



제418회국회(정기회)  
제8차 환경노동위원회

# 사업이전 등에 있어 근로자 보호 등에 관한 법률안 검 토 보 고

〈사업이전 등에서의 근로관계 승계 등〉  
■ 김태선의원 대표발의(의안번호 제2203990호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회  
전문위원 손을춘

# 목 차

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| I. 제안경위 .....                     | 1  |
| II. 제안이유 .....                    | 1  |
| III. 주요내용 .....                   | 2  |
| IV. 검토의견 .....                    | 4  |
| 1. 제정안의 발의 배경 .....               | 4  |
| 2. 사업이전과 근로관계 승계 및 노동조합의 지위 ..... | 6  |
| 가. 영업양도(영업의 현물출자를 포함) .....       | 6  |
| 나. 회사합병 .....                     | 9  |
| 다. 회사분할 .....                     | 11 |
| 라. 용역업체의 변경 등 .....               | 14 |
| 3. 제정안의 주요내용 및 총괄의견 .....         | 17 |
| 가. 제정안의 체계 및 주요내용 .....           | 17 |
| 나. 총괄의견 .....                     | 20 |
| 다. 관련 논의 경과 .....                 | 26 |

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| 4. 주요 조문별 검토 .....                                     | 28 |
| 가. 정의(안 제2조) .....                                     | 28 |
| 나. 적용범위(안 제3조) .....                                   | 32 |
| 다. 다른 법률과의 관계(안 제4조) .....                             | 34 |
| 라. 근로자대표 등과 근로자에 대한 통지 및 근로자대표 등과의 협의(안 제5조~제7조) ..... | 35 |
| 마. 근로관계 승계의 원칙과 근로조건의 보호(안 제8조 및 제12조)                 | 39 |
| 바. 사업이전 등에 관한 근로자의 승계거부권·이의신청권·계약해지권(안 제9조~제11조) ..... | 43 |
| 사. 해고 등의 제한(안 제13조) .....                              | 49 |
| 아. 노동조합에 관한 효력 등(안 제14조) .....                         | 51 |
| 자. 합병·회사분할 등의 경우 단체협약의 체결간주 등(안 제15조~제17조) .....       | 56 |
| 차. 부 칙 .....                                           | 62 |

## I. 제안경위

2024년 9월 12일 김태선의원이 대표발의한 사업이전 등에 있어 근로자 보호 등에 관한 법률안은 2024년 9월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

## II. 제안이유

회사의 합병, 영업양도, 회사분할 등은 근로자의 고용, 노동조합의 지위에 큰 변화를 초래함에도 불구하고 대부분 사업주의 일방적인 결정에 따라 이루어지고 있음.

그럼에도 사업이전 등에 있어 근로자의 고용 승계 여부나 노동조합의 지위 문제 등에 관하여 규율하고 있는 법이 없어, 근로자들은 자신의 지위와 관련한 체계적인 보호를 받지 못한 채 「민법」이나 「상법」 등의 해석에 따르거나 법원이 형성한 판례에 의존하고 있는 실정임.

이로인해 기업변동에 영향을 받는 근로자들은 개별적으로 소송을 제기하여 구제를 도모해야하고, 각 사건 재판부의 판단에 따라 구제여부가 달라지는 등 비용과 사법 행정력의 낭비는 물론, 예측가능성이 없는 불안한 상황에 노출되어 있음.

과거에 비해 자본이 이동이 활발해 지는 등 사업이전 등 기업변동

은 더욱 빈번히 이루어지고 있음. 이에 유럽의 주요 국가들은 이에 큰 영향을 받는 근로자들에 관한 지침과 법률을 마련해 고용 문제에 대한 예측가능성을 높이고 근로자 보호를 두텁게 하는 등 이와 관련한 법령이 미비한 우리 현실에 시사점을 주고 있음.

이에 기업변동에 따른 고용 관계 및 근로자의 권리와 의무 등에 관한 법률을 제정하여 사업장의 소유나 지배구조 변화에 따른 근로자들의 근로관계가 예측가능하도록 하고, 근로자가 겪는 불안정성을 낮추고자 함.

### Ⅲ. 주요내용

가. 사업이전 등 및 관련 용어를 정의하고 사업이전 등이 있더라도 기존의 근로관계는 포괄적으로 승계함을 원칙으로 명시함(안 제2조 및 제8조).

나. 사업이전 등을 하는 경우 미리 사업주가 근로자대표와 협의절차를 거치도록 하고 승계대상근로자 등에게 통지하도록 하며 이에 대한 근로자의 승계거부권, 이의신청권 등을 부여함(안 제5조부터 제7조까지, 제9조부터 제11조까지).

다. 사업이전 등이 있더라도 기존의 취업규칙이나 단체협상의 근로조건이 불리하게 변경되는 것을 방지하고 사업이전 등을 이유로 한 해고를 제한함(안 제12조 및 제13조).

라. 사업이전 등이 있는 경우 기존 회사와 노동조합 간에 체결된 단체협약이 승계되도록 함(안 제14조부터 제17조까지).

## IV. 검토의견

### 1. 제정안의 발의 배경

기업의 합병·분할, 영업양도 등 기업의 변동 또는 사업의 이전이 활발하게 이루어지고 있음에도 이에 따른 근로자와 기업 사이의 근로관계 승계, 노동조합의 지위와 단체협약의 효력 등에 관하여는 회사법 또는 근로관계법률에 규정된 바가 없어 법원의 해석에 따라 이를 규율하였음.

법원은 영업 양도, 기업 합병 등의 경우 근로관계 및 단체협약의 효력을 승계하는 것을 인정하는 태도를 보이<sup>1)</sup> 회사 분할에 관하여는 신설회사로의 근로관계 승계를 인정하면서 근로관계가 이전되는 근로자의 거부권에 대하여는 엇갈리는 판시를 한바 있고<sup>2)</sup>, 수탁업체 변경

---

1) 대법원 1991. 8. 9. 선고 91다15225

...영업의 양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체 즉 인적, 물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것을 말하는 것이고(당원 1968.4.2. 선고 68다185 판결 참조), 영업이 포괄적으로 양도되면 양도인과 근로자 간에 체결된 고용계약도 양수인에게 승계된다고 보아야 할 것인바,...

대법원 1994. 3. 8. 선고 93다1589 판결

...회사의 합병에 의하여 근로관계가 승계되는 경우에는 종전의 근로계약상의 지위가 그대로 포괄적으로 승계되는 것이므로 합병 당시 취업규칙의 개정이나 단체협약의 체결 등을 통하여 합병 후 근로자들의 근로관계의 내용을 단일화하기로 변경 조정하는 새로운 합의가 없는 한 합병 후 존속회사나 신설회사는 소멸회사에 근무하던 근로자에 대한 퇴직금 관계에 관하여 종전과 같은 내용으로 승계하는 것이라고 보아야 할 것이다....

2) 대법원 2013. 10. 11. 선고 2012다13491

...원심은 회사분할의 경우 분할계획서 또는 분할합병계약서에서 고용관계에 관하여 별도의 정함이 없는 한 근로관계는 신설회사에 원칙적으로 승계되나, 근로관계의 승계를 거부하는 근로자에 대하여는 그 근로관계가 신설회사에 승계되지 아니하고 여전히 존속회사와 사이에 존속되며, 이 경우 존속회사는 회사분할로 인한 경영상의 필요에 따라 감원이 불가피하게 되는 사정이 있어 정리해고로서의 정당한 요건이 갖추어져 있어야만 그 절차에 따라 승계를 거부한 근로자를 해고할 수 있다고 판단하였다. 원심판결 이유를 기록에 비추어 보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 회사분할의 경우 근로자의 승계거부권에 관한 법리를 오해한 위법이 없다....

에 따른 고용승계는 원칙적으로 인정하고 있지 않은 경향을 보임.<sup>3)4)</sup>

기업의 합병, 분할과 같은 기업의 변동 또는 영업 양도 등 사업이전에 따른 근로관계의 승계 등에 관한 문제를 위와 같이 법원의 판례로 정리해옴에 따라 개별 사건의 근로자로서는 소송을 거쳐 구제를 받아야 하고 구체적인 사정에 따라 구제 여부가 달라질 수 있어 안정적인 근로관계의 승계가 보장되기 어려웠고, 판례가 수탁업체 변경에 따른 근로관계의 승계를 원칙적으로는 보장하지 않는 만큼 수탁업체 근로자의 고용불안도 우려된다고 볼 것임.

제정안은 사업이전 등이 발생한 경우 고용승계 및 근로조건의 유지 등을 담보하고, 그간 판례로서 인정해온 법률관계의 승계를 명문화함으로써 근로자를 고용불안으로부터 두텁게 보호하고, 노동조합의 지위와 단체협약의 존속을 담보하려고 한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

---

대법원 2013. 12. 12. 선고 2011두4282

...따라서 둘 이상의 사업을 영위하던 회사의 분할에 따라 일부 사업 부문이 신설회사에 승계되는 경우 분할하는 회사가 분할계획서에 대한 주주총회의 승인을 얻기 전에 미리 노동조합과 근로자들에게 회사 분할의 배경, 목적 및 시기, 승계되는 근로관계의 범위와 내용, 신설회사의 개요 및 업무 내용 등을 설명하고 이해와 협력을 구하는 절차를 거쳤다면 그 승계되는 사업에 관한 근로관계는 해당 근로자의 동의를 받지 못한 경우라도 신설회사에 승계되는 것이 원칙이다. 다만 회사의 분할이 근로기준법상 해고의 제한을 회피하면서 해당 근로자를 해고하기 위한 방편으로 이용되는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는, 해당 근로자는 근로관계의 승계를 통지받거나 이를 알게 된 때부터 사회통념상 상당한 기간 내에 반대 의사를 표시함으로써 근로관계의 승계를 거부하고 분할하는 회사에 잔류할 수 있다...

3) 대법원 2001. 7. 13. 선고 2001두3709

...근로관계가 원고 회사에 승계되기 위하여는...위수탁관리계약이 형식적이고 명목적인 것에 불과할 뿐이어서 그 직원들이 입주자대표회의에 종속적인 지위에서 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 지급받는 등 입주자대표회의와 사이에 적어도 묵시적인 근로계약관계가 성립하여 위탁관리업체의 변경이 관리사무소 직원들에 대한 노무지휘권의 수입자를 바꾼데 불과한 것으로 볼 수 있어야 할 것인데...

4) 다만, 최근 고용승계 기대권을 인정하는 형태로 고용승계를 일부 인정하는 판시를 한 바 있음 (대법원 2021. 4. 29. 선고 2016두57045).

## 2. 사업이전과 근로관계 승계 및 노동조합의 지위

제정안에서는 ①사업이전 등을 영업양도 및 영업의 현물출자(안 제2조제3호가목), ②회사합병 및 분할(안 제2조제3호나목), ③용역업체등의 변경[인소싱(insourcing), 용역업체 변경, 아웃소싱(outsourcing), 안 제2조제3호다목 각 호]으로 구분하고 있고, 이에 따른 근로관계 및 근로조건의 승계, 노동조합의 지위 등에 관한 사항을 규율하고 있는바, 이하에서는 각각의 개념과 이에 따른 근로관계·단체협약의 승계 및 노동조합의 지위 등에 관하여 살펴봄.

### 가. 영업양도(영업의 현물출자를 포함)

#### 1) 개념

영업양도란 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로, 영업목적 을 위하여 결합시킨 재산의 전체 즉, 물적재산, 권리관계 등을 포함하는 조직적·기능적 재산으로서의 영업재산 일체를 영업의 동일성을 유지하면서 이전하는 행위으로써 영업용 재산만의 이전이 아닌 영업의 동일성을 유지하면서 유기적 일체로 이전하는 것을 의미함.

## 2) 근로관계의 승계

대법원은 영업양도는 물적조직뿐만 아니라 인적 조직(고용계약관계 등)까지도 포괄적으로 이전되어야 함을 강조하면서,<sup>5)</sup> 기업이 동일성을 유지하면서 인적시설이 양수인에게 이전된다는 점을 고려할 때 고용계약관계는 당연히 양수인에게 승계된다는 입장임.<sup>6)</sup>

판례는 현물을 출자하여 동일한 영업을 하는 경우 영업양도는 아니지만 일정한 영업목적에 의해서 조직화된 유기적 일체로서의 재산을 이전한다는 점에서는 동일하고, 외형상 양도와 출자를 구분하기 어려워 「상법」의 규정을 유추적용할 수 있다는 입장이므로 고용관계 승계에 관한 사항에 관하여 영업양도와 유사하게 판단할 여지가 있음.<sup>7)</sup>

한편, 대법원은 영업의 전부뿐만 아니라 일부 양도도 가능하고, 영업양도가 이루어진 경우 근로자들의 근로관계가 양수기업에 포괄승계되는 것이 원칙이지만 근로자가 반대의사를 표시하여 양수기업에 승

5) 대법원 1995. 7. 14. 선고 94다20198

...우선 영업양도가 있었다고 인정하려면 당사자 사이에 영업양도에 관한 합의가 있거나 영업상의 물적, 인적 조직이 그 동일성을 유지하면서 양도인으로부터 양수인에게 일체로서 포괄적으로 이전되어야 하는바...

6) 대법원 1991. 8. 9. 선고 91다15525

7) 대법원 1996. 7. 9. 선고 96다13767

...또한 상법 제42조 제1항은 영업양수인이 양도인의 상호를 계속 사용하는 경우에는 양도인의 영업으로 인한 제3자의 채권에 대하여 양수인도 변제할 책임이 있다고 규정하고 있는바, 영업을 출자하여 주식회사를 설립하고 그 상호를 계속 사용하는 경우에는 영업의 양도는 아니지만 출자의 목적이 된 영업의 개념이 동일하고 법률행위에 의한 영업의 이전이라는 점에서 영업의 양도와 유사하며 채권자의 입장에서 볼 때는 외형상의 양도와 출자를 구분하기 어려우므로 새로 설립된 법인은 상법 제42조 제1항의 규정의 유추적용에 의하여 출자자의 채무를 변제할 책임이 있는 것이지만(당원 1995. 8. 22. 선고 95다12231 판결), 여기서 말하는 영업의 출자라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 출자하는 것을 말한다고 보아야 할 것인데...

