV)」 및 관련 기술규정에서 정하고 있다. 작업장은 이러한 지침에 따라 공간과 필요한 설비 외에도 적절한 근로조건을 충족하고 있어야 한다.
- ▶ 기본적으로 모든 근로자는 작업장에 안전하게 도달하거나 떠날 수 있어야 하고, 위험이 있는 경우에 신속하게 안전한 곳으로 대피할 수 있어야 한다. 상세한 조건은 다음과 같다.

### 1) 사업장 크기 및 설비

- ▶ 「작업장령(ArbStättV)」은 근로조건과 관련하여 근로자들이 작업 중에 움직이는데 불편함이 없는 정도의 작업장 크기를 요구하고 있다. 부득이 충분한 작업장 크기를 갖추지 못하는 경우에는 근로자를 위하여 작업장 인근에 충분히 큰 활동 공간을 확보해야 한다.<sup>47)</sup>
- ▶ 사업장 시설에는 우선, 의복을 갈아 입을 수 있는 탈의실을 갖추도록 규정하고 있다. 탈의실 설치가 여의치 않는 경우에는 사용자는 대안으로 최소한의 옷이나 휴대품을 보관할 수 있는 사물함을 갖추도록 배려할 의무가 있다. 수행하는 작업이 전체 또는 부분적으로 앉아서 이루어지는 경우에 좌석설비를 갖추어야 한다. 사업장의 기술적 이유로 인하여 필요한 가구를 구비할 수 없는 경우에는 작업 중에 시간적 제한이 있는 좌석을 설치할 수 있으며, 사업장 인근에 좌석이 구비되어야 한다.<sup>48)</sup>

### 2) 조명 및 실내온도

- ▶ 「작업장령(ArbStättV)」 부록 3.4에 따르면, 채광으로 작업장의 공간을 충분히 밝게 유지할 수 있도록 해야 하고, 작업장 채광의 강도는 작업의 유형에 따라 조절될 수 있어야 한다. 그러나 채광이 여의치 않는 경우에는 근로자의 안전과 보건이 위험하지 않는 한 대안적으로 인공 조명시설을 설치할 수 있다. 이러한 인공조명은 근로자의 안전과 보건에 위해가 되지 않는 장비를 선택하여 설치해야 한다. 더욱이 전체 조명이 없는 경우에 재해 위험에 존재한다면, 사용자는 당해 사업장에 충분한 안전조명을 설치할 의무가 있다.
- ▶ 이러한 조명에 관한 요건이 적용되지 않는 공간에는 다음과 같은 유형이 있다.
- ▶ 첫째, 사업장 및 생산기술이나 건축공법상의 이유로 채광이나 외부로부터의 가시선을 차단해야 하는 공간
- ▶ 둘째, 근로자가 업무수행을 위해 장기간은 아니지만 정기적 혹은 근무일의 근로시간 동안 잠시 머물러야 하는 공간, 특히 서고, 창고, 기계실, 부속실, 탕비실
- ▶ 셋째, 완전히 지면 아래에 있는 공간으로 지하실이나 이와 준하는 시설, 문화적인 시설, 매점이나 주점 및 식당으로 이용되는 공간
- ▶ 넷째, 철도역이나 공항로비, 통행로 혹은 백화점이나 쇼핑센터 내부에 있는 공간
- ▶ 다섯째, 작업장의 채광을 조절할 수 있는 천장의 채광창이나 다른 건물장치가 있는 최소 2천 평방미터 크기의 공간
- ▶ 그 밖에 구체적인 사업장 조명시설에 대해서는 「작업장령(ArbStättV)」에서 규정하지 않고, 「작업장 기술규정(ASR)」 A 3.4에서 조명에 관한 정확한 지시, 필요한 조명수준 및 조명시스템의 유지에 대한 상세한 규정을 두고 있다. 여기에서는 조명에 관한 작업장지침도 확인할 수 있다.
- ▶ 한편, 「작업장령(ArbStättV)」 부록 3.5에서는 실내온도에 대해 규정하고 있는데, 사업장의 기술적 성격상 실내온도 설정이 특별히 요구되는 경우에 작업과정과 근로자의 신체적 부담을 고려하여 이용기간 동안 ‘건강에 유익한 실내온도’를 설정해야

47) 「작업장령(ArbStättV)」, 부록 3.1.

48) 「작업장령(ArbStättV)」, 부록 3.3.

한다. 또한 위생시설, 휴게실 및 대기실, 구내식당, 응급실과 숙소는 특별한 이용목적에 고려하여 이용기간 동안 '건강에 유익한 실내온도'를 유지해야 한다. 이처럼 「작업장령(ArbStättV)」은 실내온도와 관련하여 '건강에 유익한 실내온도'라는 표현을 사용하여 적절한 온도의 유지를 의무화하고 있다. 그 밖에 실내온도 유지를 위하여 창문, 천장조명과 유리벽의 경우 작업과정과 작업장의 유형을 고려하여 과도한 태양광을 차단할 수 있도록 요구하고 있다. 따라서 사용자는 필요한 경우 차양(Sonnenschutz)을 설치해야 한다.

### 3) 환기 및 소음

- ▶ 「작업장령(ArbStättV)」 부록 3.6에서는 사업장의 환기에 대해 일정한 요건을 규정하고 있다. 이에 따르면, 작업공간은 물론 위생시설, 휴게실 및 대기실, 구내식당, 응급실과 숙소의 경우에 특별한 이용목적에 고려하여 근로자의 수와 신체적인 요구 및 관련 작업과정 등을 고려하여 이용하는 동안 충분히 '건강에 유익한 호흡공기'를 유지해야 한다.
- ▶ 작업장에 실내환기시설이 필요한 경우에는 항상 작동될 수 있어야 하고, 고장에 대비하여 자동경보장치를 갖추어야 한다. 그리고 실내환기시설의 고장은 근로자의 건강상 위험으로 직결되지 않아야 하며, 근로자 역시 에어컨이나 기계적인 환기 장치를 사용하는 경우에 통풍의 흐름을 방해하지 않도록 주의해야 한다.
- ▶ 한편, 소음에 대해서는 사업장의 유형과 관련하여 가능한 소음지수가 낮게 유지되도록 요구하고 있다. 근로자의 건강에 해가 될 수 있는 때에는 작업이 경과함에 따라 실현할 수 있는 한, 소음고충을 감소시켜야 한다.<sup>49)</sup>

### 4) 사업장에서의 흡연

- ▶ 「작업장령(ArbStättV)」 제5조는 특별히 비흡연자 보호를 규정하고 있다. 이에 따르면, 사용자는 작업장의 모든 비흡연자들이 담배로 인한 건강상의 위험으로부터 보호되도록 배려할 의무를 부담한다(제5조 제1항).
- ▶ 따라서 사용자는 필요한 경우에 전체 사업장에서 일반적인 흡연금지를 시행하거나 개별적으로 일정한 제한지역에서만 흡연을 금지할 수 있다. 특히, 외부인의 방문을 허용하는 사업장인 경우에는 비흡연자를 보호하기 위하여 작업장 시설과 운영에 사업의 성격에 부합하고 고용형태에 맞게 조정된 기술적인 조치 혹은 구조적인 조치를 취해야 한다(제5조 제2항).

