

기업자산매매와 고용승계

- 삼미특수강의 경우

이광택

국민대 교수 법학, 산업사회연구소장

1. 사건의 전개와 서울고등법원의 판결

삼미특수강 사건은 외환위기가 닥치기 전인 1996년 12월 삼미종합특수강과 포항제철 사이에 “자산매매”의 의향서를 교환하고 1997년 2월 양자 사이에 “자산매매계약”을 체결함으로써 비롯된 것이다. 이 과정에서 포항제철의 자회사로 설립된 창원특수강은 기존의 삼미 근로자들을 “신규채용”의 형식으로 그 근로관계를 사실상 승계하면서 그 일부를 제외하였다.

이 사건의 항소심에서 서울고등법원(1999. 1. 22. 서울고법 제9특별부 97구53801)은 1999년 1월 22일 부당해고로 판정한 중노위의 입장을 지지하는 판결을 내렸다. 회사측의 상고로 이 사건은 현재 대법원에 계류중이나 학계의 지대한 관심을 끌고 있다.

고등법원은 영업양도의 판단기준으로 “당사자 사이에 영업양도에 관한 합의가 있거나 영업상의 물적·인적 조직이 그 동일성을 유지하면서 양도인으로부터 양수인에게 일체로서 포괄적으로 이전되어야 한다”(대법원 1995. 7. 14. 94다20198 판결 등 참조)고 전제하고, “거기에 종래의 영업조직이 유지되어 그 조직의 전부 또는 중요한 일부로서 기능할 수 있는가에 의하여 결정되어야 하는 것이므로, 예컨대 영업재산의 전부를 양도했어도 그 조직을 해체하여 양도했다면 영업의 양도는 되지 않는 반면에 그 일부를 유보한 채 영업시설을 양도했어도 그 양도한 부분만으로도 종래의 조직이 유지되어 있다고 사회관념상 인정되지만 하면 그것을 영업의 양도라 하지 않을 수 없는 것이고(대법원 1989. 12. 26. 89다카 10128 판결 등 참조), 또한 상법 제

42조 내지 45조의 규정 취지에 비추어 채무를 승계하지 아니하였다고 하여 반드시 영업의 양도가 아니라고 할 수는 없는 것"이라 하였다. 따라서 고등법원은 "계약의 내용과 당사자의 의사, 계약체결 전후의 사정과 경위, 이전된 물적·인적 조직의 범위와 내용 등을 종합적으로 고찰하여 판단하여야 할 것이며, 그 계약의 형식적인 명칭이나 내용만에 의하여 판단되어서는 안될 것"이라 하였다.

고등법원은 영업양도인지 여부에 대한 판단에서 창원특수강이 실질적으로 삼미로부터 강봉 및 강관 부분에 관한 영업상의 물적·인적조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 포괄적으로 이전 받음으로써 영업을 양도받은 것으로 보았다.

근로관계 승계의 판단기준으로 고등법원은 "영업이 양도되면 반대의 특약이 없는 한 양도인과 근로자 사이의 근로관계도 원칙적으로 양수인에게 포괄적으로 승계된다 할 것이고, 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 구 근로기준법 제27조 제1항(1997. 3. 13. 법률 제5309호로 개정 전) 및 현행 근로기준법 제30조 제1항 소정의 정당한 이유가 있어야 유효하며 영업양도 그 자체만을 사유로 삼아 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 있는 경우에 해당한다고 볼

수 없다"(대법원 1994. 6. 28. 93다카 33173 판결등 참조)고 하였다.

근로관계 승계 여부에 대한 판단에서는 창원특수강은 신규채용과 관련하여 삼미가 2,342명을 채용하여 줄 것을 요청함에 대하여 직무조사 등을 통하여 1,978명을 채용인원으로 정하여 삼미에 통보하였음에도 불구하고 총 2,016명의 지원자 중 형식적인 면접을 거쳐 1,770명만 합격시켜 이에 미달하는 인원을 채용하였으므로, 원고가 일부 근로자의 근로관계를 승계하지 않은 데 대하여 근로기준법 소정의 정당한 이유를 갖었다고 볼 수 없다고 하였다.

2. 한국법제상 기업의 양도·양수와 고용승계

우리 법제에서는 기업의 양도·인수에 따른 고용승계여부에 관해 최근까지도 명확한 규정을 두고 있지 않았다. 따라서 법원의 해석에 의존해 왔다.