계되는 대신 양도기업에 잔류하거나 양도 또는 양수기업 모두에서 퇴직할 수도 있다고 보아 근로자의 근로관계 승계 거부를 인정하고 있음.<sup>8)</sup>

### 3) 단체협약의 승계 및 노동조합의 지위

대법원은 일반적으로 근로자를 그대로 승계하는 영업양도의 경우 특별한 사정이 없는 한 종전의 단체협약이 잠정적으로 승계되어 존속하는 것으로 보고 있고,<sup>9)</sup> 일부양도의 경우로서 양도되는 사업부문에 한정하여 구성된 노동조합은 ‘양수회사’에 존속하고 단체협약도 승계되는 것으로 판시한바 있음.<sup>10)</sup>

8) 대법원 2002. 3. 29. 선고 2000두8455

…영업의 양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체 즉, 인적·물적 조직을 그 동일성은 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로서 영업의 일부만의 양도도 가능하고, 이러한 영업양도가 이루어진 경우에는 원칙적으로 해당 근로자들의 근로관계가 양수하는 기업에 포괄적으로 승계되는바, … 영업양도 당사자 사이에 근로관계의 일부를 승계의 대상에서 제외하기로 하는 특약이 있는 경우에는 그에 따라 근로관계의 승계가 이루어지지 않을 수 있으나, 그러한 특약은 실질적으로 해고나 다름이 없으므로 근로기준법 제30조 제1항 소정의 정당한 이유가 있어야 유효하며, 영업양도 그 자체만을 사유로 삼아 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 있는 경우에 해당한다고 볼 수 없다…영업양도에 의하여 양도인과 근로자 사이의 근로관계는 원칙적으로 양수인에게 포괄승계되는 것이지만 근로자가 반대의 의사를 표시함으로써 양수기업에 승계되는 대신 양도기업에 잔류하거나 양도기업과 양수기업 모두에서 퇴직할 수도 있는 것이고, 영업이 양도되는 과정에서 근로자가 일단 양수기업에의 취업을 희망하는 의사를 표시하였다고 하더라도 그 승계취업이 확정되기 전이라면 취업희망 의사표시를 철회하는 방법으로 위와 같은 반대의사를 표시할 수 있는 것으로 보아야 할 것이다. …

9) 대법원 1989. 5. 23. 선고 88누4508 판결

…나아가 보건대, 일반적으로 근로자를 그대로 승계하는 영업양도의 경우에 있어서도 특별한 사정이 없는 한 종전의 단체협약도 잠정적으로 승계되어 존속하는 것이라고 보아야 할 것이다. …

10) 대법원 2002. 3. 26. 선고 2000다3349

…○○가 원고회사에게 전장사업부문의 영업을 양도함으로써 피고 조합 역시 원고회사에 입사한 전장사업부 근로자들을 위한 노동조합으로서 원고회사에 존속하고 있다고 봄이 상당하고, 따라서 ○○와 피고 조합 사이의 단체협약상의 권리·의무를 승계하였다고 피고 조합은 위 단체협약에 의하여 노조사무실을 점유, 사용할 권원이 있다고 판단하였다. 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고 거기에 상고이유 주장과 같은 법리오해의 위법이 없다. …

다만, 일부양도로서 노동조합이 조직된 기존의 영업이 잔존하는 경우에는 기존의 노동조합과 단체협약이 그대로 존속한다고 볼 것인데, 이 경우 고용노동부 행정해석은 단체협약의 내용 중 근로조건을 규율한 규범적 부분<sup>11)</sup>은 근로계약의 내용이 되어 계속 효력이 유지된다고 보는 반면, 이외의 사항인 채무적 부분은 양수기업에 승계되기 어렵다고 보았음.<sup>12)</sup>

## 나. 회사합병

### 1) 개념

회사의 합병이란 2개 이상의 회사가 「상법」의 절차에 따라 합쳐지면서 1개 이상의 회사의 법인격을 소멸시키되, 합병 이후에 존속하는 회사 또는 합병으로 인해 신설되는 회사가 소멸되는 회사의 권리의무를 포괄적으로 승계하는 것을 말함.

합병은 ①수개의 합병 당사회사 가운데 하나의 회사만이 존속하고

---

11) 단체협약에는 근로조건을 규율한 ‘규범적 부분’ 이외에 노조활동 및 전임자 등에 관한 ‘채무적 부분’도 포함되어 있는데, 규범적 부분은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제33조제1항에서 규정하고 있음.

「노동조합 및 노동관계조정법」 제33조(기준의 효력) ①단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

12) 고용노동부 행정해석(2000. 1. 21., 노조 01254-62)

단체협약은 체결 당사자인 노동조합과 사용자에게 그 효력이 미치는 것이고 기업의 일부 사업부분이 양도되더라도 기존 단체협약의 체결당사자인 노동조합과 사용자는 계속 존속하게 되므로 기업의 일부 사업부분이 포괄적으로 양도되는 경우 달리 볼 사정이 없는 한 기존 단체협약이 양수기업에 승계된다고 보기는 어려울 것임. 다만, 단체협약의 내용 중 “근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준(규범적 부분)”은 노동조합및노동관계조정법 제33조의 규정에 의하여 개별근로자의 근로계약의 내용이 되어 계속 효력을 유지한다고 봄이 타당할 것임.

나머지 회사는 모두 소멸하며, 존속회사가 소멸회사의 권리의무를 포괄적으로 승계하는 흡수합병, ②당사회사 전부가 소멸하고, 신설회사가 소멸회사의 권리의무를 포괄적으로 승계하는 신설합병이 있음.<sup>13)</sup>

## 2) 근로관계·단체협약의 승계 및 노동조합의 지위

합병이 이루어진 경우 권리의무가 포괄적으로 이전하기 때문에 존속회사 또는 신설회사는 소멸회사의 모든 권리의무를 포괄적으로 승계하며<sup>14)</sup>, 따라서 근로자의 근로관계(근로조건 포함) 및 단체협약도 존속회사 또는 신설회사로 모두 승계된다고 보는 것이 판례의 태도임.<sup>15)</sup>

다만, 판례는 복수의 회사 합병이 있더라도 피합병회사의 근로자가 지 아우른 노동조합과 합병회사 사이의 새로운 합의나 단체협약이 있

13) 송옥렬(2016), 「상법강의」, p. 1192.

14) 「상법」 제530조(준용규정) ②제234조, 제235조, 제237조 내지 제240조, 제329조의2, 제374조제2항, 제374조의2제2항 내지 제5항 및 제439조제3항의 규정은 주식회사의 합병에 관하여 이를 준용한다.

제235조(합병의 효과) 합병 후 존속한 회사 또는 합병으로 인하여 설립된 회사는 합병으로 인하여 소멸된 회사의 권리의무를 승계한다.

15) 대법원 1994. 3. 8 선고 93다1589

...그러나 회사의 합병에 의하여 근로관계가 승계되는 경우에는 종전의 근로계약상의 지위가 그대로 포괄적으로 승계되는 것이므로 합병 당시 취업규칙의 개정이나 단체협약의 체결 등을 통하여 합병 후 근로자들의 근로관계의 내용을 단일화하기로 변경 조정하는 새로운 합의가 없는 한 합병 후 존속회사나 신설회사는 소멸회사에 근무하던 근로자에 대한 퇴직금 관계에 관하여 종전과 같은 내용으로 승계하는 것이라고 보아야 할 것이다...

대법원 2004. 5. 14 선고 2002다23185, 23192

...복수의 회사가 합병되더라도 피합병회사와 그 근로자 사이의 집단적인 근로관계나 근로조건 등은 합병회사와 합병 후 전체 근로자들을 대표하는 노동조합과 사이에 단체협약의 체결 등을 통하여 합병 후 근로자들의 근로관계 내용을 단일화하기로 변경·조정하는 새로운 합의가 있을 때까지는 피합병회사의 근로자들과 합병회사 사이에 그대로 승계되는 것이고, 합병회사의 노동조합이 유니언 쉐프의 조직형태를 취하고 있었다고 하더라도 위에서 본 바와 같은 피합병회사의 근로자들까지 아우른 노동조합과 합병회사 사이의 새로운 합의나 단체협약이 있을 때까지는 피합병회사의 근로자들이 자동적으로 합병회사의 노동조합의 조합원으로 되는 것은 아니라 할 것이다...

기 전까지는 피합병회사의 근로자들이 자동적으로 합병회사의 노동조합 조합원이 되는 것은 아니라고 보는바,<sup>16)</sup> 피합병회사 노동조합의 지위는 그대로 유지된다고 보임.

## 다. 회사분할

### 1) 개념

회사분할이란 회사의營業을 둘 이상으로 분리하고, 분리된 營業財産을 자본으로 하여 회사를 신설하거나 다른 회사와 합병시키는 것을 말하는데, ①단순분할, ②회사의 營業을 수 개로 분할하고 분할한 일부 營業을 존립 중인 다른 회사에 흡수합병시키거나(흡수분할합병), ③분할한 營業을 가지고 다른 존립 중인 회사와 더불어 새로이 회사를 설립하는 경우(신설분할합병)가 있음.<sup>17)</sup>

현행 「상법」 제530조의10은 분할의 경우 분할계획서 또는 분할합병계약서에서 정하는 바에 따라 권리·의무를 승계한다고 규정하고 있는데,<sup>18)</sup> 분할계획서의 기재사항(「상법」 제530조의5)과 분할합병계약

16) 대법원 2004. 5. 14 선고 2002다23185, 23192

17) 「상법」 제530조의2(회사의 분할·분할합병) ① 회사는 분할에 의하여 1개 또는 수개의 회사를 설립할 수 있다.

② 회사는 분할에 의하여 1개 또는 수개의 존립 중의 회사와 합병(이하 “分割合併”이라 한다)할 수 있다.

③ 회사는 분할에 의하여 1개 또는 수개의 회사를 설립함과 동시에 분할합병할 수 있다.

④ 해산후의 회사는 존립중의 회사를 존속하는 회사로 하거나 새로 회사를 설립하는 경우에 한하여 분할 또는 분할합병할 수 있다.

18) 「상법」 제530조의10(분할 또는 분할합병의 효과) 단순분할신설회사, 분할승계회사 또는 분할합병신설회사는 분할회사의 권리와 의무를 분할계획서 또는 분할합병계약서에서 정하는 바에 따라 승계한다.

서의 기재사항(「상법」 제530조의6)에 고용관계에 관한 사항이 규정되어 있지 않아 분할계획서 등에 고용·단체협약 승계 등에 관한 사항이 명시되지 않은 경우 고용관계의 승계 의무가 있는지, 근로조건을 존속시킬 의무가 있는지에 대한 문제가 발생할 소지가 있음.

## 2) 근로관계의 승계

판례는 「상법」 제530조의10에서 분할계획서가 정하는 바에 따라 분할회사의 권리·의무가 승계되고 여기에는 근로관계의 승계도 포함될 수 있다고 보면서 분할계획서에 정함이 없는 한 원칙적으로 신설회사로 근로관계가 승계되나 근로관계의 승계를 거부한 근로자에 대하여는 그 근로관계가 신설회사에 승계되지 아니하고 존속회사에 남는다고 보았음.<sup>19)</sup>

다만, 분할하는 회사가 노동조합과 근로자들에게 분할의 배경, 승계되는 근로관계와 범위와 내용 등을 설명하고 이해와 협력을 구하는 절차를 거쳤다면, 근로자의 동의가 없어도 신설회사로 근로관계가 승

---

\*①단순분할신설회사: 분할에 의해 설립되는 회사(단순분할), ②분할승계회사: 분할합병의 상대방 회사로서 존속하는 회사(흡수분할합병), ③분할합병신설회사: 분할합병을 하여 설립되는 회사(신설분할합병)

19) 대법원 2013. 10. 11. 선고 2012다13491

…원심은 회사분할의 경우 분할계획서 또는 분할합병계약서에서 고용관계에 관하여 별도의 정함이 없는 한 근로관계는 신설회사에 원칙적으로 승계되나, 근로관계의 승계를 거부하는 근로자에 대하여는 그 근로관계가 신설회사에 승계되지 아니하고 여전히 존속회사와 사이에 존속되며, 이 경우 존속회사는 회사분할로 인한 경영상의 필요에 따라 감원이 불가피하게 되는 사정이 있어 정리해고로서의 정당한 요건이 갖추어져 있어야만 그 절차에 따라 승계를 거부한 근로자를 해고할 수 있다고 판단하였다. 원심판결 이유를 기록에 비추어 보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 회사분할의 경우 근로자의 승계거부권에 관한 법리를 오해한 위법이 없다.…”

계되고, 회사분할이 해고제한을 회피하려는 특별한 사정이 있는 경우에 한하여 근로자의 거부권이 인정된다고 보는 경우도 있어<sup>20)</sup> 근로자의 근로관계 승계 거부권을 제한하는 사례도 있음.

### 3) 단체협약의 승계 및 노동조합의 지위

하급심 판례는 원칙적으로 「상법」에 따른 분할계획서 등에 따라 회사의 분할에 따른 권리의무관계의 변동이 이루어진다고 보면서도, 분할계획서에 단체협약이 승계됨을 구체적으로 명시하지 않는 이상, 단체협약상의 지위는 분할신설회사에 승계되지 않는다고 판시한바 있음.<sup>21)</sup>

20) 대법원 2013. 12. 12 선고 2012다102124

…상법 제530조의10은 분할로 인하여 설립되는 회사(이하 ‘신설회사’라 한다)는 분할하는 회사의 권리와 의무를 분할계획서가 정하는 바에 따라서 승계한다고 규정하고 있으므로, 분할하는 회사의 근로관계도 위 규정에 따른 승계의 대상에 포함될 수 있다. …회사 분할에 따른 근로관계의 승계는 근로자의 이해와 협력을 구하는 절차를 거치는 등 절차적 정당성을 갖춘 경우에 한하여 허용되고, 해고의 제한 등 근로자 보호를 위한 법령 규정을 잠탈하기 위한 방편으로 이용되는 경우라면 그 승계가 거부될 수 있다고 보아야 한다. 따라서 둘 이상의 사업을 영위하던 회사의 분할에 따라 일부 사업 부문이 신설회사에 승계되는 경우, 분할하는 회사가 분할계획서에 대한 주주총회의 승인을 얻기 전에 미리 노동조합과 근로자들에게 회사 분할의 배경, 목적 및 시기, 승계되는 근로관계의 범위와 내용, 신설회사의 개요 및 업무 내용 등을 설명하고 이해와 협력을 구하는 절차를 거쳤다면 그 승계되는 사업에 관한 근로관계는 해당 근로자의 동의를 받지 못한 경우라도 신설회사에 승계되는 것이 원칙이다. 다만 회사의 분할이 근로기준법상 해고의 제한을 회피하면서 해당 근로자를 해고하기 위한 방편으로 이용되는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는, 해당 근로자는 근로관계의 승계를 통지받거나 이를 알게 된 때부터 사회통념상 상당한 기간 내에 반대 의사를 표시함으로써 근로관계의 승계를 거부하고 분할하는 회사에 잔류할 수 있다. …

21) 서울중앙지방법원 2017. 9. 11 자 2017카합80551 결정

…단체협약은 노동조합과 사용자 사이에 체결되는 것으로서, 회사의 규모, 조직, 영업형태와 근로자들의 요구사항 등 다양한 변수에 따라 단체협약의 세부적인 내용은 크게 달라질 수 있다. 분할존속회사의 사업부문 일부만이 분할되어 신설회사가 된 경우 사업부문 자체의 동일성은 유지되나, 그로 인하여 두 회사의 조직과 구성은 크게 달라질 수 있으므로, 존속회사의 단체협약 내용을 신설회사의 노사관계를 규율하는 단체협약으로 그대로 승계시키는 것은 유효성을 인정하기 어려운 경우가 많을 수 있다. 단체협약은 사용자와 노동조합에 일신전속적인 성격이 강하므로, 성질상 ‘일체의 권리 · 의무가 이전된다’라는 추상적인 기재만으로는 단체협약의 당연 승계를 인정하기 어렵다. …이러한 사정을 고려하면, 분할 전 회사가 노동조합과 단체협약

회사 분할과 관련하여 노동조합의 지위에 대한 고용노동부 행정해석을 살펴보면, 기업의 분할로 당연히 노동조합의 변동이 초래되는 것은 아니나, 조합원의 범위를 확대하는 등 조직변동을 위한 규약개정이 없는 경우 분할로 인해 신설된 회사로 소속된 근로자의 조합원 지위가 유지되기 곤란할 소지가 있다는 회시를 한바 있음.<sup>22)</sup>

## 라. 용역업체의 변경 등

### 1) 개념

제정안은 ①사업주가 직접 수행하던 사업의 일부를 중단하고 수급인 등에게 이를 위탁하여 수행하게 하는 경우(아웃소싱, Outsourcing), ②사업주로부터 사업의 일부를 위탁받아 운영하던 수급인 등이 계약기

---

의 승계 여부에 대하여 합의를 거쳐 분할계획서에 단체협약이 승계됨을 명시하지 않는 이상, 단체협약상의 지위는 분할신설회사에 승계되지 않는다고 봄이 상당하다...