### 5) 건설현장에 대한 추가요건

- ▶ 「작업장령(ArbStättV)」은 다양한 공간을 적용 대상으로 하고 있는데, 사무실을 포함하여 실내 작업장 뿐 아니라 야외현장 및 건설현장까지 포괄한다. 특히, 건설현장은 작업의 특성상 날씨영향을 많이 받고 근로조건이 상대적으로 열악하다는 점에서 특별한 요건들을 규정하고 있다.
- ▶ 부록 5.2 (1)에서 규정하는 내용을 살펴보면, 우선 건설현장 근로자들이 날씨로부터 보호받을 수 있도록 의복을 갈아 입고, 씻고 보온할 수 있어야 한다. 야외현장에서 탈의실이 여의치 않는 경우에는 세면시설과 잠금 장치가 있는 화장실 정도는 갖추어야 한다. 다만, 이러한 경우에는 옷장과 잠금장치가 있는 사물함은 정기적으로 작업하는 모든 현장근로자를 위해 제공되어야 한다. 또한 근로자는 식사를 하고 준비할 수 시설을 사용할 수 있어야 하고, 작업장 근처에서 음용수나 무알콜 음료를 마실 수 있어야 한다. 사용자는 작업과정과 근로자의 신체적 부담을 고려하여 건강에 유익한 호흡공기가 충분하도록 배려해야 할 의무도 부담한다. 또한 작업복과 근로시간 외의 방호복을 통기 및 건조시킬 수 있도록 해야 하며, 정기적으로 소방시설과 화재신고 및 경보장치에 익숙해 지도록 훈련을 시행해야 한다.
- ▶ 부록 5.2 (2)에 근거해서는 사용자에게 건설현장의 작업장과 교통로에서의 추락위험을 방지하기 위한 보호장치를 설치할

49) 「작업장령(ArbStättV)」, 부록 3.7.

의무가 부여된다. 먼저, 추락의 높이와 관계없이 보호장치가 설치되어야 하는 경우로 2가지가 규정되어 있다. 하나는 작업장이 물가 또는 물 위에 있거나 사람이 빠질 수 있는 다른 고체 또는 액체성 물체 옆이나 위에 있는 경우이고, 다른 하나는 사람이 빠질 수 있는 물이나 다른 고체 또는 액체성 물체 위에 있는 교통로의 경우이다. 그리고 추락높이와 관련해서는 벽이나 야외계단에 깔린 카페트 및 층계참(Treppenabsätzen)에서는 1미터 이상, 기타 모든 작업장에서는 2미터 이상으로 규정하고 있다. 전문적인 능력과 신체적인 조건을 갖춘 근로자가 작업을 수행하고 특히, 이러한 근로자들을 교육하는 경우에는 추락높이가 3미터까지만 경우에 사업장이나 교통로상의 보호장치는 면적이 50평방미터 이하이고 경사가 22.5도 까지 이르는 건축설계상의 천장과 지붕에는 소용이 없다. 가장자리 추락부분은 근로자들이 명확히 인식할 수 있도록 해야 한다.

- ▶ 작업장의 공간적인 경계, 소재, 장비와 장소변경으로 근로자의 안전과 건강을 침해할 수 있는 일반적이 모든 요인들은 적절한 방법으로 안정성을 유지해야 한다. 이러한 방법에는 차량, 토목공사기계, 지게차가 추락, 전복, 미끄러 떨어지거나 부서지는 것을 방지하는 조치들이 포함된다.<sup>50)</sup>
- ▶ 특별한 기준에서 근로자에게 위험을 야기할 수 있는 작업, 특히 조립작업이나 해체작업과 같은 분리작업일 경우에 적절한 안전장치가 설치되어야 한다. 그리고 이러한 보호조치를 수행하는데 고려할 사항은 다음과 같다.<sup>51)</sup>
- ▶ 첫째, 지면 보다 높거나 낮은 위치에서 작업하는 경우에는 작업장의 안정성과 종사자들의 접근이 안전하게 이루어질 수 있도록 보장해야 한다. 특히, 높이거나 낮게 변경할 때 안정성 심사가 이루어져야 한다.
- ▶ 둘째, 지하 작업의 경우에는 시작하기 전에 전기선과 보급선의 위험을 인식하고 감소시킬 수 있는 조치들을 시행해야 한다.
- ▶ 셋째, 산소부족의 위험이 있는 경우에는 안전예방책이 이루어져야 한다. 산소부족의 위험이 있는 작업환경에서의 개별 작업은 외부에서 감시하고, 필요한 모든 안전조치들이 적용될 때에만 수행해야 한다.
- ▶ 넷째, 작업과정에서 물이나 다른 물질이 의도하지 않게 스며들 위험이 있다면, 근로자를 구조할 수 있는 방지대책을 마련해야 한다.
- ▶ 다섯째, 이동계단으로 작업하는 경우에 추락을 방지해야 한다.
- ▶ 여섯째, 육상차량, 선박 또는 항공기 통행으로 인한 위험을 고려해야 하는 작업인 경우에 적절한 예방수단을 강구해야 한다.
- ▶ 그 밖에 건설현장에서의 근로자 보호를 위한 자세한 사항은 「건설현장령(Baustellenverordnung; BaustellV)」에서 확인할 수 있다. 특히, 건설현장 근로자의 안전과 건강보호를 위한 규정은 「근로보호령(Arbeitsschutzverordnung)」에서 확인할 수 있다.

50) 「작업장령(ArbStättV)」, 부록 5.2 (3).

51) 「작업장령(ArbStättV)」, 부록 5.2 (5).

## IV. 「작업장 기술규정」의 주요 내용

### 1. 규정의 구성

- ▶ 「작업장 기술규정(Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten; ASR)」은 노동경제학적 인식을 바탕으로 위생적, 의료적 관점에서 작업장 시설과 운영에 필요한 기술적인 사항을 규정하고 있다. 이러한 「작업장 기술규정(ASR)」은 작업장위원회에 의해 수립되고 조정되며 연방노동사회부를 통해 행정공보에 공포된다. 작업장에 관한 구체적인 사항은 법령의 위임에 따라 「작업장 기술규정」 A 4.2에서 기술하고 있다. 이러한 기술적 규정의 준수는 사용자가 법령의 요구에 해당하는 사항을 충족하는 한 인정될 수 있다. 사용자가 다른 방안을 선택한다면, 적어도 근로자의 안전과 건강보호를 위해 동등한 수준을 확보해야 한다. 「작업장 기술규정」의 조문은 다음과 같은 구성으로 살펴 볼 수 있다.<sup>52)</sup>

1. 목적
2. 적용범위
3. 개념정의
4. 휴게실과 휴게공간
5. 대기실
6. 임신 중인 여성과 수유 중인 모성을 위한 시설
7. 건설현장에 대한 예외 및 보충사항

### 2. 목적 및 적용범위

- ▶ 「작업장 기술규정」은 「작업장령(ArbStättV)」 부록 4.2와 5.2 제1항 b)호와 c)호와 관련하여 제6조 제3항에 따라 휴게실과 휴게공간, 대기실, 임신 중인 여성과 수유 중인 모성을 위하여 누울 수 있고 쉴 수 있는 시설에 관한 요건을 구체화하고 있다.<sup>53)</sup>
- ▶ 이 규정은 작업장은 물론 건물이나 실외에서 일하는 근로자를 위한 휴게공간과 휴게영역 및 대기실의 설치와 운영에 적용되며, 건설현장의 근로자를 위한 휴게공간에 대한 규정까지 포괄한다. 특히, 임신 중인 여성과 수유 중인 모성을 위하여 누울 수 있고 쉴 수 있는 시설에도 적용된다.<sup>54)</sup>

52) Vgl. ASR A4.2 "Pausen- und Bereitschaftsräume", BAuA. S. 1.

53) ASR A4.2 "Pausen- und Bereitschaftsräume", Punkte 1.

54) ASR A4.2 "Pausen- und Bereitschaftsräume", Punkte 2.

