

2021 제3호

최신외국법제정보

Issue Brief on Foreign Laws

맞춤형 법제정보

- 멕시코 반부패 관련 법제 현황
- 칠레 반부패 관련 법제 현황
- 페루 반부패 관련 법제 현황

외국법제동향

- 이탈리아 COVID-19 관련 한시적 해고제한법의 주요 내용
- 유럽연합 「디지털 서비스법(안)」의 체계 및 주요 내용
- 중국 「온라인거래 감독관리방법」의 입법 배경 및 주요 내용
- 미국 디지털 플랫폼 규제 관련 입법동향
- 프랑스 보조생식 관련 「생명윤리법」의 입법동향



한국법제연구원
KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE

2021 제3호

최신외국법제정보

Issue Brief on Foreign Laws

이탈리아 COVID-19 관련 한시적 해고제한법의 주요 내용

신수정 | 경제사회노동위원회 전문위원

I. 들어가며

코로나바이러스감염증-19(이하 '코로나19')이라는 낯선 단어에 익숙해진지도 벌써 1년이 지났다. 코로나19라는 초대형 감염병은 등장 후 불과 4개월여만에 전 세계적으로 100만 명 이상을 감염시켰고, 53,000명 이상을 죽음에 이르게 했다(2020년 4월 2일 기준). 2020년 3월 12일, 테드로스 아드하놈 세계보건기구(WHO) 사무총장은 코로나19에 대해 '팬데믹'을 선언하였다.¹

기하급수적으로 증가하는 감염자로 인해 각국 정부들은 국경을 봉쇄하거나 이동제한조치를 취하기 시작했다. 이로 인해 소비와 수출, 투자 등의 실물지표가 타격을 받고 결국 기업들의 파산으로 이어지면서 금융시장이 불안해지는 등 세계적으로 경제위기를 겪게 되었다. 세계 각국에서 실업대란의 공포에 시달리고 있으며, 호텔과 항공, 여행업 등에서는 이미 정리해고가 시행되었다.

2020년 3월 18일 국제노동기구(ILO)는 코로나19 충격으로 전 세계 2,500만 명 이상이 실직 위기에 놓여있다는 보고서를 발표하였다.² 이러한 위기를 극복하기 위해 ILO는 근로자 건강, 경제 활성화와 수요 진작을 위한 경제고용 정책, 근로자와 기업 소득지원으로 구분하여 세부 정책을 제시하였다.³ 근로자 건강을 위해서는 산업안전보건 조치 강화, 재택근무 등 근무형태 조정, 차별과 소외 예방, 모두를 위한 의료 접근성, 유급휴가 확장을 포함하고 있다. 경제 활성화와 노동수요 진작을 위해서 적극적인 재정정책, 확장적 통화정책, 보건 분야 등 일부 업종 대상 대출 및 재정지원을 담고 있다. 고용과 소득

1 WHO는 감염병의 위험도에 따라 감염병 경보단계를 1~6단계로 나누는데, 팬데믹은 최고 경고 등급인 6단계에 해당한다. 팬데믹은 특정 질병이 전 세계적으로 유행하는 것으로, 이를 충족시키려면 감염병이 특정 권역 창궐을 넘어 2개 대륙 이상으로 확산되어야 한다. 코로나19에 대한 팬데믹 선언은 홍콩독감(1968년), 신종플루(2009년)에 이어 세 번째이다.

2 2020.3.20. 한국경제, "전 세계 '코로나' 실업대란' 몰아친다." <https://www.hankyung.com/international/article/202003208392i> (최종방문일: 2021년 7월 21일)

3 ILO, COVID-19 and world of work : Impacts and responses, 2020.

지원을 위해서는 모두를 위한 사회 보호체계, 단시간 근무, 유급휴가, 기타 보조금 등 고용유지, 중소기업과 소상공인 대상 재정 및 세제지원을 제시하고 있다.

이탈리아는 코로나19로 인한 경제위기에 대응하기 위해 노사정 합의를 통해 노동정책을 마련하였고, 대통령이 이탈리아 헌법 제77조 긴급명령권을 발동하여 2020년 3월 16일 법률명령 제18호 “Cura Italia”를 공포하였다. 2020년 법률명령 제18호는 고용안정대책으로 해고금지조치와 사회적 완충조치의 적용 확대를 포함하고 있다. 본고에서는 이탈리아에서 대통령이 긴급명령권을 발동하게 된 배경과 경과, 그리고 이에 기반하여 제정된 법률명령 중 한시적 해고제한의 내용에 대해서 소개한다.