22) 고용노동부 행정해석(2019. 3. 20., 노사관계법제과-816)

#### 【질 의】

- 하나의 기업이 2개의 기업으로 분할될 경우 노동조합의 조직형태는 어떻게 변동되는지 여부
- 기존회사에서 체결한 단체협약이 신설회사에도 승계되는지 여부

#### 【회 시】

- 기업의 분할로 인하여 당연히 노동조합의 변동이 초래되는 것은 아니나, 기업별 노동조합인 경우에는 소속 조합원의 신분에 변동이 발생하고, 이에 따라 노동조합의 조직에 영향을 미치는 경우가 발생할 수 있음.
- 귀 사안의 경우 하나의 기업이 두개의 기업으로 분할이 예정된 경우라면 규약개정을 통해 2사1노조 형태의 노동조합으로 유지하거나 노동조합의 분할결의도 할 수 있을 것임. 다만, 기업 분할이후 총회 의결 등 조직변동을 위하여 통상 소요되는 기간내에 위 절차 등을 거쳐야 할 것으로 판단됨.
  - 만일, 분할이후 위와 같은 규약개정 등을 통한 2사1노조나 노동조합 분할이 이루어지지 않는다면(총회 부결 포함), 신설회사로 소속으로 변경된 근로자는 기존 회사의 노동조합의 조합원으로 지위를 유지한다고 보기는 어렵다고 판단되며, 신설회사의 소속 근로자는 새로이 노동조합 설립신고 절차를 거쳐야 할 것으로 사료됨.
- 한편, 기업이 분할하는 경우 기존회사와 신설회사의 사용자간에 별도의 약정이 없는 한 기존회사와 해당 노동조합간에 체결한 단체협약이 신설회사의 사용자에게 자동승계 된다고 보기는 어려울 것임.

간 종료 등을 이유로 사업 수행을 중단하고, 새로운 수급인이 기존의 사업을 계속하여 수행하는 경우(용역업체 변경), ③사업주로부터 사업의 일부를 위탁받아 운영하던 수급인 등이 사업 수행을 중단하고 사업주 스스로가 해당 사업을 수행하는 경우(인소싱, Insourcing)을 사업 이전에 포함시키고 있음.

## 2) 근로관계의 승계

종래 법원은 입주자대표회의가 아파트를 주택관리업체에 위탁하여 관리하다 계약기간 만료 후 다른 주택관리업체로 변경하여 위탁계약을 체결한 경우 근로관계 승계가 문제된 사안에서, 입주자대표회의가 위·수탁관리계약상의 지위에 기한 감독권의 범위를 넘어 급여·인사·노무지휘에 관하여 구체적이고 실질적인 권한을 행사함으로써 위·수탁관리계약이 형식적이고 명목적인 것에 불과한 것에 이르러야 근로관계 승계를 인정할 수 있다고 판시한 바 있어<sup>23)</sup> 용역업체의 변경은 원칙적으로 고용관계의 승계를 인정할 수 없다고 보았음.

23) 대법원 2001. 7. 13. 선고 2001두3709

…원심은 나아가, 원고 회사가 ○○○○으로부터 이 사건 아파트의 관리업무에 관한 영업을 양수한 것이 아니라 그 입주자대표회의로부터 관리업무를 위탁받은 이상, ○○○○과 참가인들 사이의 근로관계가 원고 회사에 승계되기 위해서는 입주자대표회의가 종래부터 ○○○○과 체결한 위수탁관리계약상의 지위에 기한 감독권의 범위를 넘어 참가인들을 비롯한 관리사무소의 직원들에 대한 급여·인사·노무지휘에 관하여 구체적이고 실질적인 권한을 행사함으로써 ○○○○과의 위수탁관리계약이 형식적이고 명목적인 것에 불과할 뿐이어서 그 직원들이 입주자대표회의에 종속적인 지위에서 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 지급받는 등 입주자대표회의와 사이에 적어도 묵시적인 근로계약관계가 성립하여 위탁관리업체의 변경이 관리사무소 직원들에 대한 노무지휘권의 수입자를 바꾼데 불과한 것으로 볼 수 있어야 할 것인데, … 원심의 위와 같은 사실인정과 판단은 정당하고, 거기에 심리미진 또는 증거법칙위배로 인한 사실오인의 위법사유 또는 위수탁관리업체의 변경에 따른 근로관계의 승계와 해고의 정당성에 관한 법리오해의 위법사유가 없다…

다만, 최근 대법원은 용역업체 변경의 경우 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하여 새로운 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성되었다면, 특별한 사정이 없는 한 근로자에게는 그에 따라 새로운 용역업체로 고용이 승계되리라는 기대권이 인정된다고 보면서 고용 승계를 인정하였음.<sup>24)</sup>

### 3) 단체협약의 승계

하급심 판례 중 용역업체 변경에 대하여 이를 ‘영업양도’로 보아 단체협약의 승계를 인정한 사례가 있음.<sup>25)</sup>

24) 대법원 2021. 4. 29. 선고 2016두57045

...도급업체가 사업장 내 업무의 일부를 기간을 정하여 다른 업체(이하 ‘용역업체’라고 한다)에 위탁하고, 용역업체가 위탁받은 용역업무의 수행을 위해 해당 용역계약의 종료 시점까지 기간제근로자를 사용하여 왔는데, 해당 용역업체의 계약기간이 만료되고 새로운 용역업체가 해당 업무를 위탁받아 도급업체와 사이에 용역계약을 체결한 경우, 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하여 새로운 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성되었다면, 특별한 사정이 없는 한 근로자에게는 그에 따라 새로운 용역업체로 고용이 승계되리라는 기대권이 인정된다. 이와 같이 근로자에게 고용승계에 대한 기대권이 인정되는 경우 근로자가 고용승계를 원하였는데도 새로운 용역업체가 합리적 이유 없이 고용승계를 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 근로자에게 효력이 없다(대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결, 대법원 2016. 11. 10. 선고 2014두45765 판결 등 취지 참조). 이때 근로자에게 고용승계에 대한 기대권이 인정되는지 여부는 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하기로 하는 조항을 포함하고 있는지 여부를 포함한 구체적인 계약내용, 해당 용역계약의 체결 동기와 경위, 도급업체 사업장에서의 용역업체 변경에 따른 고용승계 관련 기존 관행, 위탁의 대상으로서 근로자가 수행하는 업무의 내용, 새로운 용역업체와 근로자들의 인식 등 근로관계 및 해당 용역계약을 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

25) 서울고등법원 2017. 6. 14. 선고 2016누62223 판결

...앞서 인정한 사실, 앞서 든 각 증거와 변론 전체의 취지에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사실들을 종합하여 보면, 종전 사업체를 운영하던 H과 원고들 사이에 묵시적 영업양도계약이 성립되었음을 인정할 수 있다. ...따라서 원고들은 종전 사업체의 영업을 양수하였고 근로관계를 승계하였다고 할 것이므로, 종전 사업체와 이 사건 지부 사이에 체결된 이 사건 단체협약은 원고들과 이 사건 근로자들 사이의 근로관계에도 적용된다 할 것이다...

## <정리: 사업이전의 유형과 근로관계·단체협약 등의 승계>

| 유형        |      |                                | 근로관계                       | 단체협약                       | 노동조합                         |
|-----------|------|--------------------------------|----------------------------|----------------------------|------------------------------|
| 영업양도      | 전부양도 |                                | 승계                         | 승계                         | 양수기업 존속                      |
|           | 일부양도 | 완전독립분리<br>(사업부별) <sup>1)</sup> | 승계                         | 승계                         | 양수기업 존속                      |
|           |      | 중전기업존속                         | 승계                         | 규범적 부분<br>승계 <sup>2)</sup> | 양도기업 존속                      |
| 회사합병      |      |                                | 승계                         | 승계                         | 합병회사 존속                      |
| 회사분할      |      |                                | 분할계획서에<br>따름 <sup>3)</sup> | 분할계획서에<br>따름 <sup>4)</sup> | 분할 전<br>회사에 존속 <sup>5)</sup> |
| 용역업체 변경 등 |      |                                | 승계 부정<br>(예외: 기대권)         | 영업양도로<br>보아 승계 인정<br>사례 있음 | -                            |

- 1) 노동조합이 양도되는 사업부문에 한정하여 구성된 경우로 제한  
 2) 채무적 부분의 승계는 제외 / 3) 분할계획서에 기재가 없으면 원칙적으로 승계  
 4) 분할계획서에 기재가 없으면 원칙적으로 승계하지 않음  
 5) 규약변경으로 조직을 분할하거나 다수 회사에 걸친 노동조합을 형성할 수 있음

## 3. 제정안의 주요내용 및 총괄의견

### 가. 제정안의 체계 및 주요내용

제정안은 제1장 총칙, 제2장 사업이전 등에 관한 통지와 협의, 제3장 사업이전 등과 개별적 근로관계, 제4장 사업이전 등과 집단적 노사관계 총 4장으로 구성되어 있으며 총 17개조의 본칙과 2개조의 부칙(시행일, 적용례)을 규정함.

## <제정안의 구성체계>

| 장                                   | 조문   | 제 목                 |        |
|-------------------------------------|------|---------------------|--------|
| 제1장<br>(총칙)                         | 제1조  | 목적                  |        |
|                                     | 제2조  | 정의                  | 사업     |
|                                     |      |                     | 사업주    |
|                                     |      |                     | 사업이전 등 |
|                                     |      |                     | 이전사업주  |
|                                     |      |                     | 승계사업주  |
|                                     |      |                     | 용역업체 등 |
|                                     |      |                     | 사업이전일  |
|                                     |      |                     | 근로자    |
|                                     |      |                     | 근로계약 등 |
|                                     |      |                     | 근로자대표  |
|                                     | 제3조  | 적용범위                |        |
|                                     | 제4조  | 다른 법률과의 관계          |        |
| 제2장<br>(사업이전<br>등에 관한<br>통지와<br>협의) | 제5조  | 근로자대표 등에 대한 통지      |        |
|                                     | 제6조  | 근로자대표 등과 협의         |        |
|                                     | 제7조  | 근로자에 대한 통지          |        |
| 제3장<br>(사업이전<br>등과 개별적<br>근로관계)     | 제8조  | 근로관계 승계의 원칙         |        |
|                                     | 제9조  | 근로자의 승계거부권          |        |
|                                     | 제10조 | 근로자의 이의신청권          |        |
|                                     | 제11조 | 근로자의 계약해지권          |        |
|                                     | 제12조 | 근로조건의 보호            |        |
|                                     | 제13조 | 해고 등의 제한            |        |
| 제4장<br>(사업이전<br>등과 집단적<br>노사관계)     | 제14조 | 노동조합에 관한 효력 등       |        |
|                                     | 제15조 | 합병 시 단체협약의 체결간주 등   |        |
|                                     | 제16조 | 회사분할 시 단체협약의 체결간주 등 |        |
|                                     | 제17조 | 영업양도시 단체협약의 체결간주 등  |        |
| 부칙                                  | 제1조  | 시행일                 |        |
|                                     | 제2조  | 적용례                 |        |

제1장 총칙을 살펴보면, 제2조(정의)에서 사업과 사업주, 근로자(「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 근로자를 말함), 용역업체 등, 근로계약 등, 근로자대표의 정의를 마련하고 사업이전 등의 범위를 정하며, 제3조(적용범위)에서는 근로자 사용 모든 사업(장)에 적용하되, 국가 및 지방자치단체에서의 사업이전 등 근로관계 등의 승계를 적용받지 못하는 사례를 구별하고 있으며, 제4조(다른 법률과의 관계)에서는 근로자에게 유리한 법률을 적용하도록 함.

제2장 사업이전 등에 관한 통지와 협의를 살펴보면, 제5조(근로자대표에 대한 통지) 및 제7조(근로자에 대한 통지)에서 근로자대표와 승계대상근로자에 대하여 사업이전 등에 관한 통지가 이루어질 수 있도록 하고 있음.

제3장 사업이전 등과 개별적 근로관계를 살펴보면, 제8조(근로관계 승계의 원칙)와 제12조(근로조건의 보호)에서 근로관계의 승계뿐만 아니라 취업규칙·단체협약의 승계를 규정함으로써 지속적인 근로조건을 보장하고자 함.

제4장 사업이전 등과 집단적 노사관계를 살펴보면, 합병에 따른 노동조합의 지위 변동, 회사 분할 시 조합원 지위의 유지, 단체협약의 승계에 관한 내용을 포함하고 있음.

## 나. 총괄의견

제정안은 입법을 통해 사업이전 등에 수반되는 근로관계 및 근로조건 등의 승계와 사업이전 등의 통지 및 근로자와의 협의 등에 관한 사항을 명확하게 규정함으로써 사업이전 등에 따라 영향을 받을 수 있는 근로자의 고용 불안을 해소하고 지속적인 근로조건을 보장하려는 것임.

제정안은 다음과 같은 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

첫째, 사업이전 등에 따라 불안정해질 수 있는 근로자의 지위를 두텁게 보호하고, 회사분할과 같이 근로관계의 승계 대상이 문제되는 경우 근로자가 근로관계 승계를 거부할 수 있게 하는 등 사업이전 등과 관련한 근로자의 자기결정권을 보장한다는 점에서 의의가 있음.

둘째, 제정안은 회사의 합병·분할, 영업양도, 하청업체 변경 등 다양한 형태의 사업이전 등이 발생한 경우 노동조합 및 조합원의 지위와 단체협약의 효력에 관한 사항을 명확하게 규정함으로써 사업이전 등에 따라 불안해질 수 있는 노동조합 및 조합원의 지위를 두텁게 보호한다는 점에서 의의가 있음.

셋째, 제정안은 ‘근로자’를 노동조합법에 따른 근로자, ‘사업주’를 사업을 소유·지배하는 자로 규정하여 「근로기준법」에 따른 근로자, 사업주의 개념보다 넓게 정의하고 있고, 이들 사이의 법률관계를 규정하는 근로계약 등을 ‘사업주와 근로자 관계 계약이 체결된 노무제공에

관한 계약'으로 규정하고 있어 이를 통상의 근로계약보다 넓은 범위에  
서 해석할 필요가 있다고 볼 것이므로, 「근로기준법」상 근로자의 고  
용계속뿐만 아니라 노동조합법상 근로자로 인정되는 노무제공자와 사  
업주 사이의 노무제공계약의 존속등 노무제공관계에서의 법률관계도  
규율하려는 것인바, 사업이전 등으로 인해 변동될 수 있는 노무제공자  
의 법적 지위를 두텁게 보호하려는 점에서도 의미가 있음.