### 3. 개념정의

#### 1) 휴게실

- ▶ 「작업장 기술규정」에 따른 휴게실은 근로자가 휴식하는 동안 또는 작업을 중단한 때 머물거나 회복하는데 사용되는 사방이 닫힌 공간을 말한다. 특히, 실외 혹은 건설현장이 작업장인 경우에는 예컨대, 현존 건물이나 건설현장 이동장치 또는 콘테이너 상의 공간도 휴게실이 될 수 있다.<sup>55)</sup>

#### 2) 휴게공간

- ▶ 「작업장 기술규정」에 의하면, 휴게공간은 작업장 공간 내에서 분리된 영역으로 휴식하는 동안 또는 작업을 중단한 때 근로자가 머물거나 회복하는데 사용되는 공간을 말한다.<sup>56)</sup>

#### 3) 대기실

- ▶ 「작업장 기술규정」에 따르면, 대기실은 작업을 준비하는 동안 또는 작업을 중단한 때 근로자들이 머물러 있을 수 있는 사방이 닫힌 공간을 말한다. 특히, 실외 또는 건설현장이 작업장인 경우에 예컨대, 현존 건물이나 건설현장 이동장치 또는 콘테이너 상의 공간도 대기실이 될 수 있다.<sup>57)</sup>

#### 4) 임신 중인 여성과 수유 중인 모성을 위한 시설

- ▶ 「작업장 기술규정」에서 요구하는 임신 중인 여성과 수유 중인 모성을 위한 시설은 임신 중이거나 수유 중인 여성근로자가 휴식하는 동안 또는 근로시간 중에 앉거나, 누울 수 있고, 설 수 있는 편의를 제공하는 시설을 의미한다.<sup>58)</sup>

### 4. 휴게실과 휴게공간

#### 1) 일반적인 요건

##### ● 10인 이상의 근로자

- ▶ 휴게실과 휴게공간은 작업장에서의 근로자 안전과 보건에 유익한 환경을 조성하여 운영되어야 한다. 휴게공간은 휴식에 필요한 조건을 동일하게 갖추고 있는 경우에는 휴게실과 동일한 의미로 사용된다. 이러한 휴게실이나 휴게공간의 조성 의무는 한 작업장에 시간제 근로자를 포함하여 동시에 근로자가 10인 이상 일하고 있을 때 부여된다. 따라서 「근로시간 법」에 근거하여 근로시간이 하루 6시간 이하인 시간제 근로자와 같이 휴게청구권이 없는 근로자와 상근의 외근근로자나 고객센터서비스기사와 같이 주로 작업장 밖에서 활동하는 근로자는 고려대상이 되지 않는다.<sup>59)</sup>

55) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 3.1.

56) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 3.2.

57) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 3.3.

58) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 3.4.

59) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 4.1 (1)-(2).

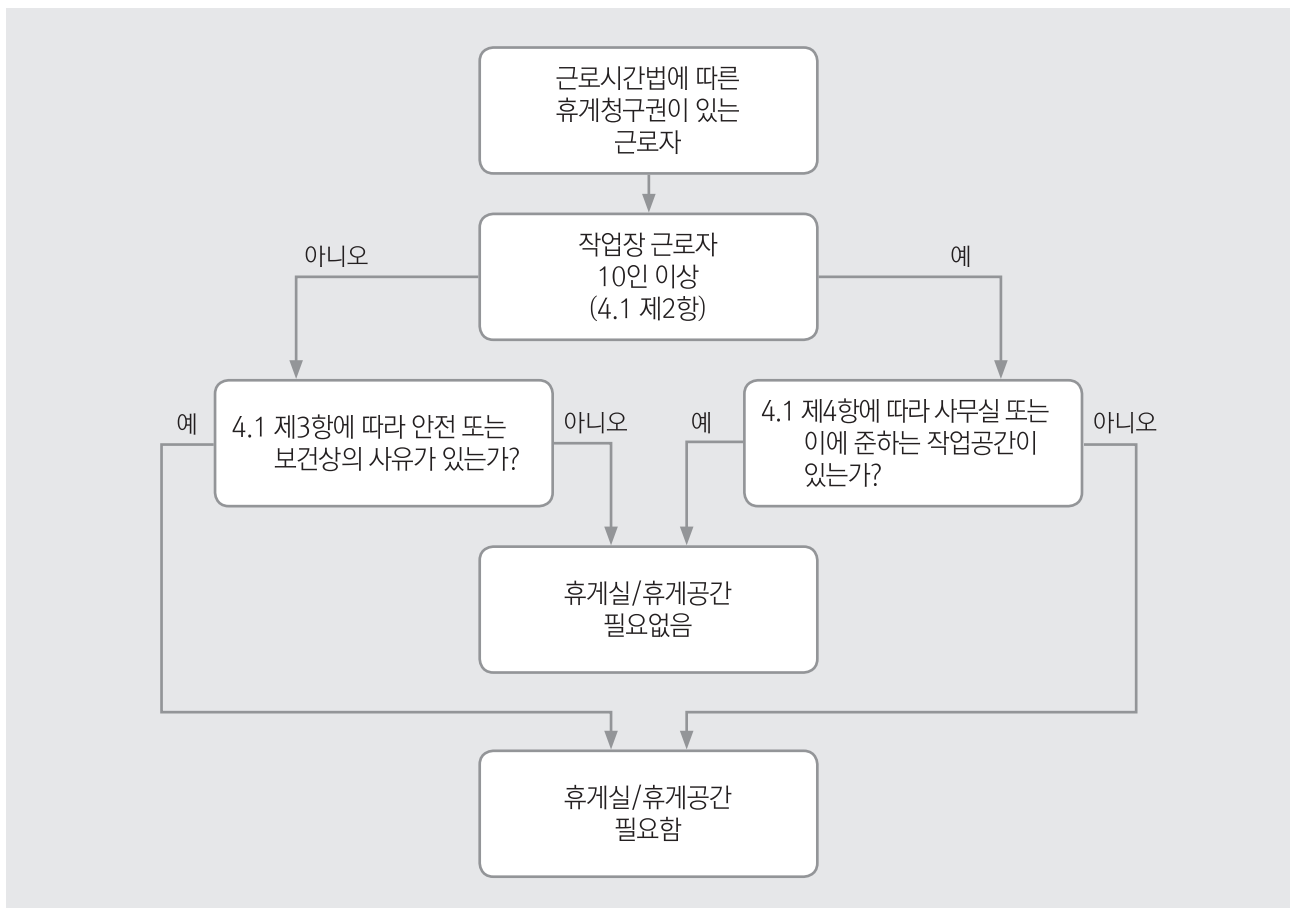
● 안전 및 보건상의 이유

▶ 휴게실이나 휴게공간이 근로자의 안전 또는 보건상의 이유로 필요한 경우에는 근로자의 수는 고려되지 않는다. 이에 해당하는 사유로는 예컨대, 열기, 냉기, 습기 또는 먼지로 인해 보건상의 위험이 증가한 작업인 경우, 소음이나 진동 발생 기준을 위반한 경우,<sup>60)</sup> 생물학적 작업물질이나 위험물질을 다루는 위험에 노출되는 경우, 악취에 노출되는 경우, 대체로 실외에서 작업하는 경우, 기립작업과 같이 제한된 활동공간에서 지속적이고 일면적인 신체부담을 동반하는 경우, 중한 육체노동, 강한 오염을 동반하는 업무, 채광이 비치지 않는 작업실 내지 작업공간 또는 고객, 대중, 타회사 직원 등 제3자가 통상적으로 출입하는 작업실 내지 작업공간인 경우 등이 고려될 수 있다.<sup>61)</sup>

● 사무실 등 휴식 가능한 공간

▶ 사무실이나 이와 유사한 작업공간에서 일하는 경우에는 휴식하는 동안 방문허용이나 전화통화와 같은 업무로 인한 방해받지 않는 경우라면 휴게실이나 휴게공간에 대한 권리가 인정되지 않을 수 있다. 다만, 작업실에서 휴게실에서와 같이 휴식할 수 있어야 한다. 예컨대, 문서보관실이나 도서관과 유사한 작업공간인 경우가 이에 해당한다.<sup>62)</sup>

[그림 1] 휴게실이나 휴게공간에 관한 필수적인 조사



출처 ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 4.1 (4).