대법원 판례는 동진금속사건(1994. 6. 28. 93다 33173)에서 "영업의 양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것을 말하고 영업이 포괄적으로 양도되면 반대의 특약이 없는 한 양도인과 그 근로자 간의 근로관계도 원칙적으로 양수인에게 포괄적으로 승계된다... 영업양도 당사자 사이에 근로관계의 일부를 승계의 대상에서 제외하기로 하는 특약이 있는 경우

에는 그에 따라 근로관계의 승계가 이루어지지 않을 수 있으나, 그러한 특약은 실질적으로 해고나 다름이 없다 할 것이므로, 근로기준법 제27조 1항(현행법 제30조 제1항) 소정의 정당한 이유가 있어야 유효하다고 할 것이며, 영업양도 자체만을 사유로 삼아 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 있는 경우에 해당한다고 볼 수 없다"고 판시하여 원칙승계설의 입장을 취하고 있다고 할 수 있다.

동진금속사건에서의 판결을 원칙판결(Grundsatzentscheidung, leading case)라고 할 수 있다면 유한여객자동차(유성여객운수)사건은 동일한 사안에 대해 여러 판결에 걸쳐 다각적인 판단이 이루어져 크게 참고가 된다.

우선 영업의 일부 양도에 관하여 대법원 제2부는 유한여객자동차(변경전 상호: 유성여객운수)사건(1997. 4. 25. 96누 19314 부당해고구제재심판정취소)에서 "영업의 일부만의 양도도 가능하지만 이 경우에도 해당 영업부분의 인적, 물적 조직이 그 동일성을 유지한 채 일체로서 이전되어야 한다"고 하고 시내버스 회사가 그 소유 버스들을 다른 시내버스 회사에 양도하고 폐업하기로 결정하고 일부 버스에 승무하던 전속기사에 대하여 양수 회사로의 전직명령을 내림과 동시에 그 일부 버스를 양도한 후, 나머지 대부분의 버스 및 당해 회사의 물적 시설과 좌석버스의 면허권, 그리고 그 종업원 등 운영조직 일체를 다른 시내버스 회사에게 양도

하면서 앞의 일부 버스 양도시의 전직명령에 불응한 기사들은 근로관계의 승계대상에서 제외하기로 약정한 사안에서, 먼저 이루어진 양도는 버스만을 양도한 것에 불과하여 영업을 일부 양도하였다고 할 수 있는데 반해, 후에 이루어진 양도는 영업양도에 해당한다고 보아, 먼저 양도된 일부 버스에 승무하던 전속기사들은 여전히 종전회사와 근로관계를 유지하다가 후에 이루어진 영업양도에 의하여 근로관계의 승계대상에 포함되고 정당한 이유 없이 그들을 승계대상에서 제외한 것은 부당해고에 해당한다고 하였다.

3. 유럽공동체(EC) 및 선진국의 법제

유럽공동체의 기득권지침 혹은 사업양도지침은 사업, 사업장 또는 사업의 또는 사업장의 일부를 양수한 자에게 근로관계가 자동적으로 이전된다는 규정을 두고 있다.

또한 영업양도가 해고의 이유가 되어서는 안된다고 규정하고 있다. 나아가 영업이 그 동일성을 유지하는 한 양도로 인해 영향을 받는 근로자의 대표자 또는 대표기구의 법적 지위 및 기능은 국내법이 정하는 바에 따라 유지된다고 하였다.

유럽공동체 입법회의가 이 지침을 제정한 배경은 다음과 같다:

"경제적 발전으로 말미암아 개별국가 및 공동체 차원에서 계약상의 양도 또는 합병을 통해 사업, 사업장 또는 사업장의

일부를 다른 소유자에게 이전하는 등의 방법으로 기업구조의 변경이 이루어지고 있다. 소유자의 변경에 따른 근로자를 보호하고 특히 근로자의 청구권을 확보하기 위한 규정이 필요하다. 이 영역에 있어서 어느 정도로 근로자를 보호할 것인가 하는 점에 관하여 가맹국간에 좁혀져야 할 이견이 존재하고 있다. 이 이견은 공동시장이 기능하는 과정에서 직접적으로 나타날 수 있다. 따라서 유럽공동체 설립조약 제 117조가 의미하는 진보의 방향으로 이 영역에 있어서의 법규의 통일을 기하지 아니하면 아니된다.”

이 지침에 의해 양도의 시점에 존재하는 근로계약 또는 근로관계로 인한 양도인의 권리·의무는 양도에 의해 양수인에게 이전된다. 가맹국은 양도인과 양수인이 양도시점 이전에 근로계약 또는 근로관계에 의해 발생하거나 양도시점에 발생한 채무에 대해 양도시점 이후에 연대채무가 있다는 규정을 둘 수 있다.