II. 2020년 이탈리아의 긴급명령권 발동

1. 배경

이탈리아는 2020년 2월 21일 최초로 국내 감염자가 나온 후,⁴ 북부 롬바르디아와 베네토에서 코로나19 감염이 폭발적으로 증가하기 시작했다. 2020년 2월 22일, 이탈리아 정부는 이탈리아 북부에 인구 5만 명이 넘는 자치단체(Comune) 11개를 격리시키는 비상명령을 발표하였다. 격리구역은 적색구역(Red Zone)으로 지정하였고, 롬바르디아와 베네토 지역은 황색구역(Yellow Zone)으로 분류하였다.

2020년 3월 4일, 이탈리아 정부는 코로나19로 인한 사망자 수가 100명이 넘자 2주 동안 전국의 모든 학교와 대학에 휴교령을 내렸고, 3월 7일에는 롬바르디아의 모든 지역과 베네토, 에밀리아마나, 마르케, 피에몬테의 14개 주를 제한구역으로 지정하였다. 이로 인하여 이동금지조치를 받은 인구는 1,600만 명이 넘었다. 하루 뒤인 3월 8일, 주세페 콘테 총리는 이탈리아 전체를 격리지역으로 하여 나라를 봉쇄할 것이라 발표하였다. 그리고 3월 11일에는 통행을 엄격히 제한하고 사업장 안전을 위해 필수 업무를 제외하고는 재택근무를 권고하는 조치를 발표하였다.

이탈리아에서 경제와 산업의 중심인 북부가 봉쇄되자, 경제상황은 급속히 악화되기 시작했다. 기업들은 해고절차에 돌입했고, 3월 초에는 하루에 2,000건의 해고가 발생하는 이른바 ‘해고의 비(Pioggia di Licenziamenti)’ 상황이 전국에서 벌어졌다.⁵ 또한, 문화, 예술, 관광, 스포츠 등의 분야에 고용된

4 그 이전 감염자는 2020년 1월 31일 우한에서 온 중국 관광객 2명과, 2월 6일 우한에서 전세기로 입국한 교민 1명으로 총 3명이었다.

5 2020.3.3. 마니페스토 신문 기사 : 이탈리아 air 항공은 1,550명 정리해고에 들어갔고, 전화 장비 업체인 Sirti는 764명, Conad 슈퍼 135명 등 하루에 2000여 건 이상의 해고가 발생했다. <https://ilmanifesto.it/pioggia-di-licenziamenti-2-mila-in-un-solo-giorno/> (최충방문일: 2021년 7월 21일)

많은 근로자들과 자영업자 또는 준종속근로자들이 일자리를 잃게 되었다. 반면에 봉쇄되지 않은 지역에서는 코로나19 감염 위험에도 불구하고 평소와 같이 계속 운영하려 하는 기업과 노동조합 간에 갈등이 발생했다.

이탈리아의 3대 노동조합⁶인 이탈리아 노동조합총연맹(Confederazione Generale Italiana del Lavoro, CGIL), 이탈리아 노동조합연맹(Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, CISL), 이탈리아 노동연합(Unione Italiana del Lavoro, UIL)은 정부가 비상명령을 선포한 2월 22일부터 곧바로 대응을 시작하였다. CGIL은 방역에 종사하는 모든 공공부문 근로자들을 위한 안전한 노동환경 보장 대책, 보건의료 부문 특별채용을 통한 인력확충, 안전장비 지급 등을 요구하였다. 이후 정부가 3월 11일에 사업장 안전 관련 권고 조치를 발표하자, 다음 날인 3월 12일 CGIL은 “사업장 안전대책은 권고가 아닌 협약으로 제정되어야 하며 안전조치가 미비할 경우 생활활동은 중단되어야 하고 임금보장 등 대응책이 동반되어야 한다”는 입장을 발표하였다.

정부 발표에도 불구하고 북부지역 사업주들이 안전대책 없이 공장을 가동하자 3노총의 각 금속노조(FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL) 조합원들은 여러 사업장에서 사업장 방역과 개인보호장비 지급을 요구하는 행동에 나섰고 상업서비스노조(FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL)는 슈퍼마켓 및 식료품 상점 영업시간 단축을 요구했다. 몇몇 금속 및 화학 사업장에서는 조합원들의 요구로 공장평의회가 방역 및 감염예방조치에 필요한 기간 동안 작업중단을 결정했다. 코로나19 적색구역인 베르가모와 브레치아 지역에서는 사업주가 안전한 노동환경을 갖추기 전까지 무기한 파업을 선언했다. 그 밖의 지역에서도 근로자들이 파업을 하고 광장과 거리에 나와 1미터 간격의 대열을 만들어 시위에 나섰다.⁷

2. 경과

이런 상황에서 이탈리아의 3대 노동조합은 코로나19 위기는 개별적으로 해결할 수 없는 문제이기 때문에, 집권여당인 민주당(DPJ)과 정부와의 면담을 강력히 촉구하였다. 2020년 3월 2일, 로마에 있