60) 작업장 환경이 소음과 진동에 노출되어 있는 경우에는 「소음 및 진동 근로자보호령(LärmVibrationArbSchV)」에 따른 기준을 준수해야 한다.

61) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 4.1 (3).

62) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 4.1 (4).

### ● 용이한 접근성

- ▶ 휴게실과 휴게공간은 교통로를 경유해서 쉽고 안전하게 접근할 수 있어야 한다. 휴게실에 도달하는데 필요한 시간이 각각의 교통로에서 걸어서 또는 사업장에서 제공하는 이동수단을 사용해서 5분을 초과하지 않아야 한다. 휴게공간으로 통하는 길은 100m를 넘지 않아야 한다.<sup>63)</sup>

### ● 안전한 위치 및 편안한 환경

- ▶ 휴게실과 휴게공간은 떠다니는 화물 아래에 위치하거나 떨어질 위험이 있는 물건이 있는 영역에 설치되어서는 안 된다. 그리고 휴게실과 휴게공간에는 진동, 먼지, 증기 또는 악취가 가능한 한 없어야 하며, 휴식하는 동안 휴게실의 소음은 평균적인 수준을 유지해야 한다. 평균적인 소음지수는 사업장시설과 외부에서 미치는 환경소음을 포함하여 최대 55dB(A)을 넘지 않아야 한다. 또한 휴게실과 휴게공간은 생산공정, 대중출입, 전화통화 등과 같은 업무상의 방해로부터 자유로워야 한다.<sup>64)</sup>

### ● 휴게실 및 휴게공간의 최소 규모

- ▶ 휴게실이나 휴게공간을 동시에 사용해야 하는 근로자를 위해서는 휴게실과 휴게공간이 의자와 탁자를 포함하여 최소한 각각 1㎡의 지면을 확보해야 한다. 기타 시설물, 통로 및 교통로를 위한 지면은 추가로 산정해야 한다. 따라서 하나의 휴게실은 최소한 6㎡의 지면은 확보하고 있어야 한다. 그 밖에 휴게실의 조명은 「작업장 기술규정」 A 1.2 “공간규모와 이동면”에서 규정하는 요건을 충족해야 한다.<sup>65)</sup>

### ● 충분한 채광 및 조명

- ▶ 휴게실에 대해서는 외부로 가시선 전파(Sichtverbindung)가 나가는 것이 필수 요건이지만, 휴게공간에 대해서는 권고 사항에 해당될 뿐이다. 휴게실과 휴게공간은 가능한 충분한 채광과 충분한 조명을 갖추어야 한다.<sup>66)</sup> 또한 적절한 온도와 건강에 유익한 충분한 양의 공기를 유지해야 한다.<sup>67)</sup>

### ● 구비시설 및 품목

- ▶ 휴게실과 휴게공간의 설비규모는 동시에 사용하는 이용자 수를 기준으로 정해진다. 시설규모에는 등받이가 있는 의자와 탁자가 포함되어야 하며, 비품은 청소하기에 용이해야 한다. 덮개가 있는 휴지통이 설치되어야 한다. 아울러 구내식당이나 매점이 없는 경우 또는 건강진단서로 일정한 다이어트를 유지해야 하는 근로자의 경우에 식료품을 데우거나 차게 하는 설비도 필요하다. 물론 필요에 따라 옷걸이와 식수를 자유롭게 이용할 수 있어야 하며, 휴게실에 세면시설이 필요한 경우도 있다. 그 밖에 구내매점이나 식당은 근로자가 주문을 강요당하지 않고 머물 수 있다면 휴게실로 사용될 수 있다.<sup>68)</sup>

63) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 4.1 (5).

64) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 4.1 (6)-(8).

65) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 4.1 (9); 「작업장령」 A 1.2 “공간규모와 이동면” 참조.

66) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 4.1 (10)-(11); 「작업장령」 A 3.4 “조명” 참조.

67) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 4.1 (11); 「작업장령」 A 3.5 “실내온도”와 A 3.6 “환기” 참조.

68) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 4.1 (12).

## 2) 휴게실에 대한 추가요건

- ▶ 휴게실은 「작업장기술규정」 A 1.2 “공간규모와 이동면”에서 규정하고 있는 공간규모를 충족하는 경우에 정해진 휴게 시간 외에 상담이나 교육과 같은 다른 목적으로 사용할 수 있다. 이러한 공간은 휴게실로 사용하기 전에 환기와 청소가 이루어져야 한다. 또한 휴게실 문이 야외로 직접 연결된 경우 외풍으로부터 근로자를 보호할 수 있어야 하며, 이러한 보호는 바람막이 또는 방화 소재의 커튼이 있는 통풍공간을 통해서 이루어질 수 있다.<sup>69)</sup>

## 3) 휴게공간에 대한 추가요건

- ▶ 휴게공간은 위험성이 없는 위치에 마련되어야 한다. 예컨대, 뜨거운 지표면 부근에 설치되어서는 안 된다. 또한 이러한 휴게공간은 이동식 가벽이나 가구 또는 적절한 식물을 이용하여 시각적으로 분리되어 있어야 한다.<sup>70)</sup>

# 5. 대기실

## 1) 기본요건

- ▶ 근로시간 동안 정기적으로 혹은 통상 근로시간의 25% 이상 일정한 규모로 작업대기 또는 작업중단이 발생하는 경우에 대기실은 항상 이용할 수 있는 상태에 있어야 한다. 특히, 병원, 직업소방관, 응급구조대 또는 운행준비 등과 같이 언제 작업이 개시될지 예상할 수 없는 경우가 이에 해당된다. 그리고 제4항에 비추어 휴게실을 대기실로 사용할 수 있다. 따라서 대기실은 적어도 휴게실에 대한 요건을 충족해야 한다.<sup>71)</sup>

## 2) 추가요건

- ▶ 야간에 작업준비 또는 작업중단이 있는 경우 혹은 대기시간을 포함하여 근로시간이 12시간을 초과하는 경우에 대기실로 사용되는 공간은 추가적으로 누울 수 있는 좌석을 갖추고 있어야 한다.<sup>72)</sup> 그 밖에 대기실 목적에 부합하는 설비에 대한 추가적인 요건은 예정된 사용의 범주에서 충족되어야 한다. 특히, 눕는 의자를 갖추어야 하는 경우 다음의 요건을 충족해야 한다.<sup>73)</sup>
- ▶ 첫째, 대기실 지면의 최소 규모는 장비가 설치된 면과 이동면, 통행면을 기준으로 한다.
- ▶ 둘째, 여성과 남성으로 구분하여 대기실을 사용할 경우 공간적으로 조직적으로 안전해야 한다.
- ▶ 셋째, 누울 수 있는 의자를 사용하는 시간에 다른 사람에 의해 다른 방법으로 공간을 사용하는 것은 허용되지 않는다. 예를 들면 휴게실, 사무실, 의무실로 사용하는 경우를 말한다.
- ▶ 넷째, 공간은 자금장치가 가능하고 안을 들여다 볼 수 없고 어둡게 할 수 있어야 한다.
- ▶ 다섯째, 세면시설을 사용할 수 있어야 한다.
- ▶ 여섯째, 누울 수 있는 의자는 쿠션이 붙어 있고, 세척할 수 있거나 폐기할 수 있는 조각판으로 설치되어야 한다.

69) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 4.2.

70) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 4.3.

71) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 5 (1)-(3).

72) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 5 (4).

73) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 5 (5).



- ▶ 일곱째, 근로자의 접근성은 사적인 측면에서, 예컨대 통신시설의 이용과 같이 화폐사용으로 보장될 수 있어야 한다.
- ▶ 여덟째, 화재시 비상경보를 확보하고 대기실의 안전한 대피에 관해서는 「작업장 기술규정」 A 2.2 “화재방조치”와 동 규정 A 2.3 “대피통로와 비상구, 대피 및 구조계획”에서 정한다.