양도가 있는 후 단체협약에서 합의된 근로조건, 단체협약의 해지 또는 유효기간 만료, 다른 단체협약의 효력발생 또는 적용 등에 관하여 양수인은 단체협약상 양도인이 지키도록 되어있던 것과 동일한 지위에서 이를 지켜야 한다. 가맹국은 근로조건을 유지기간을 제한할 수 있되, 이 기간을 1년 미만으로 할 수 없다.

1998년의 새 지침에 의한 “양도”는 이제 “경제적 주활동 또는 부수적 활동을 추구하는 자원의 조직적 결합이라는 의

미에서의 경제적 단위 (entit conomique)가 그 동질성을 유지하며 양도되는 것”을 의미한다.

새 지침은 또한 사업장 양도에 따른 근로자대표기관의 존속에 관한 규정을 보완하였다. “기업, 사업장 또는 기업의 일부 또는 사업장의 일부가 그 독립성을 갖지 못할 때에는 양도에 의해 영향을 받는 근로자로서 근로자대표기관을 가지고 있을 때 근로자대표기관의 신설 또는 새로운 선출에 필요한 기간동안 가맹국의 법률 또는 관행이 정하는 바에 따라 이들이 적절하게 대표될 수 있도록 가맹국은 필요한 조치를 취하여야 한다.”

독일 민법 제613조a는 유럽공동체 지침에 따라 1980년 삽입된 것으로 영업 또는 영업의 일부가 법률행위에 의해 다른 소유자에게 양도된 경우, 양도시점에 존재하는 근로관계에서 발생하는 권리·의무는 양수인(신소유자)에게 이전되고 규정하였다. 위 권리·의무가 단체협약의 범위 또는 사업장내노사합의(Betriebsvereinbarung)에 의해 정해져 있는 경우에는 그 권리·의무는 신소유자와 근로자 사이의 근로관계의 내용으로 되고, 이 권리·의무는 양도의 시점으로부터 1년이 경과하기 전에는 근로자에게 불이익하게 변경될 수 없다. 제4항은 영업의 양도를 이유로 한 근로자의 해고는 무효라는 입장을 분명히 하고 있다.

독일연방노동법원과 유럽공동체법원 사이에는 제613조a의 영향범위에 관하

여 근본적인 차이가 있다. 연방노동법원은 물적 영업수단의 양도를 요구한 반면, 유럽공동체법원은 단순한 기능양도만으로 충분하다고 하였다. 독일의 경우 영업양도에 있어서는 영업기반(Betriebssubstrat)의 이전이 본질적이다. 그러나 이 기반은 반드시 사업수단으로 존재하여야 하는 것은 아니다. 여기서 요구되는 것은 문제로 되어 있는 활동에서 역할을 수행하는 모든 요소들을 포함한 "전체적 고려"(Gesamtbetrachtung)이다.

사업의 전체가 양수인에게 이전되면 근로자평의회는 그 지위를 유지한다. 평의회가 갖는 사업장공동결정법(BetrVG)상의 권한은 향후 양수인에 대하여 행사한다. 양수인은 노동법원의 결정절차에서 확정된 사항은 자신이 이행하지 않으면 안된다. 사업의 일부만 매각되는 경우에는 이전되는 부분의 근로자들이 이전 후 새로운 이익대표를 선출할 때까지 평의회에게는 임시지위가 부여된다.

민법 제613조a 제4항은 해고제한법(KSchG)에 해당되지 않는 근로관계까지 포함하는 독자적인 해고금지조항이다. 따라서 3주내에 제소하지 않으면 모든 해고가 유효하다는 해고제한법 제4조 및 제7조도 적용되지 않는다.

미국에서의 영업양도의 효과는 예컨대 독일 민법 제613조a의 효과와는 크게 다르다. 그럼에도 불구하고 미국법에서도 양도인이 부담하는 모든 조건과 채무로부터 양수인이 자유로운 것은 아니다. 특

히 단체협약과 교섭의무는 양수인에게 이전된다. 마치 독일 민법 제613조a가 보충되기 전의 사정과 유사하게 영업소유자의 단순한 변경은 적어도 근로자의 다수가 승계되고 영업구조가 유지되는 한 기존의 단체협약의 효력에는 영향을 미치지 않고 이 단체협약에서 연유되는 노동조합과의 교섭의무에도 영향을 미치지 않는다.