다만, 다음과 같은 사항을 추가적으로 검토할 필요가 있다고 보임.

첫째, 사업이전 등에 따른 인력변동 일체를 제한하는 것은 기업의  
적극적인 경영권 행사를 제약하거나 경쟁력을 약화시킬 소지가 있다  
는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

제정안은 사업이전 등의 범위에 영업양도, 회사의 합병, 분할뿐만  
아니라 위·수탁관계에서의 외주화(outsourcing), 업체 변경, 내부화(ins  
ourcing)까지 포함시키고 있고 이에 따른 근로관계 및 단체협약 등의  
승계를 규정하고 있는데, 위와 같은 포괄적인 사업구조 변경에 수반하  
는 인력변동 전체를 일률적으로 제한하는 것은 경직적인 인력운용을  
야기하여 기업의 적극적인 경영권 행사를 제약하거나 경쟁력을 약화  
시킬 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

둘째, 제정안은 사업주와 근로자를 각각 사업을 소유 또는 지배하는  
자와 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법')에 따른 근로  
자로 규정하고 있는 등 「근로기준법」에 따른 근로자와 사용자 사이

의 근로관계보다 넓은 범위에서 위·수탁, 도급관계 등에 관한 규율이 이루어진다는 점을 고려할 필요가 있음.

제정안은 ‘사업주’를 사업을 소유 또는 지배하는 자로 규정하고 사업이전 등에 따라 사용자<sup>26)</sup> 지위가 변동되는 자를 이전사업주·승계사업주로 규정하면서 이들에게 근로관계 등의 승계에 관한 법적 효과를 귀속시키는데, ‘지배’는 기업 사이의 관계에서 재무정책과 영업정책을 결정할 수 있는 능력을 가진 경우를 의미한다고 보임.<sup>27)</sup>

그런데, 사업의 소유나 지배 그 자체로 기업과 개별 근로자와의 근로관계 등에 직접적인 영향력을 행사할 수 있는지는 개별적·구체적으로 판단할 필요가 있다는 점을 감안할 때, 이들이 개별적 근로관계 및 집단적 노사관계에 관한 의무 이행을 실질적으로 담보할 수 있는지 고려할 필요가 있음.

한편, 제정안은 개별적 근로관계 및 집단적 노사관계에서의 법적 권리·의무 승계 대상을 노동조합법상의 근로자로 규정하는데, 이는 사용

---

26) 「근로기준법」에서의 사용자는 근로자에 대한 지휘·감독권을 행사하는 자로서 근로조건을 결정하는 자를 의미한다고 볼 것임.

27) 「**주식회사 등의 외부감사에 관한 법률**」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “연결재무제표”란 회사와 다른 회사(조합 등 법인격이 없는 기업을 포함한다)가 대통령령으로 정하는 지배·종속의 관계에 있는 경우 지배하는 회사(이하 “지배회사”라 한다)가 작성하는 다음 각 목의 모든 서류를 말한다.

가. 연결재무상태표 / 나. 연결손익계산서 또는 연결포괄손익계산서

다. 그 밖에 대통령령으로 정하는 서류

「**주식회사 등의 외부감사에 관한 법률 시행령**」 제3조(연결재무제표 등) ① 법 제2조제3호 각 목 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 지배·종속의 관계”란 회사가 경제 활동에서 효용과 이익을 얻기 위하여 다른 회사(조합 등 법인격이 없는 기업을 포함한다)의 재무정책과 영업정책을 결정할 수 있는 능력을 가지는 경우로서 법 제5조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 회계처리기준(이하 “회계처리기준”이라 한다)에서 정하는 그 회사(이하 “지배회사”라 한다)와 그 다른 회사(이하 “종속회사”라 한다)의 관계를 말한다.

자와의 관계에서 사용·종속관계에 놓인 「근로기준법」상의 근로자보다 넓은 의미로, 노무제공자와의 노무제공관계 또는 노무제공자가 포함된 노동조합과의 단체협약 등에도 영향을 미칠 수 있을 것으로 보임.

그런데, 제정안은 「민법」상 고용계약 또는 「근로기준법」상 근로자의 해고 및 그 구제절차 등을 전제로 하는 규정을 두고 있어<sup>28)</sup> 위·수탁 및 도급관계에 있는 넓은 의미의 ‘근로자’에 대하여 권리구제가 곤란할 여지가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

셋째, 회사의 합병·분할 등 사업이전에 따른 회사의 권리·의무관계에 대하여는 「상법」 등 회사법에서 규율하고 있는바, 타 법과의 관계에 대한 검토가 필요하다고 볼 것임.

제정안은 회사의 합병·분할 등 기업변동 시 근로자의 고용승계 및 근로조건의 계속적 적용 등에 관한 사항을 규율하는데, 기업변동에 따른 기업간 권리의무의 변동이나 회사간 자산, 채무의 승계 및 분할 등은 「상법」 등 회사법이 적용되고 있는바,<sup>29)</sup> 「상법」과 같은 회사법 영역에 해당 내용을 편입하는 방안도 고려할 수 있다고 보임.<sup>30)</sup>

넷째, 단체협약의 승계 등과 관련하여 사업이전의 유형에 따라 노동조합의 지위가 달라질 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

28) 안 제9조 및 제10조의 노동위원회 구제, 안 제11조의 계약 해지 효력, 안 제13조의 해고 제한

29) 회사의 합병에 따른 법적 효과, 분할에 따른 권리의무의 승계 등에 관한 사항을 「상법」에서 규율하고 있음.

30) 일본의 경우 회사법 영역에서 근로관계의 승계 등을 규율하고 있다는 점을 참고할 수 있음. 해외 사례에 관하여는 【참고】 사업이전에 따른 고용승계 등에 관한 해외 사례 참조

예컨대, 사업이전 중 영업의 전부양도나 일부양도 중 사업부문의 일괄양도<sup>31)</sup>가 있는 경우, 기존의 노동조합은 양수회사에서 존속한다고 볼 것이나, 영업의 일부양도, 회사 분할의 경우 양도회사, 분할회사의 노동조합이 그대로 존속한다고 볼 것인데,

안 제16조(회사분할에 따른 단체협약의 체결간주 등)에 따라 양도회사, 분할회사와 해당 회사를 조직대상으로 하는 노동조합 사이의 단체협약이 신설회사와 그 회사를 조직대상으로 하는 노동조합 사이의 단체협약으로 승계되는 것은 단체협약의 당사자가 아닌 제3자에게 그들이 교섭하지 아니한 부담을 전가하는 것에 해당할 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 기존 판례 및 「상법」 등 관계법률과의 관계를 고려하여 제정 실익 및 입법형태 등을 고려할 필요가 있고, 특히 하청업체 변경 등에 관하여는 산업전반 및 고용에 미치는 영향에 대한 깊이 있는 논의를 거칠 필요가 있으므로, 관계부처, 노·사 등 이해관계자·전문가 등 충분한 사회적 논의를 통해 합리적 방안을 검토하는 것이 필요하다는 의견으로,

① 영업양도·회사합병에 대하여는 제정안이 규정하고 있는 내용(근로관계 승계, 근로자의 거부권, 단체협약의 승계 등)이 이미 판례를 통해 보장<sup>32)</sup>되어 있어 입법 실익이 크지 않다는 점을 고려할 필요가 있다

31) 일부양도 중 노동조합이 양도되는 해당 사업부문에 한정하여 구성된 경우

32) 대법원 91다91225

고 보고, ② 회사분할에 대하여는 「상법」에 따른 분할계획서 기재 여부에 따라 근로관계 승계 여부가 달라질 수 있고, 근로자의 거부권에 대하여 법원의 판단이 엇갈리고 있어<sup>33)</sup> 분할계획서 기재사항 보완 등 「상법」 개정을 통해 필요사항을 보완하는 방안도 검토할 필요가 있다는 의견이며, ③ 하청업체 변경 등에 관하여는 산업현장에 경쟁력 저하, 고용감소 등 부정적 파급효과를 가져올 수 있고, 경영사정이나 고

---

영업양도란 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체, 즉 인적·물적조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것을 말하는 것이고, 영업이 포괄적으로 양도되면 양도인과 근로자간에 체결된 고용계약도 양수인에게 승계된다고 보아야 할 것인바...

대법원 2000다3347

A회사에게 영업을 양도함으로써 근로자들을 위한 노동조합으로서 A회사에 존속하고 있다고 봄이 상당하고, 따라서 A회사는 단체협약 상의 권리·의무를 승계하였다고 판단하였다

대법원 2011다45217

영업의 일부만의 양도도 가능하고, 이러한 영업양도가 이루어진 경우에는 원칙적으로 해당 근로자들의 근로관계가 양수하는 기업에 포괄적으로 승계되지만 근로자가 반대 의사를 표시함으로써 양수기업에 승계되는 대신 양도기업에 잔류하거나 양도기업과 양수기업 모두에게 퇴직할 수도 있음

대법원 93다1589

회사의 합병에 의하여 근로관계가 승계되는 경우에는 종전의 근로계약상의 지위가 그대로 포괄적으로 승계되는 것이므로...

대법원 2002다23185, 23192

복수의 회사가 합병되더라도 피합병회사와 그 근로자 사이의 집단적인 근로관계나 근로조건 등은 합병회사와 합병 후 전체 근로자들을 대표하는 노동조합과 사이에 단체협약의 체결 등을 통하여 합병 후 근로자들의 근로관계 내용을 단일화하기로 변경·조정하는 새로운 합의가 있을 때까지는 피합병회사의 근로자들과 합병회사 사이에 그대로 승계되는 것

33) 대법원 2012다13491

회사분할의 경우 분할계획서 또는 분할합병계약서에서 고용관계에 관하여 별도의 정함이 없는 한 근로관계는 신설회사에 원칙적으로 승계되나, 근로관계의 승계를 거부하는 근로자에 대하여는 그 근로관계가 신설회사에 승계되지 아니하고 여전히 존속회사와 사이에 존속함

대법원 2011두4282

분할하는 회사가 미리 노동조합과 근로자들에게 회사 분할의 배경, 목적 및 시기, 승계되는 근로관계의 범위와 내용, 신설회사의 개요 및 업무 내용 등을 설명하고 이해와 협력을 구하는 절차를 거쳤다면 그 승계되는 사업에 관한 근로관계는 해당 근로자의 동의를 받지 못한 경우라도 신설회사에 승계되는 것이 원칙이다. 다만 회사의 분할이 근로기준법상 해고의 제한을 회피하면서 해당 근로자를 해고하기 위한 방편으로 이용되는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는, 해당 근로자는 반대 의사를 표시함으로써 근로관계의 승계를 거부하고 분할하는 회사에 잔류할 수 있음

용상황 등이 다양함에도 일률적으로 고용을 승계하게 하는 것은 신중할 필요가 있다는 의견임.<sup>34)</sup>

## 다. 관련 논의 경과

제21대 국회에서는 동 제정안과 유사한 내용의 「사업이전에서의 근로자 보호 등에 관한 법률안」(송옥주의원 대표발의, 의안번호 제2110156호), 「사업이전 등에서의 근로자 보호 등에 관한 법률안」(윤미향의원 대표발의, 제2117122호)이 발의되고 각각 환경노동위원회에 회부되었으며, 2021. 12. 1. 관련 공청회가 개최된바 있음.<sup>35)</sup>

---

34) (예시1) 자동차 제조업체(A사)에 부품을 납품하는 하청업체(B사)가 있는데, B사의 거래처 부품 공급 차질 등으로 A사가 다른 하청업체(C사)로 변경하고자 할 때, 제정안에 따르면 C사는 B사의 근로자를 승계해야 하는데, C사가 이를 감내할 의사 등이 없을 경우 A사는 하청업체 변경 불가로 인한 생산 차질 등에 직면할 수 있음. 만약 하청업체 C가 독자적 기술력 등을 가지고 있어 상대적 협상력이 높다면 고용승계를 전제로 한 도급계약 체결 등이 더욱 힘들어질 수 있음  
(예시2) 새로운 하청업체가 사업을 수행하기에 이미 충분한 인력을 보유한 경우, 고용승계가 현실적으로 불가능하고 제정안에 따라 승계하더라도 승계이후 불가피한 경영상 해고 가능(제정안은 경영상 해고 시 승계대상근로자를 불리하게 취급하지 못하도록 규정하고 있을 뿐이어서, 기존 근로자의 고용불안 등은 여전히 발생 가능)

35) 송옥주의원안은 6차례\* 법안소위에 상정된 것으로 보이나, 실질적인 논의가 이루어지지 않는 것으로 보임.

\* 제391회 국회(정기회) 제3차 고용노동법안심사소위(2021. 12. 9.), 제392회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위(2021. 12. 16.), 제392회 국회(임시회) 제2차 고용노동법안심사소위(2021. 12. 21.), 제392회 국회(임시회) 제3차 고용노동법안심사소위(2021. 12. 22.), 제392회 국회(임시회) 제4차 고용노동법안심사소위(2021. 12. 28.), 제392회 국회(임시회) 제5차 고용노동법안심사소위(2022. 1. 4.)

## [ 표 ] 공청회 진술인 및 주요 진술내용 정리

### 1. 일시

- 2021년 12월 1일 11:00 (사업이전에서의 근로자 보호를 위한 입법공청회)

### 2. 진술인 및 주요 진술내용

#### ● 권오성(성신여대 교수)

- 현행 「상법」에서는 기업변동을 규율하고 있으나 노동법에서는 기업변동 시 근로관계 승계나 근로조건의 보호, 고용의 존속보장, 노동조합의 법적 지위 등에 대해 아무런 규정을 두지 않은 한계가 있는 바, 동 제정안은 영업양도, 분할, 용역업체 교체라는 각각의 법현상을 사업이전이라는 하나의 사실로 포괄하여 근로관계승계라는 법률 효과를 규정하고, 근로자와 사업자 간의 조화로운 지점을 모색하는 법으로 평가할 수 있음.

#### ● 김준영(한국노총 금속노련 사무처장)

- LG 트윈타워 청소노동자 사건, OB맥주 경인직매장 사건 등에 비추어 보았을 때 노동조합이 설립되고 근로자지위소송 등이 진행되면 노동조합을 무력화시키기 위하여 고용이 승계되지 않고, 그로 인해 법의 보호를 받지 못하는 근로자가 양산되고 있으므로 하청노동자 등의 노동권 보장을 위해 입법의 필요성이 있음.

#### ● 이승길(아주대학교 교수)

- 제정안은 사업이전의 유형에 영업양도, 회사합병, 회사분할뿐만 아니라 외주화나 수급인 변경 등이 포함되어 있는데, 사업이전의 범위에 모두를 포섭하는 것이 타당한지 「상법」, 「민법」과의 관계 등을 종합적으로 검토할 필요가 있으며, 이를 일률적으로 포섭할 수 있을 것인지 등에 대하여 신중한 검토가 필요한 만큼 충분한 사회적 논의가 필요함.