6 이탈리아의 노동운동은 20세기에 들어와 대단히 첨예화되고 동시에 분열을 거듭하였다. 사회당·공산당의 운동뿐만 아니고 우익의 국가주의자·바티칸도 자기 입장에서 노동조합운동을 조직하였다. 파시즘 정권아래에서 이들 운동의 밑바닥은 반파시즘 운동으로서 살아남아, 1944년 기독교민주당·사회당·공산당에 의한 좌파노조인 CGIL(노동총동맹)이 결성되어 레지스탕스 활동에서 큰 역할을 했다. 제2차 세계대전 후 CGIL에서 기독교민주당이 분리해 나가 1950년 CISL(자유노동조합연맹:1950년 설립, 카톨릭계 정당지지 기반, 가입자 약 380만명 (이중 47.4%는 연금수혜자))를 만들었고 사회민주당이 사회당에서 분리함에 따라 사회민주당계의 UIL(노동연합:1950년 설립, 구사민당, 사회당 지지기반, 가입자 약 170만명 (이중 23.2%가 연금수혜자))이 생겼다. 3대 노동조합 외에 자영근로자 그룹인 CISAL(독립노동조합연맹)과 네오파시스트계 민족노동조합연맹(CISNAL)이 있다. 3대 노조는 정당과 연관을 맺고 있으나 정당과 노동조합의 기능 차이를 분명히 하고 있기 때문에 노동조합운동이 정당의 정치운동에 의해 지배되거나 영향을 받는 일은 적다(정병기 편저, 『이탈리아 노동운동사』, 현장에서 미래를, 2000, 293-295면 참조; 김종범, 『이탈리아 노동운동의 이해』, 한국노동사회연구소, 2004, 102면 참조).

7 2020.3.14. 노사정 합의와 3.22. 정부의 비필수적인 업무 운영 중단 명령에도 불구하고, 기업들이 자신들의 업무는 필수적이라며 운영을 계속하였다. 3대 노총은 공동총파업 선언 등으로 정부를 압박하여 3.25. 코로나19 위기 시에도 유지되어야 할 필수업무의 목록을 채택하고, 이외의 사업장이 가동을 중단하지 않을 경우 과태료를 부과하도록 하였다.

는 민주당(DPJ) 본부에서 열린 간담회에 3대 노동조합 대표들이 참석하였고, 민주당은 코로나19의 경제적 영향을 해결하기 위해 360억 유로의 예산을 지출할 계획이라고 밝혔다. 이틀 뒤인 3월 4일 수요일, 총리실에서 3대 노동조합 대표와 주세페 콘테 총리, 정부 고위 관리들이 참석한 ‘코로나19 대응 긴급회의’가 열렸다.⁸ CGIL 사무총장 란디니는 “근로자 보호”가 중요하다는 관점에서 아래의 내용을 요구하였다.

- 비상사태 기간 동안 모든 형태의 해고를 금지할 것
- 사회보험 및 세금 경감 등의 조치는 해고를 하지 않는 기업을 대상으로 할 것
- 공공부문 신규인력 확충과 공공의료 강화를 위한 조치를 취할 것
- 조업중단 시 임금을 보장하는 ‘사회적 완충조치(Ammortizzatori Sociali)’⁹를 사업장 규모나 고용형태에 관계없이 모든 근로자에게 확대 적용할 것
- 장기적 관점에서 생산적인 부문에 투자를 지속할 것
- 사회보장 및 소득지원 제도의 자격요건 적용을 중단하고 2월 23일 이후 발생한 수급자격 박탈을 무효화 할 것

2020년 3월 14일, 정부 각 부처, 3대 노동조합, 4개 사용자단체가 화상으로 18시간 교섭하여 ‘코로나19 확산 저지를 위한 사업장 수칙’에 관한 합의를 도출하였다. 코로나19 확산 저지를 위한 사업장 수칙은 다음 주요원칙으로 구성된다.

- 재택근무·원격근무 가능한 업무에 대해서는 스마트워크 최대한 활용
- 유급휴가 및 단협에 따른 휴가 사용 장려
- 생산과 관련 없는 모든 부서 가동 중단
- 감염방지 안전 협약 대책 도입, 불가능할 시 근무시 개인간 1미터 간격 유지 및 개인보호장비 지급
- 작업장 및 공동구역 방역
- 생산시설 내 인적 이동을 최소화
- 가동 중인 사업장 특별단협 체결 장려 등

8 2020.3.5. Forli24ore 신문기사, <https://www.forli24ore.it/news/forli/0055203-coronavirus-cgil-necessario-rafforzare-ammortizzatori-sociali-lavoratori-partita> (최종방문일: 2021년 7월 21일)

9 사회적 완충조치란 실업문제에 대응하는 복합적인 제도를 의미한다. 대표적인 것은 고용보험제도이지만, 그 외에도 실업을 예방하는 제도라 할 수 있는 소득보장기금(Cassa Integrazione Guadagni)과 이동기금(mobilità)이 있다.