Harter Tomato Products v. NLRB 사건(1998. 1. 23.)에서 Washington D. C. 항소법원은 "토마토잼을 생산하는 공장을 다른 기업으로부터 매입하는 대신 리스한 기업을 '승계사용자'(successor employer)로서 종전에 근로자들을 대표해 온 노동조합과 교섭할 의무를 진다"고 하였다. 이로써 이 법원은 전국노동관계위원회(NLRB)의 결정을 지지하였고 직접적인 취득만이 사업승계(successorship)의 요건이 아니고 ① 종전의 사용자와 새로운 사용자 사이에 '본질적인 계속성'(substantial continuity)가 존재하고 ② 근로자들이 종전의 근로관계에서 나오는 근로제공의무와 새로운 근로관계에서 나오는 근로제공의무를 매우 유사한 것으로 받아들이는 것으로 충분하다고 하였다. 이 사건에서 법원은 River Dyeing & Fishing v. NLRB(1987)에서 처음 형성된 '복합적 승계요소 검증'(multifactorial successorship test)을 따랐다. 이 판결에서 사용된 '취득'(acquired)은 반드시 매입을

의미하는 것이 아니고 점유와 통제를 양수하는 것으로 족하다고 하였다.

승계자의 지위를 결정하는 또 하나의 판결이 1998년 2월 25일 항소법원에서 내려졌다. 이 사건(A & P Brush Mfg. Corp. v. NLRB)에서는 한 사업소유자의 아들이 자신의 기업을 설립하여 부가 영위하는 사업의 사업수단을 매입하였는데 이 사업장은 바로 폐업되었다. 두 기업은 동일한 업종으로 부를 생산하는 회사들이다. 법원은 새로운 사업장의 유일한 소유자가 아들인 경우라 하더라도 밀접한 친적관계로 말미암아 폐쇄된 사업장과 신설 사업장의 '본질적으로 동일한 소유' (substantially identical ownership)라는 점이 인정된다고 하였다. 특히 그 아들이 앞서 부의 사업장의 일상업무를 지휘해 왔다면 더욱 그러하며, 이 때 새로운 기업은 종전 기업의 '제2의 자기' (alter ego)이다. 따라서 근로자의 다수가 양수되었다면 지금까지 부의 사업장에 적용된 단체협약은 신설된 생산공장에서도 적용된다고 하였다.

과거 영국에서의 고용계약법은 계약은 사용자와 피용자간의 '개인적' (personal)인 것이므로 새로운 사용자가 등장하면 종전의 고용계약은 해지되며, 새로운 사용자는 근로자를 승계할 의무가 없고 근로자는 잔류할 의무가 없다고 하였다.

유럽 공동체 지침상의 의무에 따라 1981년 제정된 영업양도법(TUPE)와 이에 앞선 몇 개의 고용보호법은 이러한

제도에 변화를 일으켰다. TUPE의 적용을 받는 사용자의 변경이 있는 경우 근로자의 권리는 승계되고 해고로부터 보호를 받게 되었다.

그런데 TUPE가 통과된 지 오랜 기간 동안 대부분은 이 법이 그 사업의 전부 또는 일부가 새로운 사용자에게 매각되는 사적영역(private sector)에서만 적용되는 것으로 생각했다. TUPE의 문언이 공공 및 자발적 영역(public and voluntary sectors)을 제외하는 것으로 여겨졌고 일련의 판례는 영업시설을 사적영역의 사용자에게 매각하는 경우 TUPE가 적용되지 않는다고 하였다(Port Talbot Engineering v. Passmore(1975)).

유럽법원의 판결과 유럽공동체 집행위원회의 조치는 이와 같은 경향을 반전시켰다. 다수의 유럽국가와 영국 노동조합이 제기한 소송에서 TUPE는 공공영역과 자발적 영역에도 적용될 뿐만 아니라, 공공영역이든 사적영역이든 사실상 모든 사업의 매각에 적용된다고 하였다. 이러한 판단은 공공영역에서 강제되는 경쟁적 경향에 결정적인 영향을 주었고 이에 따라 일자리를 잃거나 임금이 삭감될 수밖에 없었던 수많은 근로자들이 보호를 받게 되었다. 나아가 영국정부는 TUPE를 유럽법에 부합하도록 개정할 것을 계속 요구받고 있다.

1992년 유럽집행위원회로부터 TUPE가 이 지침에 부합하지 않는다고 하여 이행명령을 받았다. 영국정부는 1993년의

노동조합개혁 및 고용권리법을 통해 “상업적 사업”(commercial venture)을 삭제하는 등 지적된 부분의 일부를 고려하여 TUPPE를 일부 개정하였다. 그러나 이것도 1994년 6월 8일 유럽법원으로부터 유럽법을 침해하는 것으로 밝혀졌다.