#### ● 장정우(한국경영자총협회 노동정책본부장)

- 제정안은 영업양도나 아웃소싱, 인소싱, 도급업체 변경까지 사업이전의 범위에 포함시켜 고용 및 근로조건 승계를 의무화함으로써 사적자치의 원칙을 훼손함. 이는 산업의 다양성에 부합하지 않은 획일적인 규제로 노동시장의 경직성, 즉 일자리 문제까지 초래될 소지가 있으므로 신규 진출 기업에 막대한 비용을 초래할 수 있으므로 무조건적인 고용승계를 통한 규제 강화보다 노동시장의 유연화 노사관계의 균형을 고민한 후에 입법이 이루어질 필요가 있음.

## 4. 주요 조문별 검토

### 가. 정의(안 제2조)

#### 1) 제정안의 요지

제정안은 사업과 사업주, 근로자, 사업이전 등과 같은 사업이전에 관한 주요 개념을 규정하고 있음.

주요 개념을 살펴보면, ‘사업’은 경제적 활동을 추구할 목적으로 조직되어 독자성을 유지하는 경제적 실체를 의미하고, ‘사업주’는 이를 소유 또는 지배하는 자를 말하며, ‘사업이전 등’은 영업양도(영업의 현물출자 등 포함), 회사합병·분할, 도급관계에서의 사업이전(아웃소싱, 용역업체 변경, 인소싱)으로 구분되고, 이에 따라 종전의 사용자에서 벗어나는 자를 ‘이전사업주’로, 이에 따라 사용자의 지위를 얻게 된 자를 ‘승계사업주’으로 봄.

‘근로자’는 노동조합법에 따른 근로자로, ‘근로자대표’는 노동조합의 대표 또는 노사협의회의 근로자위원 등으로 규정하였음.

## [ 표 ] 제정안 조문

| 제 정 안                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. “사업”이란 경제적 활동을 추구할 목적으로 조직되어 독자성을 유지하는 경제적 실체를 말한다.</li> <li>2. “사업주”란 사업을 소유 또는 지배하는 자를 말한다.</li> <li>3. “사업이전 등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 원인으로 하여 사업의 전부 또는 일부가 이전되는 것을 말한다.             <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 영업양도 계약, 영업의 현물출자</li> <li>나. 「상법」 및 그 밖의 다른 법률에 따른 합병, 분할 또는 분할합병</li> </ul>             다. 다음의 어느 하나에 해당하여 용역업체 등이 변경되는 경우             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 사업주가 자신을 위해 수행하던 활동을 중단하고 용역업체 등이 이를 수행하는 경우.</li> <li>2) 사업주를 위하여 기존의 용역업체 등이 수행하던 활동이 중단되고 다른 용역업체 등(이하 “신규 용역업체”라고 한다)이 이를 수행하는 경우.</li> <li>3) 사업주를 위하여 용역업체 등이 수행하던 활동이 중단되고 그 대신 사업주가 자신을 위하여 이를 수행하는 경우.</li> </ol> </li> <li>4. “이전사업주”란 사업이전 등에 따라 사업의 전부 또는 일부에 대하여 사용자의 지위를 벗어나는 자를 말한다.</li> <li>5. “승계사업주”란 사업이전 등에 따라 사업의 전부 또는 일부에 대하여 사용자의 지위를 갖게 되는 자를 말한다.</li> <li>6. “용역업체 등”이란 도급계약, 위탁계약 등 계약의 명칭을 불문하고 사업주가 영위하는 사업에 편입되었거나 사업주의 통제 아래 용역을 제공하는 사업주를 말한다.</li> <li>7. “사업이전일”이란 사업이전 등의 효력이 발생하는 날을 말한다.</li> <li>8. “근로자”란 이 법에서 달리 정하지 아니하는 한 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 “노동조합법”이라고 한다) 제2조제1호에 따른 근로자를 말한다.</li> <li>9. “근로계약 등”이란 이전사업주와 근로자 관계 계약이 체결된 노무제공에 관한 계약을 말한다.</li> <li>10. “근로자대표”란 사업이전 등에 관한 협의를 위한 다음의 어느 하나</li> </ol> |

에 해당하는 모든 사람을 말한다.

- 1) 노동조합법에 따른 노동조합의 대표
- 2) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 설치된 노사협의회의 근로자위원
- 3) 사업이전 등으로 인하여 근로관계가 승계사업주에게 승계되는 근로자(이하 “승계대상근로자”라고 한다)를 조합원으로 하여 노동조합법에 따라 설립된 노동조합의 대표

## 2) 검토의견

제정안은 사업이전에 따른 근로관계 등의 승계에 관한 법률관계를 규정하기 위한 내용인바, 안 제2조는 사업주, 근로자, 근로자대표 등 각 조문에서 사용되는 용어의 정의를 명확히 규정하여 법률 해석과 적용상의 혼란 및 분쟁을 방지하려는 것임.

제정안은 사업이전 등을 ① 영업양도 계약 등에 따라 사업의 전부 또는 일부의 이전, ② 「상법」 및 그 밖의 다른 법률의 규정에 따른 합병, 분할 또는 분할합병, ③ 아웃소싱, 하청업체 변경, 인소싱을 모두 포함시키고 있는데, 특히 ③유형을 사업이전의 범위에 포함시키는 경우 청소·경비 업역에서의 하청업체 변경에 따른 근로자 고용 승계에 관한 분쟁을 해소하고, 관련 노동조합의 활동 및 지위를 보장할 수 있을 것으로 보임.

다만, ③유형의 경우 조직적·기능적 재산으로서 영업재산 일체가 동일성을 가지고 이전하는 등 회사의 권리·의무가 포괄적으로 승계되는 ①, ②와는 상이한 측면이 있다는 점, 변경되는 용역업체 등에게 고용

승계를 강제하는 것은 사적자치의 원칙, 계약자유 원칙을 제한하는 측면이 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 제정안이 근로관계 승계를 주된 입법목적으로 하면서도 근로자의 범위를 ‘노동조합법상 근로자’로 정의하고 있고, 여기에는 현재 근로관계에 있지 않은 자(실업자, 구직자)도 포함될 수 있어 승계대상근로자의 범위 등에 있어 해석의 혼란 등 문제를 야기할 수 있다는 의견으로, 근로자의 개념을 「근로기준법」상의 근로자로 정의하는 것이 타당하다는 의견임.

## 나. 적용범위(안 제3조)

### 1) 제정안의 주요내용

제정안은 제3조에서 법률의 적용 범위로 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용함을 원칙으로 하되, 국가, 지방자치단체 내에서의 사업이전 또는 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 사업이전이 이루어지는 경우 등은 이 법을 적용하지 아니한다고 규정함.

#### [ 표 ] 제정안 조문

| 제 정 안                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제3조(적용범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.<br>1. 국가 및 지방자치단체 내에서의 기능조정이나 이전에 의한 경우<br>2. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 사업이전 등이 이루어지는 경우 |

### 2) 검토의견

제정안은 공공부문의 경우 국민을 대상으로 한 공공서비스를 제공한다는 점을 고려하여 기능조정이나 이전에 따라 사업이전을 하게 되는 경우 제정안의 적용을 배제하고, 채무자 회생 및 파산 절차의 경우 채권자 평등주의에 기초하여 채권자에게 환가 및 배당에 목적이 있는 만큼 근로관계의 존속을 보호하는 것이 다른 채권자의 손해로 연결될 수 있는 점을 고려한 것으로 보임.<sup>36)</sup>

다만, ‘기능조정에 따른 사업이전’의 범위가 명확하지 않아 공공기관 소속 근로자에 대하여 제정안이 적용되기 곤란할 소지가 있다는 점, 국가 및 지방자치단체를 적용범위에서 제외하는 것은 공공부문의 역할을 수행하기 때문인데, 동일·유사한 역할을 수행한다고 볼 수 있는 공공기관도 근로자를 사용하고 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

---

36) 임종률 외 7명, “기업변동시 근로관계 승계 관련 연구”, 고용노동부, 2007. 110-115면.

## 다. 다른 법률과의 관계(안 제4조)

### 1) 제정안의 주요내용

제정안은 사업이전 등에 관하여 이 법을 타 법에 우선하여 적용하도록 하되, 타 법률을 적용하는 것이 근로자에게 유리한 경우에는 그 법률을 우선 적용하도록 규정함.

#### [ 표 ] 제정안 조문

| 제 정 안                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제4조(다른 법률과의 관계) 이 법은 사업이전 등에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 근로자에게 유리한 경우에는 다른 법률을 우선 적용한다. |

### 2) 검토의견

제정안은 사업이전 등에 관한 법률관계에 대하여 이 법을 우선하여 적용하게 함으로써 제정안이 사업이전 등에 관한 특별법의 지위에 있음을 밝히되 근로자에게 유리한 경우에는 타 법률을 적용하게 함으로써 근로자를 두텁게 보호하려는 것으로 보임.<sup>37)</sup>

37) 소비자 관련 법률에서 소비자에게 유리한 법률을 우선 적용하게 하는 사례가 있음.

「전자상거래 등에서의 소비자보호에 관한 법률」 제4조(다른 법률과의 관계) 전자상거래 또는 통신판매에서의 소비자보호에 관하여 이 법과 다른 법률이 경합하는 경우에는 이 법을 우선 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 소비자에게 유리한 경우에는 그 법을 적용한다.

## 라. 근로자대표 등과 근로자에 대한 통지 및 근로자대표 등과의 협의(안 제5조~제7조)

### 1) 제정안의 주요내용

제정안은 이전사업주로 하여금 사업이전 등의 예정일로부터 2개월 전에 근로자대표(근로자대표가 없는 경우 승계대상근로자 전원)에게 사업이전 등의 발생 사실 등을 문서 또는 전자문서로 통지하게 하고(안 제5조), 사업이전 등의 예정일로부터 50일 전까지 승계대상근로자를 포함하여 사업이전 등으로 영향을 받을 수 있는 근로자에게 문서 또는 전자문서로 사업이전 등의 예정일과 그 사유 등을 통지하게 함(안 제7조).

이전사업주는 사업이전 등을 할 경우 근로자대표(근로자대표가 없는 경우 승계대상근로자 전원으로 구성되는 회의체를 소집)와 사업이전 등에 관한 사항을 협의하는 등 승계대상근로자의 이해·협력을 얻도록 노력하여야 함(안 제6조).

### [ 표 ] 제정안 조문

| 제 정 안                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제5조(근로자대표 등에 대한 통지) 이전사업주는 사업이전 등의 예정일로부터 2개월 전에 근로자대표에게 다음 각 호의 사항을 문서 또는 전자문서로 통지하여야 한다. 다만, 해당 사업장에 근로자대표가 없는 경우에는 승계대상근로자 전원에게 통지하여야 한다. |
| 1. 사업이전 등이 발생할 것이라는 사실, 사업이전 등의 날짜, 사업이전                                                                                                     |

등이 제안된 날짜 및 사업이전 등의 사유

2. 사업이전 등으로 인하여 영향을 받을 수 있는 근로자에게 그 사업이전 등이 미치는 법적, 경제적 및 사회적 영향

3. 승계사업주가 사업이전 등에 따라 영향을 받는 근로자에 대하여 취할 것으로 예상하는 조치 또는 어떠한 조치도 취하지 않을 것으로 예상된다는 사실

제6조(근로자대표 등과 협의) 이전사업주는 사업이전 등을 할 경우 근로자대표와 사업이전 등에 관한 사항을 협의하는 등 승계대상근로자들의 이해와 협력을 얻도록 노력하여야 한다. 다만, 근로자대표가 없는 경우에는 승계대상근로자 전원으로 구성되는 회의체를 소집하여 승계대상근로자들의 이해와 협력을 얻도록 노력하여야 한다.

제7조(근로자에 대한 통지) 이전사업주는 승계대상근로자를 포함하여 사업이전 등으로 영향을 받을 수 있는 근로자에게 사업이전 등의 예정일로부터 50일 전까지 문서 또는 전자문서로 다음 각 호의 사항을 통지하여야 한다.

1. 사업이전 등의 예정일
2. 사업이전 등의 이유
3. 사업이전 등으로 인하여 근로자에 발생할 수 있는 영향
4. 사업이전 등으로 근로자와 관련하여 예상되는 조치

## 2) 검토의견

제정안은 이전사업주로 하여금 사업이전 등 예정일과 그 사유, 사업이전 등으로 인한 영향 및 승계사업주의 예상조치 등을 근로자대표 및 승계대상근로자와 사업이전 등으로 영향을 받을 수 있는 근로자에게 통지하게 하고, 이전사업주에게 근로자대표와의 협의를 통해 사업이전 등에 대한 승계대상근로자의 이해와 협력을 얻도록 노력할 의무

를 부과하는바, 사업이전 등의 과정에서 근로자의 알 권리와 참여권, 노무제공관계 이전에 대한 근로자의 자기결정권을 보장하려고 한다는 점에서 의의가 있음.

특히, 제정안에서 통지·협의를 대상이 되는 ‘근로자대표’는 「근로기준법」상 경영상 해고, 근로시간 등 근로자의 지위나 근로조건의 결정에 관하여 사용자(사업주)와의 합의나 협의 주체가 되는 ‘근로자대표’<sup>38)</sup>보다 넓은 범위를 대표할 수 있어 사업(장)에 복수의 노동조합이 있는 경우에도 사업주와 이들과의 적극적인 협의를 도모할 수 있게 한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 다음과 같은 측면은 추가적으로 검토할 필요가 있다고 보임.

첫째, 안 제5조는 이전사업주의 통지 내용으로 ‘사업이전 등으로 영향을 받을 수 있는 근로자에게 그 사업이전 등이 미치는 법적, 경제적 및 사회적 영향’을 규정하고 있는데, 이전사업주가 기존 노무제공관계의 효력 등 법적 효과 외에 사업이전 등에 따른 경제적·사회적 영향을 파악하여 통지하는 것은 곤란할 소지가 있다고 보임.

둘째, 안 제7조는 사업이전 등으로 영향을 받을 수 있는 근로자에게 사업이전 등에 관한 사항을 통지하도록 규정하는데, ‘영향’의 내용과 범위가 모호할 수 있어 이전사업주의 의무 이행이 곤란할 소지가 있

38) 「근로기준법」 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

다고 보임.

셋째, 제정안은 근로자대표 등에 대한 통지를 사업이전 등 예정일의 2개월 전, 승계대상근로자에 대한 통지를 사업이전 등 예정일 50일 전 까지 하도록 규정하는데, 개별 사례에 따라 사업이전이 급박하게 결정 되는 경우 그 기간까지 사업이전 등의 여부나 승계대상근로자가 명확 히 결정되지 않을 수 있어 통지 기한을 언제까지로 할지 논의가 필요 하다고 보임.

고용노동부는 ①사업이전이 급박하게 결정될 경우 그 기간까지 사업 이전 여부나 승계대상근로자가 명확히 결정되지 않을 수 있고, 통지 규 정 위반시 사업이전 전반에 대한 효력 다툼 등이 있을 수 있다는 점 등 고려할 때 법적 안정성을 고려한 적정 기한을 검토할 필요가 있고,<sup>39)</sup>

통지 대상에 승계대상근로자 외에 사업이전 등으로 영향을 받을 수 있 는 근로자가 포함되어 있어 대상이 명확하지 않은 측면이 있다는 점, 통지 내용이 다소 불명확할 소지가 있어<sup>40)</sup> 범위에 대한 다툼 및 법 집 행과정에서의 혼란이 발생할 우려가 있다는 점도 고려할 필요가 있다는 의견임.