사업장 수칙의 세부지침은 다음과 같다.

- 근로자를 위한 정보 제공
- 사업장 출입규정
- 외부 협력업체의 사업장 접근
- 사업장 내 청소위생관리
- 개인위생관리
- 개인보호장비
- 공동구역 관리(구내식당, 탈의실, 흡연실, 식음료 자판기)
- 업무조직
- 직원 출입관리
- 구내 이동, 회합, 교육
- 유증상자 관리
- 건강검진/사업장 안전대표
- 협약의 업데이트

2020년 3월 16일, 이탈리아 정부는 3월 14일 자 노사정 합의에 기반하여 코로나19 위기 종합대응 정책을 발표하였다. 대통령은 이탈리아 헌법 제77조 긴급명령권을 발동하여 2020년 3월 15일 법률 명령(Decreto Legge) 제18호 “Cura Italia(이탈리아를 치유하자)”를 공포하였다. 법률명령 제18호 Cura Italia는 이탈리아의 기업, 근로자, 가게, 의료 등 전 분야에 250억 유로(약 34조 원) 규모의 정부지원 대책을 포함하는 내용으로 공포 당일부터 즉시 시행되었다.

3. 종합대응정책의 내용

2020년 3월 15일 법률명령 제18호 “Cura Italia”의 내용은 크게 근로자 지원, 가족 지원, 기업 지원, 보건 및 의료서비스 지원으로 나누어져 있는데, 그 내용은 다음과 같다.

- 근로자 지원
 - 소득보장기금 적용요건 완화
 - 사회적 완충 기금에 접근하지 못하거나 이미 소진한 근로자들을 위한 특별기금 마련
 - 자영업자, 프리랜서, 공연예술인, 농업근로자 등에게 600유로의 재난지원금 지급
 - 3월 근무하는 모든 근로자들에게 100유로의 특별보상금 지급(비과세)
 - 확진자, 자가격리자 유급병가 처리
 - 60일간 집단해고 및 객관적인 정당한 이유 있는 해고 금지
 - 실업급여 신청 기한 연장
- 가족 지원
 - 국가사회보장제도에 가입한 민간·공공부문 근로자 자녀 돌봄 휴가 15일 연장(임금 50%보장), 12세~16세 자녀를 둔 부모의 경우 무단결근 허용(해고 사유 안 됨)
 - 육아 보너스(바우처) 최대 600유로 지급, 보건의료종사자는 1,000유로까지 지원
 - 중증 장애인 휴가 12일 추가, 중증 장애인 또는 중증 장애인 가족이 있는 근로자는 재택근무
 - 실거주 주택 주택담보대출 상환 유예, 강제퇴거 금지
 - 각종 인허가증 만료일 연장(6월 31일)
- 기업 지원
 - 기업 유동성 지원(중소기업 보증보험에 12억 할당, 이탈리아 국책은행에서 기업 순이익의 80%, 개별 기업당 최대 500만 유로까지 금융지원)
 - 수출기업 지원책 마련(이탈리아 수출보험공사에 26억 유로 지원)
 - 코로나19의 영향이 큰 업종(문화, 예술, 교통, 식당, 전시 등)에 원천징수 5.31.까지 연기 및 연 매출 200만 유로 미만 기업 부가가치세 면제
 - 임대료 지원 및 대출 상환 연기
- 보건 및 의료서비스 지원
 - 재정확충 1조 4천 1백억 유로
 - 신규인력 채용
 - 비상상황에 투입되는 의료 근로자 초과근무수당 확대
 - 보건 전문가 및 의료 전문가 배치
 - 폐렴 감염병 치료를 위한 집중치료실 병상 확보
 - 의료비 지출 한도 완화하여 민간병원 동원

III. 이탈리아의 한시적 해고제한법

1. 개관

이탈리아 정부는 코로나19로 인한 경제위기에 대응하기 위해 고용안정대책으로 해고금지조치와 사회적 완충조치의 적용 확대를 실시하였다. 2020년 법률명령 제18호는 근로자에 대한 해고를 금지하고 있는데, 우선 2020년 5월까지 해고를 금지하고, 2월 23일 이후 진행된 해고 절차를 중단하도록 하였다. 2020년 법률명령 제18호는 고용안정을 위해 코로나19 위기 동안 소득보장기금의 적용 대상을 확대하고, 고용보험의 적용 기간을 연장하였다.

2020년 법률명령 제18호 제46조에서 근로자에 대한 해고를 한시적으로 금지하고 있다.