## 6. 임신 중인 여성과 수유 중인 모성을 위한 시설

- ▶ 임신 중이거나 수유 중인 여성근로자에 대해서는 사업장 내 또는 그 인근에 휴식 및 수유할 수 있고 누울 수 있는 시설을 마련해 주어야 하며, 이러한 휴게시설은 언제든지 이용할 수 있도록 해야 한다. 사적인 측면에서도 이용할 수 있도록 보장해 주어야 한다. 이러한 휴식 및 수유할 수 있고 누울 수 있는 시설은 쿠션처리가 되어 있어야 하고 세탁 또는 분리될 수 있는 커버가 있는 설비로 제공되어야 한다. 또한 휴게설비가 갖추어진 휴게실에 대해서는 동 규정 4.1 제5항에서 제11항에서 규정하는 요건이 적용된다.<sup>74)</sup>

## 7. 건설현장에 대한 예외 및 보충사항

- ▶ 건설현장에서 종사하는 근로자를 위한 휴게실이나 휴게공간에 관한 사항은 동 규정 4.1 제3항75)에서 확인할 수 있다. 다만, 예외적으로 건설현장에서는 휴게실이나 휴게공간이 필요하지 않은 경우가 있다. 예컨대, 한 사용자가 4명 이하의 근로자를 동시에 가장 한 주 또는 최대한 20일 정도 고용하는 경우가 이에 해당한다. 다만, 날씨영향에 대비해 난방, 세면 및 탈의할 수 있고 식사 및 식사를 준비할 수 있는 장소가 있는 경우에 한하여 인정된다. 그리고 건설현장에서는 동 규정 4.1 제7항 제2문의 예외로 휴게시간 동안 55dB(A)의 평균적인 소음지수를 유지하도록 노력해야 하며, 휴게실이나 휴게공간의 조명 높이는 적어도 2.3m에 해당하여야 한다.<sup>76)</sup>
- ▶ 건설현장에서 숙소를 자유롭게 이용할 수 있는 경우에는 휴게실을 갖출 필요가 없다. 다만, 숙소가 적절하고, 휴식하는 동안 머무르면서 이용할 수 있고, 동 규정 4.1 제12항에 따른 요건과 「작업장 기술규정」 A 4.1 “위생시설”의 요건을 충족해야 한다. 이에 대한 보충규정으로 근로자가 옷을 갈아 입을 수 있는 휴게실 또는 휴게공간을 위해서 작업복과 방호복 및 평상복을 구분하여 보관할 수 있도록 해야 한다(ASR A4.1 “Sanitärräume” Punkte 8.5에서 규정하는 요건 참조).<sup>77)</sup>

74) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 6 (1)-(3).

75) 「작업장 기술규정」 A. 4.2 “휴게실 및 대기실”의 항목 4. 휴게실과 휴게공간 중에서 4.1 일반적인 요건에 관한 사항의 제3항을 의미한다(본문 IV. 4. 1) (3)의 내용 참조).

76) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 7 (1)-(4).

77) ASR A4.2 “Pausen- und Bereitschaftsräume”, Punkte 7 (6).

## V. 「작업장령」 규정위반에 대한 제재

### 1. 「작업장령」의 의무위반과 과태료 부과

- ▶ 2010년 7월 19일 「작업장령(ArbStättV)」의 개정에서 제9조 ‘범죄행위와 질서위반’가 새로 도입되었다. 이에 따라 현행 작업장에 관한 법을 위반하는 경우에 ‘질서위반행위’에 해당하여 과태료의 부과대상이 될 수 있다.
- ▶ 이와 관련하여 구체적인 과태료 부과는 ‘산업안전과 안전기술을 위한 위원회(Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik; LASI)’에서 규정하는 기준에 따라 집행한다. 동 위원회는 전국적으로 ‘통일적인 과태료 부과기준 (Bußgeldkataloge)’을 적용하도록 하고 권고하고 있다. 이러한 과태료의 부과기준은 건설현장에 대해서는 별도로 적용된다.<sup>78)</sup>
- ▶ 「근로보호법(ArbSchG)」 제25조 제2항과 관련하여 「작업장령(ArbStättV)」 제9조 제1항<sup>79)</sup>에서 제시된 위반에 대해서는 최대 5,000유로의 과태료가 부과될 수 있다. 근로자의 생명과 건강에 위험을 야기시킬 수 있는 위반행위를 고의적으로 한 경우에 대해서는 제9조 제2항에 따라 처벌될 수 있다.<sup>80)</sup>

### 2. 「질서위반절차」에 관한 규정의 적용

- ▶ 「작업장령(ArbStättV)」 제9조 제1항을 위반하여 질서위반에 해당하는 사유가 있는 경우에 기소편의주의 (Opportunitätsprinzip) 하에서 과태료가 부과된다. 즉, 당사자가 위법하고 비난할 만한 행위를 한 경우에 과태료가 부과되고 「질서위반법(Gesetz über Ordnungswidrigkeiten; OWiG)」<sup>81)</sup> 제47조 제1항에 따른 기소편의주의가 적용된다.
- ▶ 다음과 같은 경우에 「질서위반법(OWiG)」 제17조 제3항과 제4항의 원칙이 적용된다. 먼저, 위반이나 비난의 의미가 경미해서 동법 제56조에 따른 ‘경고(Verwarnung)’로 충분한 경우에는 과태료는 부과되지 않는다. ‘경고금(Verwarnungsgeld)’ 없이 경고가 적정하지 않을 경우에는 ‘경고금’은 5유로에서 35유로까지 부과될 수 있다.
- ▶ ‘산업안전과 안전기술을 위한 위원회(LASI)’에서 제시하는 과태료 목록(Bußgeldkataloge)은 고의적인 위반행위와 상습적인 행위상황을 전제로 한다. 따라서 과실에 의한 의무위반인 경우에는 「질서위반법(OWiG)」 제17조 제4항의 사유가 없는 한, 과태료 산정에 통상적인 금액의 절반정도를 부과한다.<sup>82)</sup>

78) LASI(Hrsg.), Bußgeldkataloge zur Arbeitsstättenverordnung, LV56, 2013, S. 4.

79) 작업장령 제3조 제3항 위반으로 ‘위험성평가’를 제대로 하지 않았거나 혹은 완전하게 하지 않았거나 정해진 기한 내에 제출하지 않은 경우를 말한다.

80) LASI(Hrsg.), Bußgeldkataloge zur Arbeitsstättenverordnung, LV56, 2013, S. 6.

81) BGBl. I S. 602.

82) LASI(Hrsg.), Bußgeldkataloge zur Arbeitsstättenverordnung, LV56, 2013, S. 6.

### 3. 과태료의 부과

- ▶ 「질서위반법(OWiG)」 제17조 제3항에 따라 재량권 행사의 범주에서 과태료 금액은 상향되거나 감소될 수 있다. 상향조정의 경우에도 상한액은 「근로보호법(ArbSchG)」 제25조 제2항에 따라 제한된다. 과태료를 상향 또는 하향조정할 때 다음의 사유를 고려할 필요가 있다.<sup>83)</sup>

#### 1) 과태료의 상향조정

- 사용자의 근로자 수, 건설현장의 경우에는 당해 건설현장의 근로자 수
- 당사자의 불인식
- 반복적인 행위(최근 2년 이내에 동일한 질서위반으로 과태료를 부과 받은 경우 또는 행정관청에 의해 서면으로 경고를 받은 경우)
- 기업이 의무위반으로 경제적인 이익을 얻은 경우
- 위험상황의 악화시키는 부적당한 외부상황(예컨대, 날씨영향과 같은 경우)

#### 2) 과태료의 하향조정

- 사용자의 근로자 수, 건설현장의 경우에는 당해 건설현장의 근로자 수
- 당사자의 인식
- 사용자 또는 당사자의 경제적 상황과 관계 없이 과태료가 부과된 경우