---

39) 근로기준법상 해고 예고기간 30일 등 참고 가능

40) 사업이전이 미치는 법적, 경제적 및 사회적 영향 등

## 마. 근로관계 승계의 원칙과 근로조건의 보호(안 제8조 및 제12조)

### 1) 제정안의 주요내용

제정안은 사업이전 등이 발생한 경우 이전사업주와 승계대상근로자 사이에 존재하는 근로관계 등으로부터 발생하는 권리·의무가 승계사업주에게 포괄적으로 승계된다는 점을 명확하게 규정하는 한편(안 제8조), 이전사업주가 작성한 취업규칙에 근거한 권리·의무를 승계사업주와 승계근로자<sup>41)</sup> 사이 근로관계의 내용에 포함시키고(안 제12조제1항), 위 취업규칙을 승계근로자의 과반수를 조합원으로 하는 노동조합(노동조합이 없는 경우 승계근로자의 과반수)의 동의 없이 불리하게 변경할 수 없게 하며(안 제12조제2항),

이전사업주와 승계근로자 사이에 적용되는 단체협약에 따른 권리·의무도 승계사업주와 승계근로자 사이 근로관계의 내용에 포함시키면서 해당 단체협약의 유효기간 종료일로부터 3개월이 경과하기 전까지 근로자에게 불이익하게 변경되는 것을 제한함(안 제12조제3항).

### [ 표 ] 제정안 조문

| 제 정 안                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제8조(근로관계 승계의 원칙) 사업이전 등으로 사업의 전부 또는 일부가 승계사업주에게 이전되는 경우 승계사업주는 사업이전일 현재 이전사업주와 승계대상근로자 사이에 존재하는 근로관계 등으로부터 발생하는 |

41) 안 제8조에 따라 승계사업주에게 근로관계가 승계된 근로자를 말함.

권리와 의무를 포괄적으로 승계한다.

제12조(근로조건의 보호) ① 이전사업주가 작성한 취업규칙에 따라 이전사업주와 승계근로자 사이에 적용되던 권리와 의무는 승계사업주와 승계근로자 사이의 근로관계의 내용이 된다.

② 승계사업주는 승계근로자의 과반수를 조합원으로 하는 노동조합의 동의 없이 제1항에 따른 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경할 수 없다. 전단에 따른 노동조합이 없는 경우에는 승계근로자의 과반수의 동의 없이 제1항에 따른 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경할 수 없다.

③ 이전사업주와 승계근로자 사이에 적용되던 단체협약에 따른 권리와 의무는 승계사업주와 승계근로자 사이의 근로관계의 내용이 되며 단체협약의 유효기간 종료일로부터 3개월이 경과하기 전까지는 근로자에게 불리하게 변경될 수 없다.

## 2) 검토의견

제정안은 사업이전 등이 발생한 경우 이전사업주와 승계대상근로자 사이의 권리·의무관계가 승계사업주에게 승계된다는 점을 명확하게 하고, 이전사업주의 취업규칙 및 이전사업주와의 단체협약의 내용도 승계사업주에게 승계되는 근로관계의 내용에 포함된다는 점을 명확하게 규정하려는 것으로, 승계사업주에 대한 근로자의 법적 지위를 보장하고, 노무제공조건을 두텁게 보호한다는 점에서 의미가 있음.

또한, 제정안은 영업양도, 합병 등에 있어서의 근로관계는 포괄적으로 승계된다고 하는 판례의 태도를 명문화한다는 점, 회사분할의 경우 「상법」상의 분할계획서 등에 고용관계에 관한 사항이 규정되어 있지 않으면 어느 회사로 근로관계가 승계되는지 혼란이 발생할 수 있는데,

이를 결정할 수 있는 명확한 절차를 마련하였다는 점에서도 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 단체협약은 노동조합과 사용자 사이의 자유로운 합의에 따라 마련되는 것으로 제정안과 같이 일률적으로 특정한 기간(유효기간 종료일부터 3개월이 경과하는 날까지)을 정하여 단체협약의 변경을 제한하는 것은 노·사간의 자율적인 합의를 전제로 하는 단체교섭권을 제한할 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 취업규칙, 단체협약의 승계에 관하여 ①영업양도, 합병의 경우 판례에서 종전의 취업규칙이 그대로 적용되며, 「근로기준법」에 따른 동의 절차 없이 불이익한 변경을 하지 못하도록 판시<sup>42)</sup>하고 있고, 단체협약 역시 포괄적으로 승계되므로<sup>43)</sup> 입법의 실익이 크지 않아 보인다는 점, ②회사분할의 경우 「상법」상 분할계획서의 내용에 따라 취업규칙, 단체협약을 포함한 근로관계 승계 여부가 결정되므로 상법 개정 등 입법형태 등에 대한 검토가 필요하다는 점, ③하청업체 변경 등의 경우 개별 기업의 경영여건, 고용상황 등 다양한 관점을 고려할 필요가 있다는 점을 고려할 필요가 있다는 의견임.

---

42) 대법원 95다41659

영업양도나 기업합병 등에 의하여 근로계약 관계가 포괄적으로 승계된 경우에 근로자의 종전 근로계약상의 지위도 그대로 승계되는 것으로, (중략), 근로기준법 제95조제1항의 근로자집단의 의사결정 방법에 의한 동의 없이는 승계 후의 퇴직금 규정을 적용할 수 없음

43) 대법원 2000다3347

A회사에게 영업을 양도함으로써 근로자들을 위한 노동조합으로서 A회사에 존속하고 있다고 봄이 상당하고, 따라서 A회사는 단체협약 상의 권리·의무를 승계하였다고 판단하였다

단체협약 내용의 변경 제한에 관하여는 ①헌법상 보장된 단체교섭권이 부당하게 제한될 우려가 있다는 점, ②판례 역시 새로운 단체협약 체결 또는 개별 근로자 동의 시 근로조건 변경이 가능하다는 입장<sup>44)</sup>이므로 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

---

44) 대법원 2002다23185, 23192

복수의 회사가 합병되더라도 피합병회사와 그 근로자 사이의 집단적인 근로관계나 근로조건 등은 합병회사와 합병 후 전체 근로자들을 대표하는 노동조합과 사이에 단체협약의 체결 등을 통하여 합병 후 근로자들의 근로관계 내용을 단일화하기로 변경·조정하는 새로운 합의가 있을 때까지는 피합병회사의 근로자들과 합병회사 사이에 그대로 승계되는 것

## 바. 사업이전 등에 관한 근로자의 승계거부권·이의신청권·계약해지권(안 제9조~제11조)

### 1) 제정안의 주요내용

제정안에 따르면, 사업이전 등으로 인하여 근로관계가 승계되는 승계대상근로자는 이전사업주 또는 승계사업주에게 그 승계를 거부하는 의사표시를 함으로써 근로관계의 승계를 거부할 수 있고(안 제9조제1항, 제2항 및 제4항), 거부의 의사표시를 수령한 승계사업주는 이를 지체없이 이전사업주에게 통보하여야 하며(안 제9조제3항), 근로관계의 승계를 거부한 근로자는 그 거부의 의사표시가 도달한 날로부터 3개월 이내에 노동위원회에 이전사업주를 상대로 구제신청을 할 수 있음(안 제9조제5항 및 제6항).

승계대상근로자에 해당하나 그 통지를 받지 못한 승계대상근로자는 사업이전일 이후 1개월 내에 이전사업주 또는 승계사업주에게 승계대상근로자에서 제외된 것에 대한 이의를 신청할 수 있고(안 제10조제1항), 이의신청을 받은 승계사업주는 이를 이전사업주에게 지체없이 통보하여야 하며(안 제10조제2항), 승계사업주는 14일 이내로 이의를 신청한 근로자가 승계대상근로자에 해당하는지 여부를 확인하여 그 여부를 통지하여야 하고(안 제10조제3항), 이의를 신청한 근로자는 이의신청의 의사가 이전사업주 또는 승계사업주에게 도달한 날로부터 3개월 이내에 노동위원회에 승계사업주를 대상으로 구제신청을 할 수 있음

(안 제10조제6항 및 제7항).

승계대상근로자로서 근로관계 등이 승계된 근로자는 사업이전일로부터 1개월 이내에는 승계사업주에게 계약 해지를 통지할 수 있고(안 제11조제1항), 통지 후 1개월이 경과한 때에는 해지의 효력이 발생하며(안 제11조제2항), 이에 대하여는 「민법」상 과실에 의한 손해배상책임을 묻지 않음(안 제11조제3항).

### [ 표 ] 제정안 조문

| 제 정 안                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제9조(근로자의 승계거부권) ① 제7조에 따른 통지를 받은 승계대상근로자는 통지가 도달한 후 1개월 이내에 문서 또는 전자문서로 이전사업주 또는 승계사업주에게 근로관계의 승계에 대한 거부의 의사를 표시할 수 있다.<br>② 승계대상근로자에 해당함에도 제7조에 따른 통지를 받지 못한 근로자는 사업이전일 이후 1개월 이내에 문서 또는 전자문서로 이전사업주 또는 승계사업주에게 승계에 대한 거부의 의사를 표시할 수 있다.<br>③ 제1항 및 제2항의 의사표시를 수령한 승계사업주는 지체 없이 그 사실을 문서 또는 전자문서로 이전사업주에게 통지하여야 한다.<br>④ 제1항 및 제2항에 따라 거부의 의사를 표시한 근로자의 근로계약 등은 승계사업주에게 이전되지 아니한다.<br>⑤ 제1항 및 제2항에 따라 거부의 의사를 표시한 근로자는 거부의 의사가 이전사업주 또는 승계사업주에게 도달한 날로부터 3개월 이내에 이전사업주를 상대로 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다.<br>⑥ 제5항의 구제신청에 대하여는 「근로기준법」 제29조부터 제33조까지의 규정을 준용한다. |
| 제10조(근로자의 이의신청권) ① 승계대상근로자에 해당함에도 제7조에 따른 통지를 받지 못한 근로자는 사업이전일 이후 1개월 이내에 문서 또는 전자문서로 이전사업주 또는 승계사업주에게 이의를 신청할 수 있다.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

② 이의신청을 받은 이전사업주는 지체 없이 그 사실을 문서 또는 전자 문서로 승계사업주에게 통지하여야 한다.

③ 근로자로부터 제1항의 이의신청을 받거나 이전사업주로부터 제2항의 통지를 받은 승계사업주는 14일 이내에 이의를 신청한 근로자가 승계대상근로자에 해당하는지 여부를 확인하여 문서 또는 전자문서로 해당 근로자에게 통지하여야 한다.

④ 제7조에 따른 통지를 받지 못한 승계대상근로자가 제1항에 따라 이의를 신청하지 아니한 경우에는 제9조제2항에 따른 거부의 의사표시를 한 것으로 본다.

⑤ 제1항에 따라 이의를 신청한 근로자가 승계대상근로자에 해당할 경우 해당 근로자의 근로관계는 제8조에 따라 승계사업주에게 포괄적으로 승계된 것으로 본다.

⑥ 제1항에 따라 이의를 신청한 근로자는 이의신청의 의사가 이전사업주 또는 승계사업주에게 도달한 날로부터 3개월 이내에 승계사업주를 상대로 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다.

⑦ 제6항의 구제신청에 대하여는 「근로기준법」 제29조부터 제33조까지의 규정을 준용한다.

제11조(근로자의 계약해지권) ① 제8조에 따라 승계사업주에게 근로관계가 승계된 근로자(이하 “승계근로자”라고 한다)는 고용기간의 약정이 있는지 여부와 상관없이 사업이전일로부터 1개월 이내에 승계사업주에게 계약 해지의 통지를 할 수 있다.

② 제1항에 따른 통지가 있을 경우 승계사업주가 해지의 통지를 받은 날로부터 1개월이 경과하면 해지의 효력이 생긴다. 다만, 기간으로 보수를 정한 때에는 「민법」 제660조제3항에 따른 당기후의 일기를 경과함으로써 해지의 효력이 생긴다.

③ 제1항에 따른 계약해지에는 「민법」 제661조를 적용하지 아니한다.

## 2) 검토의견

제정안은 사업이전 등의 경우 근로관계 등의 자동승계에 대한 거부권 및 해지권을 행사할 수 있는 지위를 근로자에게 부여하고, 승계된 이후에도 자유로운 근로계약의 해지를 담보함으로써 사업이전 등에 따른 근로자의 법적 지위에 관하여 자유로운 자기결정권을 보장하는 한편, 승계대상근로자에 해당함에도 이에 대한 통지를 받지 못한 경우 이전사업주 및 승계사업주를 대상으로 이의신청을 하거나, 노동위원회에 구제를 신청할 수 있게 함으로써 권리구제 수단도 마련하고 있다는 점에서 의의가 있다고 볼 것임.

또한, 제정안은 영업양도, 합병 등에 있어서의 근로관계는 포괄적으로 승계된다고 하는 판례의 태도를 명문화한다는 점, 회사분할의 경우 「상법」상의 분할계획서 등에 고용관계에 관한 사항이 규정되어 있지 않으면 어느 회사로 근로관계가 승계되는지 혼란이 발생할 수 있는데, 이를 결정할 수 있는 절차를 마련하였다는 점에서도 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 제정안에 관하여는 다음과 같은 사항을 추가적으로 검토할 필요가 있다고 보임.

첫째, 제정안은 사업이전 등으로 인해 근로관계가 승계사업주에게 승계되는 근로자를 ‘승계대상근로자’로 규정하고 있는데, 이들은 이전사업주와의 관계상 근로관계 등으로부터 발생하는 권리·의무를 포괄적으로 승계하는 주체로 규정될 뿐 이들을 다른 근로자와 구분할 수

있는 별도의 기준이 제시되고 있지 않아 향후 이들에 대한 권리구제가 문제될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

둘째, 근로관계 등의 자동승계는 인정되는 반면, 승계거부권·이의신청권·계약해지권은 「근로기준법」에 따른 근로자와 사용자 사이의 근로관계에 한정하여 행사된다고 해석될 여지가 있다고 보이는바,<sup>45)</sup> 승계거부권·이의신청권·계약해지권의 행사자와 근로관계 등의 자동승계 대상자가 상이할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.<sup>46)</sup>

셋째, 제정안은 승계대상근로자가 아님에도 승계대상근로자로 통지를 받은 근로자의 불복절차를 마련하고 있지 않는데, 이들은 통지를 받은 이후 소속 사업장이 변경되는 등 사실상 근로관계의 내용이 변경될 여지가 있으므로, 이들이 승계대상근로자가 아니라는 것을 확인하는 형태의 불복절차를 규정하는 것을 고려할 필요가 있다고 보임.

---

45) **안 제9조(근로자의 승계거부권)** ① 제7조에 따른 통지를 받은 승계대상근로자는 통지가 도달한 후 1개월 이내에 문서 또는 전자문서로 이전사업주 또는 승계사업주에게 근로관계의 승계에 대한 거부의 의사를 표시할 수 있다.