2020년 법률명령 제18호 제46조

동 법률명령 발효일로부터 1991년 7월 23일 제223호 법률 제4조, 제5조, 제24조에 따른 절차 개시를 60일간 배제하며 2020년 2월 23일 이후 개시된 절차는 진행을 보류한다. 위의 기간이 종료될 때까지 사업주는 종업원 수에 관계없이 1966년 7월 15일 제604호 법률 제3조에 따른 객관적인 정당한 이유에 따른 해고예고가 필요한 고용계약 해지를 할 수 없다.

이탈리아에서 해고(Licenziamento)를 제한하는 법률에는 민법 제2118조와 제2119조, 1966년 7월 15일 법률 제604호, 1970년 5월 20일 법률 제300호 제18조, 1990년 5월 11일 법률 제108호가 있다.¹⁰ 코로나19 경제위기에 대응하기 위해 마련된 이탈리아의 한시적 해고제한법의 내용을 이해하기 위해서는 1966년 법률 제604호 제3조와 1991년 법률 제223호 제4조, 제5조, 제24조의 내용에 대한 이해도 필요하다.

2. 1966년 법률 제604호의 ‘객관적인 정당한 이유’

이탈리아에서 해고가 유효하기 위해서는 ‘정당한 사유(Giusta Causa)’ 또는 ‘정당한 이유(Giustificato Motivo)’가 있어야 한다. 정당한 사유는 민법 제2119조에 있는 개념으로 예고기간을 필요로 하지 않는 정도로 근로의 계속성을 해치는 사유를 말한다. 즉, 민법 제2119조는 계약관계의 계속이 인정되

10 이탈리아의 법은 새로운 법의 제정으로 이전 법의 효력이 없어지는 것이 아니라, 이전 법에 새로운 내용을 추가하는 형식의 법이 제정되는 방식으로 이루어져 있다. 즉, 노동기본법이라 할 수 있는 1970년 법률 제300호는 현재까지도 효력이 유지되면서, 개정되는 내용들이 1990년 법률 제108호, 2003년 법률 제30호, 2015년 위임입법 제23호 등으로 추가되어 각각의 법률에서 규정하고 있다.

지 않는 '정당한 사유'가 있는 경우에는 즉시해고(Licenziamento in Tronco)가 인정된다고 규정하고 있다.

정당한 이유에는 '주관적인 정당한 이유(Giustificato Motivo Soggettivo)'와 '객관적인 정당한 이유(Giustificato Motivo Oggettivo)'가 있다. 정당한 이유에 의한 해고의 경우에는 정당한 사유에 의한 해고와 달리, 해고예고(Preavviso)가 필요하다. 정당한 이유의 내용은 1966년 법률 제604호 제3조에 규정되어 있는데, 그에 의하면, 주관적인 정당한 이유란 "근로자의 계약상 책임에 대한 현저한 불이행"을 말하고, 객관적인 정당한 이유란 "생산방식, 노동조직의 편성 및 그 규칙이나 기능에 관한 이유"를 말한다.

민법 제2119조

1. 각 계약 당사자는 비록 일시적이라도, 근로관계의 지속이 불가능한 이유가 인정될 경우에는 기간의 정함이 있는 계약의 경우에는 기간 만료 이전에, 기간의 정함이 없는 계약의 경우에는 예고 없이, 계약을 해지할 수 있다. 계약이 기간의 정함이 없는 경우에 정당한 사유로 해지하는 노무 공급자에게는 제2118조2항의 (예고)수당을 받을 권리가 있다.
2. 기업가의 파산 또는 기업 행정에 의한 강제 청산은 계약 해지의 정당한 사유가 되지 않는다.

1966년 법률 제604호 제3조

정당한 이유에 대한 해고 예고는 근로자의 계약상 책임에 대한 현저한 불이행이나 생산방식, 노동조직의 편성 및 그 규칙이나 기능에 관한 이유에 의해 결정된다.

객관적인 정당한 이유는 생산방식이나 노동조직의 편성 등을 이유로 하는 해고를 가리키는 것으로, 우리나라 정리해고의 개념에 가깝다고 할 수 있다. 1990년대 후반부터 판례는 근로자의 책임이 아닌 "현저한 불이행"도 객관적인 정당한 이유가 된다는 입장이다.¹¹ 따라서 현재 객관적인 정당한 이유는 전통적 생산방식이나 노동조직의 편성을 이유로 하는 유형과 근로자의 귀책사유는 없지만 채무이행이 불가능한 것을 이유로 하는 유형(질병으로 근로를 제공할 수 없는 경우), 이렇게 두 가지로 나눌 수 있다.

이 중에 기업의 조직상의 이유라는 객관적인 정당한 이유에 의한 해고에 대해서 판례는 사용자에게 해고회피의무가 있다고 한다. 근로자가 근로하고 있는 일자리가 없어지는 것은 해고를 정당화하는 객관적인 정당한 이유가 될 수 있지만, 이 경우 판사는 폐지결정이라는 경영 조직상의 판단에 대해 상당성 심사를 할 수 없다고 한다.