### 4. 경제적 이익의 제거 및 행위경합

- ▶ 「근로보호법(ArbSchG)」 제25조 제2항에서 규정하고 있는 5,000유로의 과태료 상한액은 경제적 이익을 제거하고 행위경합의 경우에는 개별적인 금액의 합산액을 초과할 수 있다.<sup>84)</sup>
- ▶ 「질서위반법(OWiG)」 제19조에 의하면, 당사자의 작위 또는 부작위가 다수의 과태료 규정에 해당하거나 하나의 규정을 여러번 위반하는 경우에 상상적 경합(Tateinheit)을 인정하고, 하나의 과태료 규정을 적용한다. 물론 하나의 행위가 다수의 법률을 위반하는 경우에 과태료는 법률에 따라 결정되고, 최고액이 부과된다(동법 제19조 제2항).<sup>85)</sup>
- ▶ 이와 달리 「질서위반법(OWiG)」 제20조에 의하면, 당사자의 다수의 행위가 다수의 과태료 규정을 위반하거나 하나의 과태료 규정을 여러번 위반하는 경우에 실체적 경합(Tatmehrheit)을 인정한다. 이러한 경우에 상상적 경합의 경우와 마찬가지로 하나의 과태료 규정만 적용한다. 다만, 각각의 질서위반에 대한 과태료를 구분하여 정한다.<sup>86)</sup>

83) LASI(Hrsg.), Bußgeldkataloge zur Arbeitsstättenverordnung, LV56, 2013, S. 7.

84) Ebd.

85) Ebd.

86) LASI(Hrsg.), Bußgeldkataloge zur Arbeitsstättenverordnung, LV56, 2013, S. 7-8.

## 5. 「작업장령」 위반에 대한 과태료

### 1) 일반작업장인 경우

번호	위반사항	작업장령 규정	과태료
I.	위험성평가를 제대로 하지 않았거나, 완전하게 하지 않았거나 정해진 기한 내에 제출하지 않은 경우	제3조 제3항 위반(질서위반법 제9조 제1항 제1호)	3,000 유로
II.	작업장이 규정된 지시에 따라 설비되지 않았거나 운영되지 않음	제3조의a 제1항 제1문 위반(질서위반법 제9조 제1항 제2호)	-
II.1	대피통로 또는 비상구가 불충분하거나 적합하지 않음	제3조의a, 부록 제2.3 제1호 제1문	3,000 유로
II.2	대피통로 또는 비상구의 안전표시가 없거나 기준에 맞지 않음	제3조의a, 부록 제2.3 제1호 제2문	2,000 유로
II.3	작업장의 온도가 너무 높거나 낮음	제3조의a, 부록 제3.5	1,000 유로
III.	직접적이고 현저한 위험이 발생한 경우에 작업이 사용자에게 의해 중지되지 않음. 예컨대, 직접적이고 현저한 위험이 안전장치 결함이나 안전장치가 작동하지 않아서 발생한 경우(전원버튼, 소방장치, 안전등)	제4조 제1항 제2문 위반(질서위반법 제9조 제1항 제3호)	5,000 유로
IV.	안전시설을 정비하지 않거나 또는 규정된 지시에 따라 정비되지 않음	제4조 제3항 위반(질서위반법 제9조 제1항 제4호)	1,000 유로
V.	교통로, 대피통로, 비상구 등이 차단됨(상품, 물건 등으로 인한 폐쇄와 문의 봉쇄로 인해 대피경로를 일부 또는 전부 막아 이용하지 못하게 한 경우)	제4조 제4항 제1문 위반(질서위반법 제9조 제1항 제5호)	2,000 유로
VI.	대피와 구조를 위한 예방책의 결여	제4조 제4항 제2문 위반(질서위반법 제9조 제1항 제6호)	2,000 유로
VII.	응급조치를 위한 수단의 결여/ 불충분함(예컨대, 위험성평가에 따라 반드시 구비해야 하는 의료기기나 약품과 붕대재료)	제4조 제5항 위반(질서위반법 제9조 제1항 제7호)	200 유로
VIII.	응급조치를 위한 시설을 사용할 수 없음(예컨대, 경보장치, 구급운송수단, 구명장비 등)	제4조 제5항 위반(질서위반법 제9조 제1항 제7호)	1,000 유로
IX.	화장실이 구비되지 않음(화장실이 제공되지 않았거나 또는 사용할 수 없는 화장실일 때 - 폐쇄 또는 다른 이유로 출입이 제한된 경우)	제6조 제2항 제1문 위반(질서위반법 제9조 제1항 제8호)	600 유로
X.	휴게실 또는 휴게공간의 결여(참조: 제6조 제3항의 요건은 10인 이상의 근로자가 재직하거나 안전 또는 건강상의 이유로 필요한 경우에 적용됨)	제6조 제3항 위반(질서위반법 제9조 제1항 제9호)	600 유로

출처 LASI(Hrsg.), 2013, S. 9-10.

## 2) 건설현장인 경우

번호	위반사항	작업장령 규정	과태료
A	위험성평가를 제대로 하지 않았거나, 완전하게 하지 않았거나 적시에 제출하지 않은 경우	제3조 제3항 위반(질서위반법 제9조 제1항 제1호)	3,000 유로
B	규정된 지시에 따라 작업장이 설치되지 않았거나 운영되지 않음	제3조의a 제3항 위반(질서위반법 제9조 제1항 제2호)	-
B1	교통로가 불충분/부적절	제3조의a, 부록 제1.8	1,000 유로
	추락위험 업무	제3조의a, 부록 제2.1	-
B2	안전예방책/보호조치 결여	-	5,000 유로
	안전예방책/보호조치 불충분	-	3,500 유로
B3	추락하는 물체로부터 보호할 시설이 없거나 적합하지 않음	제3조의a, 부록 제2.1	2,000 유로
B4	위험지역으로부터 안전성 결여(예컨대, 위험지역 표시의 결여, 제3자에 대한 안전)	제3조의a, 부록 제2.1	2,000 유로
B5	소방장치의 불충분/부적절	제3조의a, 부록 제2.2	1,000 유로
B6	대피통로와 비상구의 불충분/부적절	제3조의a, 부록 제2.3 제1호 제1문	3,000 유로
B7	대피통로/비상구의 안전표시의 결여/불충분	제3조의a, 부록 제2.3 제1호 제2문	2,000 유로
B8	조명의 결여/불충분	제3조의a, 부록 제3.4	400 유로
B9	안전조명의 결여/불충분	제3조의a, 부록 제3.4 제3호	1,000 유로
B10	기타 시설(예컨대, 세면시설)의 결여/불충분	제3조의a, 부록 제5.2제1항 철자 a	400 유로
B11	건강에 유해한 대기환경(예컨대, 산소부족, 건강에 유해한 기압, 지나친 습도, 지나치게 높은 온도)	제3조의a, 부록 제5.2 제1항 철자 e	2,000 유로
B12	차량, 중장비, 건설기기의 안정성 결함/불충분	제3조의a, 부록 제5.2 제2항	5,000 유로
B13	차와 인도로 동시에 사용되는 교통로의 불충분/불안전	제3조의a, 부록 제5.2 제3항	2,000 유로
B14	높거나 깊은 곳에 있는 작업장 및 통로의 안정성과 견고성 흠결/불충분	제3조의a, 부록 제5.2 제3항 제4항 제3문 철자 a	5,000 유로
B15	기초공사, 착굴공사, 지하 또는 터널공사의 궤도/피복 및 제방의 흠결/불충분	제3조의a, 부록 제5.2제4항 제3문 철자 b	5,000 유로
B16	토목공사의 경우에 부착된 매개물의 탐색이 이루어지지 않음	제3조의a, 부록 제5.2제4항 제3문 철자 b	2,000 유로