**안 제10조(근로자의 이의신청권)** ⑤ 제1항에 따라 이의를 신청한 근로자가 승계대상근로자에 해당할 경우 해당 근로자의 근로관계는 제8조에 따라 승계사업주에게 포괄적으로 승계된 것으로 본다.

**안 제11조(근로자의 계약해지권)** ① 제8조에 따라 승계사업주에게 근로관계가 승계된 근로자 (이하 “승계근로자”라고 한다)는 고용기간의 약정이 있는지 여부와 상관없이 사업이전일로부터 1개월 이내에 승계사업주에게 계약 해지의 통지를 할 수 있다.

46) 근로관계 등의 자동 승계자와 승계거부권 등의 행사자를 일치시키는 경우, 노무제공자 등이 노동위원회 구제절차를 이용하는 것이 적정한지, 계약해지 시 「민법」의 고용계약을 전제로 하는 해지의 효력 등을 동일하게 적용할 수 있는지에 관하여 추가적인 검토가 필요할 것으로 보임.

**<제정안에 따른 승계거부권·이의신청권·계약해지권>**

| 구분                  |     | 실체관계(승계대상근로자 해당 여부)                                                         |                                                                                                     |
|---------------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     |     | 승계 대상                                                                       | 승계 비대상                                                                                              |
| 이전사업주<br>사전통지<br>여부 | 통지  | ① 승계거부권 행사<br>→ 근로관계 미승계 효력<br>② 사업이전 등 발생(승계)<br>이후 계약해지권 행사               | 근로관계 변동 없음<br>※승계대상근로자로<br>통지받는 이상 실질적으로는<br>사업장 변경 등 근로관계가<br>변경될 수 있어 당사자로서는<br>법적 지위 확인 필요할 수 있음 |
|                     | 미통지 | ① 근로관계 자동승계<br>② 이의신청권 행사<br>→ 근로관계 승계 확인<br>③ 사업이전 등 발생(승계)<br>이후 계약해지권 행사 | 근로관계 변동 없음                                                                                          |

고용노동부는 승계 거부의사를 표현한 근로자는 근로자의 의사로 승계를 거부한 것인데, 이를 부당해고 절차와 동일하게 보고 「근로기준법」상의 부당해고 등 구제명령 절차를 준용하는 것은 곤란하다는 의견임.

## 사. 해고 등의 제한(안 제13조)

### 1) 제정안의 주요내용

제정안은 사업이전 등의 이유로 이전사업주 또는 승계사업주가 근로자를 해고할 수 없도록 하고, 이들이 경영상 해고를 할 경우 근로자의 승계거부권 또는 이의신청권 행사가 있었다는 이유로 승계대상근로자를 불리하게 취급하지 않도록 함(안 제13조).

#### [ 표 ] 제정안 조문

| 제 정 안                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제13조(해고 등의 제한) ① 사업이전 등의 이유로 이전사업주 또는 승계사업주는 근로자를 해고하여서는 아니 된다.<br>② 이전사업주 또는 승계사업주는 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유에 의한 해고를 할 때 제9조에 따른 승계거부나 제10조에 따른 이의신청을 하였다는 사유로 승계대상근로자를 불리하게 취급하여서는 아니 된다. |

### 2) 검토의견

제정안은 근로자의 자기결정권 행사로 인한 이전사업주 또는 승계사업주의 불이익한 조치를 금지함으로써 사업이전 등에 따른 근로자의 자기결정권 행사가 제약받지 않도록 한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 제정안은 승계대상근로자에 대한 불리한 취급을 제한할 뿐이므로 아웃소싱, 하청업체 변경, 인소싱 등의 경우 신규 수탁업체가 기존 인력으로 해당 사업을 수행하기 충분한 인력을 이미 보유한 상태에서 근로관계의 포괄승계가 이루어지게 되면 기존 보유 인력에 대한 경영상 이유에 의한 해고가 발생하는 등 새로운 고용불안이 야기될 수 있다는 점은 고려할 필요가 있다고 보임.

## 아. 노동조합에 관한 효력 등(안 제14조)

### 1) 제정안의 주요내용

제정안은 회사 합병 시 소멸되는 회사의 사업(장)을 단위로 하는 노동조합은 존속회사 또는 신설회사의 사업(장)을 단위로 하는 노동조합이 되는 것으로 간주하고(안 제14조제1항), 분할되는 회사의 사업(장)을 단위로 하는 노동조합의 조합원 자격은 사업이전일 이후 최초로 소집되는 해당 노동조합의 조합원총회 또는 대의원회의까지 계속하여 유지되는 것으로 보며(안 제14조제2항), 이전사업주 및 승계사업주의 사업(장)에서의 교섭대표노동조합의 지위는 사업이전 등으로 영향을 받지 않는 것으로 보되, 사업이전 등에 따라 교섭대표노동조합이 복수가 되는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 교섭대표노동조합의 지위 및 구성 등을 규정함(안 제14조제3항 및 제4항).

### [ 표 ] 제정안 조문

| 제 정 안                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제14조(노동조합에 관한 효력 등) ① 합병으로 소멸하는 회사의 사업이나 사업장을 단위로 하는 노동조합은 사업이전일에 존속회사 또는 신설회사의 사업 또는 사업장을 단위로 하는 노동조합으로 변경된 것으로 본다.<br>② 승계대상근로자가 회사분할 등에 따라 분할하는 회사의 사업 또는 사업장을 단위로 하는 노동조합의 조합원인 경우에는 사업이전일 이후 최초로 소집되는 해당 노동조합의 조합원총회 또는 대의원회의 회의일까지 승계근로자의 조합원 자격이 유지된다. |

- ③ 사업이전일 이전에 노동조합법 제29조의2에 따라 결정된 이전사업주의 사업 또는 사업장, 승계사업주의 사업 또는 사업장에서의 교섭대표 노동조합의 지위는 사업이전 등으로 인하여 영향을 받지 아니한다. 다만, 전단에 따라 한 사업 또는 사업장에 교섭대표노동조합이 둘 이상 존재하게 되는 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 제3항 외에 사업이전 등에 따른 교섭대표노동조합의 지위 및 구성 등에 관해 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

## 2) 검토의견

노동조합은 기업과 독립된 법적 주체인 만큼 사업이전 등과 관련하여 직접적인 법적 영향관계에 놓이지는 않으나, 대부분의 노동조합이 기업별 단위로 조직되어 있는 상황에서 사업이전 등으로 인하여 소속 조합원의 신분에 변동이 발생하고 노동조합의 조직에 영향을 미치게 되는 등 사업이전 등이 노동조합의 존립과 기능에 영향을 미치는 경우<sup>47)</sup>가 발생할 수 있음.

제정안은 노동조합의 지위에 관한 명문의 규정을 두어 법적 지위의 불안정성을 해소하려는 것으로, 합병으로 소멸하는 회사와 그 소멸하는 회사의 기업별노조 간의 집단적 근로관계는 사업승계인에게 그대로 승계된다고 보는 판례<sup>48)</sup>의 취지에 비추어 노동조합 및 조합원 지위의

47) 임종률 외 7명, “기업변동시 근로관계 승계 관련 연구”, 고용노동부, 2007. 71면.

48) 대법원 2004. 5. 14. 선고, 2002다23185

…복수의 회사가 합병되더라도 피합병회사와 그 근로자 사이의 집단적인 근로관계나 근로조건 등은 합병회사와 합병 후 전체 근로자들을 대표하는 노동조합과 사이에 단체협약의 체결 등을 통하여 합병 후 근로자들의 근로관계 내용을 단일화하기로 변경·조정하는 새로운 합의가 있을 때까지는 피합병회사의 근로자들과 합병회사 사이에 그대로 승계되는 것이고, 합병회사

존속에 관한 법적 근거를 명확하게 한다는 점에서 의미가 있음.

특히, 회사분할에 있어서는 하나의 회사(A사)가 A사(존속회사)와 B사(신설회사)로 분할되는 경우 B사로 승계되는 근로자가 더 이상 A사의 근로자가 아니어서 A사의 근로자를 가입대상으로 하는 노동조합의 조합원 지위를 잃게 되는 것으로 해석될 여지가 있는데, 안 제14조제2항에서 사업이전일 이후 최초로 소집되는 노동조합의 조합원총회 또는 대의원회의까지 조합원 자격이 유지된다고 규정할 경우 회사분할에 따른 조합원 자격 상실이라는 결과를 방지하고, 사업이전 등이 발생한 이후에도 조합원이 기존의 지위를 유지할 수 있도록 법률적으로 보장함으로써 노사관계의 안정성을 확보하려는 것으로 보임.

또한, 사업이전 등이 이전사업주 및 승계사업주의 사업(장)에서의 교섭대표노동조합 지위에는 영향을 미치지 않도록 하되, 복수의 교섭대표노동조합이 형성되는 경우(복수의 사업이 합병되는 경우 등)에는 별도의 절차를 거칠 수 있도록 함으로써 사업이전 등이 발생한 이후 단체교섭의 혼선을 최소화하려고 한다는 점에서도 의미가 있다고 볼 것임.

고용노동부는 합병 시 노동조합의 존속에 관한 사항(안 제14조제1항)에 대하여는 판례가 합병 시 소멸회사와 그 소멸회사의 기업별노조

---

의 노동조합이 유니언 쉐프의 조직형태를 취하고 있었다고 하더라도 위에서 본 바와 같은 피합병회사의 근로자들까지 아우른 노동조합과 합병회사 사이의 새로운 합의나 단체협약이 있을 때까지는 피합병회사의 근로자들이 자동적으로 합병회사의 노동조합의 조합원으로 되는 것은 아니라 할 것이다...

간의 집단적 근로관계는 사업승계인에 그대로 승계된다고 하여, 노동조합의 지위가 계속 유지되는 것으로 보고 있어, 입법의 실익이 크지 않다는 의견임.<sup>49)</sup>

회사분할 시 노동조합 조합원의 지위 존속에 관한 사항(안 제14조제2항)에 대하여는 ①현행법상 노동조합이 그 조직범위를 개별기업으로 하는 기업별 노동조합에 해당하는 이상 규약변경 없이는 분할 이후 신설회사를 조직대상으로 볼 수 없고, 승계대상근로자는 해당 노동조합의 조직대상에 포함되지 않는다고 볼 것인바, 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」과 충돌할 소지가 있다는 점,<sup>50)</sup> ②사업이전 전에 노동조합의 자율적인 규약변경이 가능함에도 이를 강제하는 것은 노동조합의 자주성을 제약할 소지가 있다는 점,<sup>51)</sup> ③승계대상근로자의 의사와 무관하게 일률적으로 가입유지를 간주하는 것은 근로자의 소극적 단결권, 단결선택권을 제약할 수 있다는 점 등을 고려할 필요가 있다는 의견임.

교섭대표 노동조합의 지위 보장(안 제14조제3항)에 관하여 제정안에 따르면, 이전사업주의 교섭대표노동조합이 승계사업주에서도 교섭대표 노동조합의 지위를 가질 수 있는데, 이전사업주의 교섭대표노동조합 조

---

49) 복수의 회사가 합병되더라도 피합병회사와 그 근로자 사이의 집단적인 근로관계나 근로조건 등은 합병회사와 합병 후 전체 근로자들을 대표하는 노동조합과 사이에 단체협약의 체결 등을 통하여 합병 후 근로자들의 근로관계 내용을 단일화하기로 변경·조정하는 새로운 합의가 있을 때까지는 피합병회사의 근로자들과 합병회사 사이에 그대로 승계되는 것임(대법 2002다 23185, 23192)

50) 현행 노조법은 조직의 자주적, 민주적 운영 보장을 위해 규약을 두도록 하면서, 조합원에 관한 사항(즉, 조직대상)을 규약에 필수적으로 기재하도록 하고 있고, 이에 따라 규약상 해당 노조의 조직대상에 포함되지 않는 근로자는 조합원이 될 수 없음.

51) 노조가 조직대상을 신설회사로 하고자 하거나, 조직을 분할하고자 할 경우, 회사의 분할이 시행되기 전 미리 노조의 자율적 의사로 규약을 변경하는 것이 가능

합원 수가 승계사업주의 근로자 수보다 현저히 적어 대표성을 갖기 어려울 수 있다는 점, 반면, 승계사업주의 교섭대표노동조합이 교섭대표노동조합의 지위를 계속 갖게 되는 경우로서 이전사업주 소속 근로자가 훨씬 많은 경우 승계사업주의 교섭대표노동조합이 대표성을 갖기 어려울 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다는 의견임.

## 자. 합병·회사분할 등의 경우 단체협약의 체결간주 등(안 제15조 ~제17조)

### 1) 제정안의 주요내용

제정안은 합병에 따라 소멸되는 회사와 그 회사의 노동조합 사이에 체결된 단체협약은 존속회사 또는 신설회사와 그 회사의 노동조합 사이에 동일한 내용으로 단체협약이 존속하는 것으로 보고(안 제15조),

회사분할 시 단체협약의 채무적 부분<sup>52)</sup>(「노동조합 및 노동관계조정법」 제33조<sup>53)</sup>에 따른 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준 이외의 부분)은 사업승계인과의 서면합의가 있는 경우 분할의 효력이 발생한 날에 승계되고, 이외의 부분은 사업승계인과 노동조합 사이에 단체협약이 체결된 것으로 간주하며(안 제16조),

영업양도 또는 현물출자에 따라 사업이 전부 이전되는 경우, 합병에 따른 노동조합의 지위 변경에 관한 사항(안 제14조제1항)과 합병에 따른 단체협약의 체결간주에 관한 사항(안 제15조)이 준용되는 것으로 보고, 영업양도 또는 현물출자에 따라 사업이 일부 이전되거나 아웃소싱, 하청업체 변경, 인소싱이 이루어지는 경우 회사 분할에 따른 조합원 자격의 유지에 관한 사항(안 제14조제2항)과 회사 분할에 따른 단체협약의 체결간주에 관한 사항(안 제16조)가 준용되는 것으로 봄(안 제17조).