11 F. Carinci ed altri, Diritto del lavoro vol. 2 rapporto di lavoro, 8a ed., UTET, 2013, p.389

그러나 일자리가 없어지더라도 사용자는 최종수단(Extrema Ratio)으로서만 근로자를 해고할 수 있고, 근로자들의 직업능력이나 기업 전체의 특성을 고려하여 다른 일자리에 배치전환하도록 노력할 의무(Obligo di Repechage)가 부과되고 있다. 그 의무를 이행하면 해고에 객관적인 정당한 이유가 있다고 평가한다.¹²

3. 1991년 법률 제223호의 집단해고 절차

집단해고(Licenziamento Collettivo)는 1991년 7월 23일 법률 제223호 제24조에서 규정하고 있다. 이 규정은 유럽사법재판소가 이탈리아 노동법이 EC지침(129/75/CEE)을 위반하고 있다고 지적한 후 만들어진 것이다. 1991년 법률 제223호의 집단해고란 15명을 초과하는 근로자를 고용하는 사업에서 사업활동 또는 작업의 단축이나 이전을 위해서 행해지는 것으로, 사업장 또는 동일 지역(Comune) 내 복수의 사업장에서 120일 이내에 5명을 초과하는 근로자를 해고하는 것을 말한다(1991년 법 제24조제1항). 같은 규모의 기업에서 사업을 폐지하는 경우에 이루어진 해고도 집단해고에 해당한다(동조 제2항).

1991년 법률 제223호 제24조

1. 인원감축규제는 15명을 초과하는 근로자를 고용하는 사업에서 사업활동 또는 작업의 단축이나 이전을 위해서 행해지는 것으로, 사업장 또는 동일 지역(Comune) 내 복수의 사업장에서 120일 이내에 5명을 초과하는 근로자를 해고하려는 기업에 적용된다.
2. 같은 규모의 기업에서 사업을 폐지하는 경우에 이루어진 해고도 집단해고에 해당한다.
4. 이 조항의 규정은 임시고용 관계의 만료, 건물건설 작업의 종료, 계절적 또는 비정기적 활동의 경우에는 적용되지 않는다.

집단해고를 시행하는 경우에 사용자는 사업장의 노조 대표 및 해당 지역의 가장 대표적인 산별 노동조합에게 집단해고의 실시를 서면으로 통지하여야 한다(1991년 법 제4조제2항). 이 통지에는 ① 인원정리를 해야 하는 이유, ② 다른 대체 조치를 취할 수 없는 이유, ③ 인원정리 대상 근로자의 수 및 그 직종 등, ④ 집단해고의 실시 시기, ⑤ 인원정리 대상자에 대한 지원 조치 등을 명시해야 한다(동조 제3항). 이 통지는 지역 노동청(전국 81곳에 설치)에도 해야 한다(동조 제3항).

사업장의 노조 대표 및 해당 지역의 가장 대표적인 산별 노동조합은 통지를 받은 날로부터 7일 이내에 협의의 실시를 요구할 수 있다(동조 제5항). 이 협의는 45일 이내에 실시할 필요가 있다. 이 기간에

12 즉, 정당한 이유의 존재에 대한 입증책임은 사용자에게 있다(제5조).

노사 간에 협정을 체결할 수 없는 경우에는 지역 노동청의 조정에 의한 해결이 시도된다. 사업장 노조 대표 등에 대한 통지로부터 조정을 포함하는 모든 절차는 75일 이내에 종료해야 한다. 최종 협정 체결에 이르지 않는 경우 또는 이 기간이 경과한 경우에는 사용자는 집단해고를 할 수 있다. 해고통지는 서면으로 해야 하고, 사용자는 근로자의 성명, 주소, 직무, 평가, 나이, 가정의 경제상황, 해고대상 선정 방법 등을 기재한 집단해고 근로자 명단을 서면으로 지역 노동청 및 전국 차원에서 가장 대표적인 조합에 가입한 산별 노동조합에 송부하여야 한다(동조 제5항~제9항).

해고 대상자 선정은 전국 차원에서 가장 대표적인 조합에 가입한 산별 노동조합이 체결한 단체협약에 정해진 기준을 따라야 하며, 단체협약이 없는 경우에는 ① 가정의 경제상황, ② 근속연수, ③ 기술·생산기술·조직상의 요청을 종합적으로 고려해야 한다(제5조제1항).