번호	위반사항	작업장령 규정	과태료
B17	산소가 부족할 수 있는 작업(산소가 감소된 환경에서의 작업)에 대한 조치의 흠결/불충분(산소 마스크의 결여; 근로자에 대한 지시의 결여 또는 불충분)	제3조의a, 부록 제5.2제4항 제3문 철자 c	5,000 유로
B18	방벽과 잠함의 건설, 개조 및 철거의 경우에 물과 재료의 내습에 대비한 근로자 구조조치의 흠결/불충분	제3조의a, 부록 제5.2제4항 제3문 철자 d	3,500 유로
B19	선적 및 하역장치(사다리차)의 추락방지장치 흠결/불충분	제3조의a, 부록 제5.2제4항 제3문 철자 e	1,000 유로
B20	(견고한 구성재 및 방벽과 잠함의) 철거, 조립, 해체 계획/수행의 경우 권한자에 의한 감독의 결여	제3조의a, 부록 제5.2제4항 제4문	3,000 유로
B21	공중전선을 부설하지 않고/잠그지 않고/차단하지 않고/보호막을 설치하지 않고/지시를 하지 않음	제3조의a, 부록 제5.2제5항	3,000 유로
C	직접적이고 현저한 위험이 있는 경우에 사용자에게 의해 작업이 중지되지 않음	제4조 제1항 제2문 위반(질서 위반법 제9조 제1항 제3호)	5,000 유로
D	안전장치를 정비/검사하지 않거나 규정된 지시에 따라 정비/검사하지 않음	제4조 제3항 위반(질서위반법 제9조 제1항 제4호)	1,000 유로
E	교통로, 대피통로, 비상구의 차단	제4조 제4항 제1문 위반(질서 위반법 제9조 제1항 제5호)	2,000 유로
F	대피 및 구조를 위한 예방책의 흠결	제4조 제4항 제2문 위반(질서 위반법 제9조 제1항 제6호)	2,000 유로
G	응급조치를 위한 수단(예컨대, 위험성평가에 따라 필요한 의료기기와 약품 및 붕대재료)의 흠결/불충분	제4조 제5항 위반(질서위반법 제9조 제1항 제7호)	200 유로
H	응급조치를 위한 시설(예컨대, 경보장치, 구급운송 수단, 구명장비)을 사용하지 않음	제4조 제5항 위반(질서위반법 제9조 제1항 제7호)	1,000 유로
I	화장실 부재	제6조 제2항 제1문 위반(질서 위반법 제9조 제1항 제8호)	600 유로
J	휴게실 또는 휴게공간의 부재 (참조: 작업장령 제 6조 제3항은 10인 이상의 근로자가 재직하거나 또는 안전 또는 건강상의 이유로 필요할 때 요구 됨)	제6조 제3항 위반(질서위반법 제9조 제1항 제9호)	600 유로

출처 LASI(Hrsg.), 2013, S. 11-14.

## VI. 시사점 및 결론

- ▶ 오늘날의 노동의 세계는 디지털화의 진전으로 급속히 변화되었고, 또 변화되어 가고 있다. 새로운 기술장비나 제조과정의 도입으로 새로운 노동의 형태가 계속해서 등장함으로써 노동세계의 변화는 끊임 없이 진전하고 있다. 독일도 이러한 변화를 반영하여 일찍이 「작업장령(ArbStättV)」을 통해 근로자 안전과 건강보호를 규정하였다. 여기에는 인권 친화적 작업환경의 조성에 관한 내용은 물론 건설현장에 관한 기본적인 규정도 포함하고 있다.
- ▶ 그런데 현대적인 디지털 노동세계의 핵심은 영상작업이라고 할 수 있으며, 컴퓨터, 태블릿, 스마트폰은 이미 네트워크로 연결된 노동세계의 중심축으로 작용하고 있다. 이와 관련하여 독일의 기존 「영상작업령」은 법령정비 차원에서 시대의 변화에 따라 현대화 되었지만 결국 지금은 「작업장령(ArbStättV)」에 통합되어 있다. 특히, 동 법령상의 재택근무에 관한 새로운 규정은 근로자에게 '일과 가정의 양립'과 관련하여 더 많은 여유공간과 유연성을 부여하고 있으며, 사용자와 근로자에 대해 행동기준을 기술함으로써 필요한 법적 안정성의 기준이 되고 있다.
- ▶ 독일의 휴게 및 휴식에 관한 「근로시간법(ArbZG)」과 휴게실 및 휴게공간 등의 시설조건을 규정한 「작업장령(ArbStättV)」 및 「작업장 기술규정(ASR)」은 근로자의 안전과 건강보호라는 기본적인 목적을 토대로 하여 설계되었다. 따라서 대기실이나 휴게실, 휴게공간을 비롯하여 위생시설, 탈의실 혹은 사물함 등의 복지시설, 재해방지시설 및 대피통로 등의 안전시설 및 구비장치에 대하여 상세히 규정하고 있다. 독일 법령은 기본적으로 휴게시간의 기준이 되는 근로시간을 8시간이 아니라 6시간을 기준으로 하고 있는 점에서 우리와 분명한 차이를 보인다. 다만, 6시간 이상 9시간 이내의 근로시간에 대해서는 45분 정도의 휴게시간을 규정하고 있는 점은 법정 8시간을 기준으로 60분의 휴게시간을 부여하는 우리에게 비해 짧은 것을 확인할 수 있다. 짧은 휴게시간에도 필요에 따라 누워서 쉴 수 있는 휴게시설의 설치를 규정하고 있는 점은 우리에게 시사하는 바가 매우 크다.
- ▶ 특히, 독일의 휴게 및 휴게시설에 관한 규정은 임신 중이거나 수유 중인 여성근로자를 배려할 것을 명시하고 있으며, 남성과 여성의 차별을 두지 않되 성별을 고려하여 시설하도록 의무화하고 있다. 물론 휴게실이나 휴게공간이 사업장 내에 있을 경우에는 「작업장령(ArbStättV)」이 규정하는 창문, 천장, 현관, 벽, 조명, 실내온도, 환기시설, 화재시설 등 안전에 관한 요건을 모두 갖추어야 함으로 근로자의 복지시설인 동시에 작업장의 안전시설에 해당한다.
- ▶ 이와 같은 독일의 「작업장령(ArbStättV)」과 기술규정은 과거에 비해 간소화 되었음에도 불구하고 우리의 산업안전보건기준에 관한 규칙에 비해 상당히 세분화되어 있고, 구체적으로 규정하고 있음을 확인할 수 있다. 더욱이 모법인 「산업안전보건법」은 제24조에서 보건조치에 대한 규정만을 두고 있어서 작업장의 휴게시설 및 휴게공간에 관하여 명시적으로 규정할 필요가 있다. 또한 독일 「작업장령(ArbStättV)」은 연방법규명령으로 휴게시설 및 휴게공간에 대해서는 기본법의 역할을 하고 있으며, 의무위반에 대해서는 「질서위반법」 제9조 제1항 제9호와의 관계에서 과태료를 부과할 수 있도록 하고 있다. 구체적인 과태료 부과액은 '산업안전과 안전기술을 위한 위원회(LASI)'에서 제시하는 기준을 적용한다. 이에 따라 작업장의 휴게시설 및 휴게공간을 포함하여 근로복지시설 및 안전시설에 대한 사용자의 의무위반에 대해 최대 5,000유로까지 과태료를 부과할 수 있다. 특히, 휴게시설 및 휴게공간에 대한 규정을 위반한 경우에는 600유로의 과태료 부과가 가능하다. 이와 같이 휴게시설 및 휴게공간을 비롯하여 작업장의 안전시설과 근로복지시설 등에 대한 사업주의 의무위반에 대해 행정상의 제재, 즉 과태료를 부과함으로써 의무이행을 확보하고 있다.
- ▶ 따라서 독일의 법제와 유사하지만, 단순히 법률의 시행령이 아닌 법규명령의 형식으로 근로자의 휴게 및 안전에 관한 사항을 규정하도록 하며, 과태료까지 부과할 수 있도록 하고 있는 점에서 우리의 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제79조 이하에서 규정하고 있는 휴게시설에 관한 사항은 향후 법규명령의 단계에서 정하거나, 법률에 근거를 둘 수 있도록 입법개선이 이루어질 필요가 있다. 또한 근로자의 충분한 휴식을 보장하기 위한 독일 법령의 상세한 규정과 제재 부과 의미가 우리 사회에도 전달되고 공감대가 형성된다면, 향후 근로자 휴식의 중요성과 사업장의 휴게시설의 확보 및 개선을 위한 정책과 법제의 개선이 수반될 수 있을 것이라고 생각된다.