52) 단체교섭 조항, 조합원의 범위 조항, 조합활동 조항(ex. 노조사무실 제공, 노조전임자 수의 할당 등), 쟁의행위 관련 조항 등

53) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제33조(기준의 효력) ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

## [ 표 ] 제정안 조문

| 제 정 안                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>제15조(합병 시 단체협약의 체결간주 등) 합병으로 소멸하는 회사와 그 회사의 노동조합 사이에 체결된 단체협약에 관해서는 사업이전일에 존속회사 또는 신설회사와 그 회사의 노동조합 사이에 동일한 내용으로 단체협약이 체결된 것으로 본다.</p> <p>제16조(회사분할 시 단체협약의 체결간주 등) ① 회사분할에 따라 분할되는 회사와 그 회사의 노동조합 사이에 체결된 단체협약 중 노동조합법 제33조의 기준 이외의 부분과 관련하여 해당 부분의 전부 또는 일부에 대하여 분할회사와 노동조합 사이에 분할계획서 또는 분할계약 등의 기재에 따라 신설회사 또는 승계회사에 승계된다는 취지의 서면합의가 있는 경우에는 서면합의와 관련된 부분은 해당 분할의 효력이 발생한 날에 신설회사 또는 승계회사 등에 승계된다.</p> <p>② 제1항에서 정한 것 외에 분할회사와 노동조합 사이에 체결된 단체협약에 관해서는 노동조합의 조합원인 근로자와 분할회사 사이에 체결된 근로계약이 승계회사 등으로 승계되는 경우 사업이전일에 승계회사 등과 노동조합 사이에 체결된 기존의 단체협약(제1항에 따라 분할회사와 노동조합 사이에 별도로 합의된 부분은 제외한다)과 동일한 내용으로 단체협약이 체결된 것으로 본다.</p> <p>제17조(영업양도시 단체협약의 체결간주 등) ① 이전사업주가 제2조제3호가목 등에 따라 자신의 사업 전부를 승계사업주에게 이전하는 경우에는 제14조제1항 및 제15조를 준용한다.</p> <p>② 이전사업주가 제2조제3호가목 및 제2조제3호다목 등에 따라 자신의 사업 일부 또는 여러 사업부문 중 하나를 승계사업주에게 이전하는 경우에는 제14조제2항 및 제16조를 준용한다.</p> |

## 2) 검토의견

단체협약에는 근로조건을 규율한 ‘규범적 부분’ 이외에 노조활동 및 전임자 등에 관한 ‘채무적 부분’도 포함되어 있는데, 규범적 부분은 근로자와 사업주 사이의 근로조건을 직접 결정하는바, 사업이전 등에 따라 근로관계의 승계가 이루어지는 경우 자동적으로 승계된다고 볼 것이나<sup>54)</sup> 채무적 부분은 노동조합과의 권리·의무관계에 해당하는바 자동적으로 승계되는지 의문이 있다고 볼 것임.

제정안은 사업이전 과정에서 단체협약상의 채무적 부분과 관련된 논란이 많고 실제 교섭상황에서는 채무적 부분이 규범적 부분과 상호 긴밀하게 하나의 일체를 이루면서 성립한다는 점을 고려하여 노·사관계의 안정성을 제고하고 노동조합의 원활한 활동 보장을 위해 사업이전 등이 발생한 경우 단체협약의 채무적 부분이 승계된다는 점을 명

54) 대법원 2000. 6. 9. 선고 98다13747 판결

…단체협약이 실효되었다고 하더라도 임금, 퇴직금이나 노동시간, 그 밖에 개별적인 노동조건에 관한 부분은 그 단체협약의 적용을 받고 있던 근로자의 근로계약의 내용이 되어 그것을 변경하는 새로운 단체협약, 취업규칙이 체결, 작성되거나 또는 개별적인 근로자의 동의를 얻지 아니하는 한 개별적인 근로자의 근로계약의 내용으로서 여전히 남아 있어 사용자와 근로자를 규율한다고 할 것이므로…

대법원 2016. 7. 22. 선고 2013두24396 판결

…노동조합 및 노동관계조정법 제33조 제1항은 “단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.”고 규정하고 있고, 같은 조 제2항은 “근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.”고 규정하고 있다. 따라서 단체협약 중 근로조건 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 부분, 즉 규범적 부분은 근로자와 사용자 사이의 근로계약관계를 직접 규율하는 효력을 가진다.…

고용노동부 질의회시 노사관계법제팀-1042, 2007. 3. 27.

…기존 법인과 신설법인의 사용자간에 별도의 약정이 없는 한 기존 법인과 당해 노동조합 간에 체결한 단체협약이 신설법인의 사용자에게 자동승계 된다고 보기는 어려울 것이나, 단체협약의 내용 중 규범적 부분은 노사간에 별도의 합의 등 달리 볼 사정이 없는 한 개별 근로자의 근로조건으로 화체(化體)되어 그 효력이 계속 유지된다고 봄이 타당할 것입니다.…

문화하려는 것으로 보임.

또한, 회사의 합병, 분할이 영업양도, 아웃소싱, 하청업체 변경 등과 유사한 성격이 있다는 점을 감안하여 회사의 합병, 분할 시 노동조합의 지위, 단체협약의 채무적 효력 승계에 관한 규정 등을 영업양도, 아웃소싱, 하청업체 변경 등의 경우에도 준용하려는 것임.

판례는 영업양도에 관하여 노동조합의 지위와 단체협약 또한 양수회사에 동일하게 승계된다고 보고 있으므로<sup>55)</sup> 제정안이 이러한 점을 고려하여 영업양도 시 노동조합의 지위 및 단체협약의 효력 유지에 관한 사항을 법문에 명확히 규정한 것은 의미가 있다고 볼 것임.

또한, 영업의 일부양도나 하청업체 변경 등에 관하여 승계대상근로자는 더 이상 기존 회사의 근로자가 아니어서 기존 회사의 근로자를 가입대상으로 하는 노동조합의 조합원 지위를 잃게 되는 것으로 해석될 여지가 있는데, 안 제14조제2항에서 회사분할 시 사업이전일 이후 최초로 소집되는 노동조합의 조합원총회 또는 대의원회의까지 조합원 자격을 유지하도록 하는 내용을 영업의 일부양도나 하청업체 변경 등에 준용할 경우, 이러한 문제점을 해소할 수 있을 것으로 보임.

---

55) 대법원 1989. 5. 23. 선고, 88누4508

…일반적으로 근로자를 그대로 승계하는 영업양도의 경우에 있어서도 특별한 사정이 없는 한 종전의 단체협약도 잠정적으로 승계되어 존속하는 것이라고 보아야 할 것이다.…”

대법원 2002. 3. 26. 선고, 2000다3347

…○○가 원고회사에게 전장사업부문의 영업을 양도함으로써 피고 조합 역시 원고회사에 입사한 전장사업부 근로자들을 위한 노동조합으로서 원고회사에 존속하고 있다고 봄이 상당하고, 따라서 ○○와 피고 조합 사이의 단체협약상의 권리·의무를 승계하였다고 피고 조합은 위 단체 협약에 의하여 노조사무실을 점유, 사용할 권원이 있다고 판단하였다. 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고 거기에 상고이유 주장과 같은 법리오해의 위법이 없다.…”

다만, 안 제16조제2항은 같은 조 제1항에 따라 서면합의로 승계되지 않은 단체협약의 내용은 자동으로 단체협약이 체결된 것으로 간주하는데, 이 경우 제1항과 같이 서면합의하지 않더라도 자동적으로 단체협약이 자동적용된다고 볼 것이어서 제1항에 따른 서면합의의 필요성이 크다고 보기 어려울 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 합병 시 단체협약 체결 간주(안 제15조)에 관하여 「상법」은 합병 전후 권리·의무의 포괄적 승계를 인정하고 있고, 판례 또한 이를 근거로 단체협약의 승계를 인정하고 있어 입법의 실익이 크지 않을 것으로 보인다는 점을 고려할 필요가 있다는 의견임.

회사분할 시 단체협약 체결 간주 등(안 제16조)에 관하여는 분할회사의 기업노조가 분할 시 당연히 신설 또는 승계회사의 노동조합으로 되는 것은 아님에도, 서면합의가 없는 경우에 일률적으로 해당 노조와 신설 또는 승계회사와 사이에 기존의 단체협약이 체결된 것으로 보는 것은 집단적 노사관계의 당사자가 아닌 자 사이에 단체협약의 효력을 미치도록 하는 것이어서 타당하지 않다는 의견임.<sup>56)</sup>

영업양도 및 용역업체 변경 등에 대한 준용 중 사업의 전부 이전에 관한 사항(안 제17조제1항)에 대하여는 판례가 영업양도의 경우 노동조합의 지위와 단체협약의 승계를 인정하고 있어, 입법의 실익이 크지

---

56) A기업의 일부가 분할되어 B기업이 신설됨에 따라 A기업노조 조합원 중 일부가 B기업 소속 근로자가 된 경우, A기업노조가 규약상 조직대상을 B기업 소속 근로자가 포함되도록 변경하지 않았다면 A기업노조는 B기업에서의 노동조합이 아님에도, A기업노조가 B기업에 대해 기존 단체협약의 채무적 부분을 주장 가능한 것으로 됨

는 앓을 것으로 보인다는 의견임.

사업의 일부 이전 중 영업 일부양도에 관한 사항(안 제17조제2항)에 대하여 ①양도되는 영업부분에 한정하여 노동조합이 구성된 경우 해당 노동조합은 양수회사에 그대로 존속하고, 단체협약상의 권리·의무도 그대로 양수회사에 승계된다고 볼 것이므로<sup>57)</sup> 승계대상근로자의 조합원 지위는 당연히 계속 유지된다고 볼 것인데, 제정안과 같이 승계대상근로자의 조합원 지위의 존속기한을 설정하는 것은 이와 모순될 수 있다는 점,<sup>58)</sup> ②양도되는 영업부분보다 넓은 범위에서 노동조합이 구성된 경우, 해당 노동조합은 양도회사에 그대로 존속하므로 승계대상근로자의 기존 노동조합 조합원 지위를 유지하는 것을 강제하는 안 제14조제2항을 준용하는 것<sup>59)</sup>과 노동조합과 양도회사 사이의 단체협약의 채무적 부분에 관한 사항을 양수회사에 적용하도록 하는 안 제16조를 준용하는 것<sup>60)</sup>은 곤란하다는 점을 고려할 필요가 있다는 의견임.

---

57) 대법원 2000다3347

58) 이 경우에는 단체협약의 채무적 부분도 승계되는 것이므로 안제16조를 준용할 실익이 없다는 의견임.

59) 해당 노조의 조직대상에 포함되지 않는 근로자에 대해 조합원 자격유지를 강제하는 것이어서 노조법과 충돌하고, 노조의 자주성, 승계대상근로자의 단결하지 앓을 권리 등도 침해할 우려

60) 집단적 노사관계의 당사자가 아닌 자 사이에 단체협약의 효력을 미치도록 하는 것이어서 타당하지 앓음.

## 차. 부 칙

제정안은 부칙 제1조에 시행일을 두어 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행하는 것으로 규정하고, 제2조에 적용례를 두어 이 법 시행 이후 사업이전이 발생하는 경우부터 적용하도록 규정함.

### [ 표 ] 제정안 조문

| 제 정 안                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.<br>제2조(적용례) 이 법은 이 법 시행 이후 사업이전 등이 발생하는 경우부터 적용한다. |

시행일은 사업이전에 따른 권리관계에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 법률 시행에 관하여 주지하거나 준비할 수 있는 충분한 기간을 부여할 필요가 있으므로 1년의 유예기간을 둔 제정안의 규정이 타당한 것으로 보임.

다만, 적용례의 경우 ‘이 법 시행 이후 사업이전이 발생하는 경우’부터 적용하도록 규정하였는 바, 사업이전이 발생하는 경우가 사업이전의 완료를 의미하는 것인지, 사업이전이 진행 중인 경우도 적용하도록 하는 것인지 불명확하여 해석상 다툼이 발생할 여지가 있으므로 사업이전의 유형에 따라 구분하여 적용 대상을 명확히 하는 방안을 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

|              |
|--------------|
| 문 의 처        |
| 02)6788-5540 |

## □ EU 사업이전 지침의 내용 및 효력

### < 내용 >

- 「사업이전 지침\*」을 1977년 제정('98, '01년 개정)하여 사업이전\*\* 시 고용승계 의무를 부여하여 근로조건 보호

\* 「기업·사업 또는 기업·사업 일부 이전시 근로자의 권리 보호에 관한 회원국 법제의 접근에 관한 유럽연합 이사회 지침」

\*\* “사업이전”이란 “**economic entity**(통상 ‘경제적 실체’로 번역)가 동일성을 유지한 채 이전되는 것”을 말하며, 경제적 실체란 경제활동의 수행을 목적으로 하는 자원의 조직적 집합을 의미(Article 1)

- 유럽사법재판소는 “사업이전 해당 여부”는 건물·시설 등 유형자산의 이전, 기술·노하우·거래처 등 무형 자산의 가치, 이전된 근로자 비율, 이전 전후 사업 내용의 유사성 등을 종합적으로 고려하여 판단

- 사업이전의 시점 존재하는 근로계약 또는 고용관계로부터 발생한 인도인의 권리와 의무는 사업이전에 의하여 인수인에게 이전 (Article 3)

- 기존 단체협약의 종료 때까지 또는 새로운 단체협약이 발효될 때까지 인수인은 기존 단체협약에서 정한 근로조건을 준수

- 사업이전 그 자체는 해고의 근거가 될 수 없음, 그러나 경제적 이유, 기술적 이유 또는 조직상 이유로 인하여 노동력에 변화가 초래되는 경우에 발생할 수 있는 해고는 금지되지 않음 (Article 4)

### < 효력 >

- ‘유럽연합의 법령 입안을 위한 공동 실무가이드\*’에 따르면 EU 법령안은 구속력 여부에 따라 규정(regulation), 지침(directive), 결정(decision), 권고(recommendation) 등으로 구분

\* Joint Practical Guide for the Drafting of Community Legislation, 유럽의 회·이사회 및 위원회가 공동으로 마련한 입법매뉴얼

- 지침(**directive**)의 경우 회원국들에게 그 내용을 집행함에 있어 충분한 재량권을 부여하기 위해 대강의 내용만을 정하는 방식으로 입안되어야 함(직접 적용되고 그 자체로 구속력을 가지는 규정(regulation)과 차이)

## □ 주요 국가 사업이전 고용승계 규정

- (독일) 민법 제613조a에 따라 사업이 이전(사업 또는 사업의 일부가 법률행위에 의해 다른 소유자에게 이전되는 경우)되는 경우 근로관계상 권리와 의무도 함께 이전, 다만 하청업체 변경이 사업이전에 해당하는지 여부는 해석과 판례를 통해 해결
- (프랑스) 노동법전 L.1224-1조에 따라 사업의 양도, 합병, 이전 등의 경우 근로계약 승계를 규정, 하청업체 변경이 사업이전에 해당하는지 여부는 해석과 판례를 통해 해결
- (영국) '06년 사업이전(고용보호) 규정(The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulation, 2006) 제정하여 고용승계 보장
  - 영국은 EU 지침의 '사업이전' 뿐만 아니라 하청업체 변경\*의 경우에도 "업무의 동일성이 인정"되면 고용승계 등 대상으로 함
    - \* 1) 원청이 해오던 업무가 정지되고 대신 다른자가 원청을 위하여 업무를 하는 경우 2) 하청이 원청을 위하여 해오던 업무가 중지되고 그 대신 다른 자가 그 업무를 하는 경우(하청의 변경), 3) 하청이 원청을 위하여 해오던 업무가 중지되고 원청이 직접 그 업무를 하는 경우
  - 다만, 하청업체 변경 중 ▲일회적인 특정 거래 혹은 단기 작업인 경우, ▲관련된 업무가 모두 혹은 대부분 원청의 사용을

위한 재화를 공급하는 경우에는 고용승계 대상에서 제외하는 등 일정한 예외를 두고 있음

- (일본) 분할에 대해서만 입법 → 상법 개정으로 '노동계약'을 분할계획서의 기재사항으로 규정, 분할시 근로관계 승계 규정(회사분할에 따른 근로계약의 승계 등에 관한 법률 제정)

\* 합병 등의 경우 상법 및 판례법리 등에 비추어 고용관계 등 포괄승계