4. 한시적 해고제한 조치

2020년 법률명령 제18호 제46조는 직원 수에 관계없이 모든 사업장에서 2020년 3월 17일부터 2020년 5월 16일까지 60일간 해고를 금지하였다. 즉, 2020년 법률명령 제18호 제46조에 의해 1966년 법률 제604호의 객관적인 정당한 이유가 있는 해고와 1991년 법률 제223호 경영상 이유에 의한 집단해고가 금지된 것이다.

4월 말에 3대 노조와 사회적 대화를 통해 해고금지조항의 적용기간이 2020년 8월 16일까지 3개월 더 연장되었고, 객관적인 정당한 이유로 진행 중인 해고절차도 중단되었다(2020년 5월 19일 법률명령 제34호 제80조).

2020년 법률 제34호 제80조

1. 2020년 3월 17일 법률명령 제18호 제46조는 2020년 4월 24일 법률 제27호에 의해 다음과 같이 수정된다.
 - a) “60일”이라는 단어는 “5개월”로 대체된다. 그리고 다음 내용이 추가된다. “1966년 7월 15일 법률 제604호 제7조에서 규정한 객관적인 정당한 이유로 진행 중인 해고절차도 중단된다.”
 - b) 1항 뒤에 다음이 추가된다. “제1항의2 직원 수에 관계없이, 2020년 2월 23일부터 2020년 3월 17일까지 1966년 법률 제604호 제3조에 따라, 객관적인 정당한 이유로 고용 계약을 철회한 사용자는, 법률 제604호 제3조에도 불구하고, (근로자가) 1970년 5월 20일 법률 제300호 제19조~제22조에 규정된 금전보상을 요청하는 경우, 해고 발생일로부터 언제든지 해고를 철회할 수 있다. 이 경우 고용관계는 사용자에게 대한 부담이나 처벌 없이, 원상복귀 된다.

이후 8월에 법률명령으로 해고금지조항의 적용 기간이 11월 16일까지 3개월 더 연장되었다(2020년 8월 14일 법률명령 제104호). 그리고 11월 16일부터 2021년 1월 31일까지 해고금지조항의 적용기간이 더 연장되었고, 2021년 3월 31일까지 추가로 연장되었다(2020년 12월 30일 법률 제 178호 제1조 제309항~제311항), 현재 2021년 6월 30일까지 3개월 연장된 상태이다.

2020년 법률명령 제178호 제1조 제309항, 제310항

309. 2021년 3월 31일까지 1991년 7월 23일 법률 제223호 제4조, 제5조 제24조의 절차 개시 및 시작된 보류 절차도 일시 중단된다.
310. 2021년 3월 31일까지 사용자는 직원 수에 관계없이, 1966년 7월 15일 법률 제604호 제3조에 따른 객관적인 정당한 이유로 계약을 철회하는 것과 동법 제7조에 의해 진행 중인 절차가 중단된다.

IV. 나가며

이탈리아는 2020년 2월 21일 최초로 국내 감염자가 나온 후, 북부지방에서 코로나19 감염이 폭발적으로 증가하기 시작하자, 북부를 격리시키는 비상명령을 발표하였고, 2020년 3월 8일에는 이탈리아 전체를 봉쇄하였다. 봉쇄정책으로 경제상황이 급속히 악화되자 이탈리아는 코로나19로 인한 경제 위기에 대응하기 위해 노사정 대화를 시작하였다. 노사정 합의로 마련된 한시적 해고금지조치, 사회적 완충조치 확대 등의 노동정책은 대통령의 긴급명령권 발동을 통해 2020년 3월 16일 법률명령 제18호 Cura Italia로 공포되었다.

이탈리아 정부는 코로나19로 인한 봉쇄조치 기간과 그 이후에 소득을 보장하고 고용을 보호하기 위해 적극적인 노력을 펼쳤으나, 여러 면에서 부족했다는 평가를 받고 있다.¹³ 한시적 해고금지조치는 정규직근로자에게만 소득보장방안과 결합해서 효과가 있을 뿐, 기간제근로자, 준종속근로자, 자영업자, 프리랜서 등에게는 무의미한 조치였다는 지적이 있다. 한시적 해고금지조치의 요건이 불명확하다는 것과 객관적인 정당한 이유가 있는 해고와 경영상 이유에 의한 집단해고만 금지하고 있기 때문에, 객관적인 정당한 이유를 피하기 위해 주관적인 정당한 이유를 만들어서 해고하는 경우에 대한 우려도 있다.¹⁴

13 Emanuele Ferragina, Federico Filetti, "이탈리아의 소득보장과 코로나19 위기에 대한 정책대응", 「국제노동브리프」, 2020년 10월호, 한국노동연구원, 28면.

14 Umberto Gargiulo - Vincenzo Luciani, EMERGENZA COVID-19 E "BLOCCO" DEI LICENZIAMENTI: COMMENTO ALL'ART. 46 DEL D.L. N. 18/2020 (CONV. IN L. N. 27/2020), 2020

그러나 사상 초유의 감염병인 코로나19는 그 누구도 예측할 수 없었고, 상황에 따라 즉각적으로 대처하는 것이 최선이었다. 이탈리아는 코로나19로 인한 경제위기상황에서 노사정 합의를 통해 노동정책을 마련하였다. 노사정 3자 협약은 경제적인 합의 도출이나 거시경제 측면에서 긍정적이지만, 노동운동과 노동조합 입장에서 보면, 조직 축소, 노동운동 침체 등의 후퇴적인 측면도 수반된다. 그럼에도 불구하고 이탈리아 노동조합은 3대 노조 모두 사회적 대화를 통한 입법, 정책 마련에 적극적으로 나서고 있다.