## 참고문헌

- 아파트관리신문, 근로자 휴게시설 미설치시 과태료 부과추진, 2017.01.05.
- 한국산업안전보건공단(편), 근로자 휴게시설 설치에 관한 기술지침, 2015.
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), Zugriff am 10.09.2017 unter <http://www.arbeitsschutzgesetz.org/arbstaettv>
- Baeriswyl, S./Berset, M./Krause, A., Checkliste, Selbstgefährdung am Arbeitsplatz: Warnsignale, HR Today, 2014. Zugriff am 12.09.2017 unter <http://www.hrtoday.ch/de/article/selbstgefaehrdung-am-arbeitsplatz-warnsignale>
- BMAS(Hrsg.), ARBEITSSTÄTTEN-VERORDNUNG, Dezember 2016.
- Eder.B. -C./Wendsche, J., Evaluierung der psychischen und physischen Ent-Lastung, Sichere Arbeit, 6, 2014.
- Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz(Hrsg.), Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, 22. Mai 2017. Zugriff am 12.09.2017 unter [http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Gefaehrdungsbeurteilung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Gefaehrdungsbeurteilung.pdf?__blob=publicationFile)
- Gündel, H./Glaser, J./Angerer, P., Arbeiten und gesund bleiben, Heidelberg: Springer, Berlin, 2014.
- Hupfeld, J./Brodersen S./Herdegen, R., Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit, iga. Report 25, 2013.
- Initiative Gesundheit und Arbeit(iga), Regeneration, Erholung, Pausengestaltung – alte Rezepte für moderne Arbeitswelten?, iga.Report 34, 1. Auflage, Januar 2017.
- Kaufmann, Michael, Gesetzliche Pausenregelung in Deutschland, Zugriff am 12.09.2017 unter <http://arbeitsrechtrechtsanwaelte.de/gesetzliche-pausenregelung-deutschland>.
- Kiper, Manuel, Gestaltung von Arbeitsstätten durch Mitbestimmung, BUND VERLAG, 2013.
- LASI(Hrsg.), Bußgeldkataloge zur Arbeitsstättenverordnung, LV56, Feb. 2013.
- Lim, V.K.G./Loo, T.S.H., How do I loaf here? Let me count the ways, Communications of the ACM, 45(1), 2002.
- Statistisches Bundesamt(b), Informations- und Kommunikationstechnologien, Unternehmen mit Computernutzung, Internetzugang und einer Website, 2015. Zugriff am 12.09.2017 unter [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/IKTUnternehmenTabellen/01\\_AnteilUnternehmenComputernutzung\\_IKT\\_Unternehmen.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/IKTUnternehmenTabellen/01_AnteilUnternehmenComputernutzung_IKT_Unternehmen.html)
- Statistisches Bundesamt(a), Ausstattung privater Haushalte mit Informations- und Kommunikationstechnik – Deutschland, 2015. Zugriff am 12.09.2017 unter [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/EinkommenKonsumLebensbedingungen/AusstattungGebrauchsguetern/Tabellen/Infotechnik\\_D.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/EinkommenKonsumLebensbedingungen/AusstattungGebrauchsguetern/Tabellen/Infotechnik_D.html)



- Technische Regeln für Arbeitsstätten, “Pausen- und Bereitschaftsräume”, BAuA. Zugriff am 12.09.2017 unter [https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/pdf/ASR-A4-2.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/pdf/ASR-A4-2.pdf?__blob=publicationFile)
- Ulrich, Faber, Zum Rechtscharakter von Technischen Regeln, Frankfurt/Main 30.09.2010. Zugriff am 12.09.2017 unter [https://www.igmetall.de/0164443\\_Dr\\_Ulrich\\_Fabe\\_c95ffec5f06574f1be641b368c1c0b67ac7a1c1c.pdf](https://www.igmetall.de/0164443_Dr_Ulrich_Fabe_c95ffec5f06574f1be641b368c1c0b67ac7a1c1c.pdf)
- Wendsche, Optimale Erholung während der Arbeit: Wie man Pausensysteme bewerten kann, *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 22(1), 2015.
- Wendsche, J./Wegge, J., Ein Rahmenmodell zur Anwendung von Kurypausensystemen im Arbeitskontext, In: Eigenstetter, T./Portune, R./Trimpop, R.(Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit – Psychologie der Gesunden Arbeit*, 2014.



# 맞춤형 외국법제정보 신청안내

한국법제연구원 글로벌법제연구실에서 정부부처, 공공기관 및 기업을 대상으로 신청받아  
외국의 법제와 관련한 정보를 무료로 제공하여 드립니다.

## 제공 대상 정보

- 주요 국가(미국, 영국, 캐나다, 호주, 독일, 프랑스, 일본, 중국 등) 법령 제·개정 정보, 입법적 쟁점, 제·개정 법령의 주요 내용
- 국내 현안에 대한 국가별 법제 현황 및 내용
- 정부 입법 정책 수립에 필요한 외국 법령정보
- 정부 부처 관련 업무에 대한 법령정보 제공
- 개인적인 연구(예 : 학위논문 작성) 관련 신청 및 단순 법령 번역을 제외됩니다.  
※ 내용이 지나치게 광범위하거나 모호한 범위의 정보제공은 불가능할 수 있습니다.

## 신청방법

- 한국법제연구원 홈페이지의 「맞춤형 외국법제정보 신청하기」를 이용하여 신청하실 수 있습니다.  
※ 신청 시 신청대상 국가 법령 및 제도의 명칭 등을 구체적으로 명시하셔야 합니다.

## 신청기한

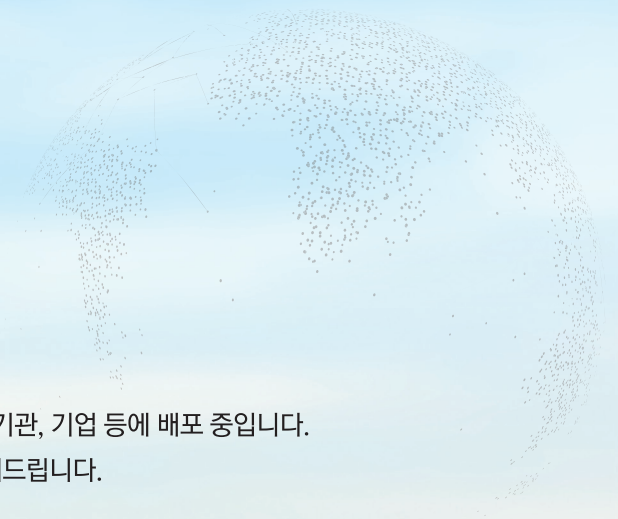
- **수시** (신청 접수 후 정보수집, 집필, 교정 및 감수기간 약 2개월 소요)

## 접수 및 문의

- 한국법제연구원 글로벌법제연구실
- 전화번호 : 044-861-0482, FAX : 044-868-9919
- E-mail : hphong@klri.re.kr, <http://www.klri.re.kr/>

## 배 포

- 비정기간행물 형식으로 발간되고 있으며, 정부부처, 공공기관, 기업 등에 배포 중입니다.
- 신청하시는 경우 ‘최신외국법제정보’를 무상으로 보내드립니다.



ISSN 1976-0760