참고문헌

- 김종법, “이탈리아 노동운동의 이해”, 한국노동사회연구소, 2004.
- 김종법, “현대 이탈리아 정치사회”, 바우, 2012.
- 김현석, “전 세계 ‘코로나궤 실업대란’ 몰아친다.”, 한국경제(2020.3.20.), <https://www.hankyung.com/international/article/202003208392i>
- 박제성·양승엽·신수정, “외국의 자영업자 사회법제 연구 -프랑스, 스페인, 이탈리아-”, 한국노동연구원, 2018.
- 박태주, “코로나19 노사정협약에 대한 비판적 소고”, 「진정한 노동존중 사회를 어떻게 실현할 것인가? -노동주체의 형성과 과제-», 산업노동학회 가을정기학술대회 발표문, 2020.
- 이탈리아 국회, <http://www.parlamento.it/home>
- 이탈리아 노동부, <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro>
- 이탈리아 노동조합총연합, <http://www.cgil.it>
- 이탈리아 법무부, <http://www.giustizia.it/giustizia/>
- 이탈리아 사회보험공단, <http://www.inps.it/>
- 이탈리아 산업재해보험공단, <http://www.inail.it/>
- 이탈리아 통계청, <http://www.istat.it/>
- 정병기 편저, “이탈리아 노동운동사”, 현장에서 미래를, 한국노동이론정책연구소, 2000.
- Andrea Neri & Francesca Zanichelli, “Principali risultati dell’indagine straordinaria sulle famiglie italiane nel 2020”, Banca d’Italia, 2020.
- Emanuele Ferragina, Federico Filetti, “이탈리아의 소득보장과 코로나19 위기에 대한 정책대응”, 「국제노동브리프」, 한국노동연구원, 2020.
- F. Carinci ed altri, Diritto del lavoro vol. 2 rapporto di lavoro, 8a ed.,UTET, 2013.
- ILO, “COVID-19 and world of work : Impacts and responses”, 2020.
- Massimo Franchi, “Pioggia di licenziamenti: 2 mila in un solo giorno”, il manifesto(2020.3.3.), <https://ilmanifesto.it/pioggia-di-licenziamenti-2-mila-in-un-solo-giorno/>
- Umberto Gargiulo – Vincenzo Luciani, EMERGENZA COVID-19 E “BLOCCO” DEI LICENZIAMENTI: COMMENTO ALL’ART. 46 DEL D.L. N. 18/2020 (CONV. IN L. N. 27/2020), 2020.

KLRI

맞춤형 법제정보 신청 안내

한국법제연구원 글로벌법제전략팀은 정부부처, 공공기관 등을 대상으로 외국 법제 조사 신청을 받아, 조사결과를 무료로 제공하고 있습니다.

제공내용 정보

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

신청방법

- 한국법제연구원 홈페이지(www.klri.re.kr)를 통하여 신청을 받습니다.
⇒ 홈페이지 접속 → 하단의 수요자 맞춤 서비스 중 “맞춤형 외국법제정보 신청” Click (회원가입 후 로그인)
- 최신외국법제정보 담당자에게 메일로 신청하실 수 있습니다.
⇒ 신청메일주소 : foreignlaw@klri.re.kr
※ 신청시, 대상 국가 법령 및 제도의 명칭 등을 구체적으로 명시하여야 합니다.

접수 및 문의



TEL. (044) 861-0471 FAX. (044) 868-1947
E-Mail. foreignlaw@klri.re.kr www.klri.re.kr

배포

- 정기간행물 형식으로 발간되고 있으며, 정부부처, 공공기관 등에 배포 중입니다.
- 신청하시는 경우 ‘최신외국법제정보’를 무료로 보내드립니다.

미래혁신과 국민행복을
추구하는 글로벌 입법
연구 플랫폼
한국법제연구원



발행일 2021년 8월 31일 | 발행인 김계홍 | 발행처 한국법제연구원(www.klri.re.kr)

주소 30147 세종특별자치시 국책연구원로15 한국법제연구원

TEL (044) 861-0300 | FAX (044) 868-9913