4. 결론

창원특수강(갑)과 삼미종합특수강(을) 사이에 1997. 2. 17. 자로 체결한 이른바 “자산매매계약서”에는 매매물건으로 토지, 건물, 구축물, 기계장치, 공기구·비품, 차량운반구, 재고자산, 리스자산 등을 들고 있다. 단순한 자산매매라면 토지, 건물은 부동산으로서의 가치가 있다 할 것이지만 그 밖의 구축물, 기계장치 등의 동산은 고철로 사용하지 않는 한 다른 효용가치가 있기 때문에 매매의 목적이 된 것이다. 뿐만 아니라 특허권 등 산업재산권, 제조기술, 노하우, 업무매뉴얼, 제반지침서, 그리고 종업원에 관한 자료(근무경력, 자격, 근무성적 등 제반 인사자료)까지도 이전함으로써 매매물건은 그 일체로서 영업의 계속을 위한 물질적·비물질적 영업수단(materielle und immaterielle Betriebsmittel)을 의미하는 것이 분명하다.

따라서 위 계약서의 제목이 “자산매매 계약서”로 되어 있다 하더라도 실질적으로는 “영업양도 계약서”로 볼 수 밖에 없다.

또한 이른바 “고용불승계” 조항으로 종

업원을 승계할 의무로부터 벗어나고자 집결의 장치를 고안하고 있다. 심지어 갑이 채용하지 않은 근로자는 을의 종업원으로 잔류한다는 규정까지 두고 있다. 이미 물질적·비물질적 영업수단을 모두 매각한 을의 입장에서 어떻게 종업원과의 근로관계만을 유지할 수 있다는 말인가.

심지어 “을은 갑의 종업원으로 신규채용된 자들을 제외한 을의 근로자들이 소송 기타 법적 쟁송으로 방법으로 갑에게 근로관계의 승계 등을 요구할 경우, 을은 을의 근로자가 갑을 상대로 제기한 소송 등을 방어하기 위하여 갑이 지출하는 비용을 포함하여 갑이 입은 손해를 배상하여야 한다”고 규정하였다. 이와 같은 계약은 고용승계의 원칙에 반하는 것일 뿐만 아니라, 민법 제103조(반사회 질서의 법률행위) 및 제104조(불공정한 법률행위)에 위반되어 무효라 할 수밖에 없다.

삼미종합특수강과 노동조합이 체결한 1996년 단체협약 제24조는 고용승계에 관하여 “회사는 회사를 타인에게 양도할 시 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합 승계를 보장하도록 하여야 한다”고 규정하고 있다. 이 단체협약 규정은 비록 명시되지 않았다고 하더라도 고용승계로 인하여 당연히 발생하는 의무이다. 따라서 단체협약 자체를 창원특수강이 승계한 것으로 보아야 한다.

결론적으로 포항제철의 자회사인 창원특수강이 비록 삼미종합특수강의 제강, 압연, 광관 등의 부서를 “자산매매계약”

의 형식으로 인수하였다고 하더라도 이 부서의 물질적·비물질적 영업수단의 일체를 인수한 것이므로 계약서의 명칭에 관계없이 영업의 일부를 양수한 것이며, 따라서 근로관계도 포괄적으로 승계된 것으로 보아야 할 것이다.

이른바, "신규채용"에서 탈락된 근로자들이 근로제공의 의사가 있음에도 불구하고 양수인이 이를 거부한다면 이는 근로제공의 수령지체가 되는 것이다. 일 자리를 배정 받지 못한 근로자들은 양수인에 대하여 임금지급청구권을 행사할 수 있을 것이다.

5. 여 설

위에서 살펴보았듯이 유럽공동체법은 사업, 사업장은 물론 사업의 또는 사업장의 일부를 양도할 때에도 근로관계가 자동적으로 이전된다는 규정을 두고 있다.

우리의 경우 1996년 12월 26일 날치기 처리된 근로기준법 제27조의 2 제2항이 "계속되는 경영악화로 인한 사업의 양도, 합병, 인수의 경우에는 제1항의 규정의 의한 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다"고 규정된 바 있다. 이러한 규정이 세계적인 추세와 역행한 것이었다는 사실등을 지적하는 범국민적 저항 끝에 날치기법은 저지되었다. 법이 제개정되는 과정에서 이 규정이 삭제됨으로써 안도의 숨을 쉰 것이 바로 엇그제의 일이다.

1997년 12월 17일의 대통령 선거에서

여야간의 정권교체가 이루어진 후 1998년 1월 15일 노사정위원회가 발족하였고, 이 위원회에서의 합의를 토대로 2월 14일 노동관계법 개정안이 국회를 통과하였다.

우여곡절 끝에 경영상 이유에 대한 해고를 규정하고 있는 근로기준법 제31조가 개정되어 "긴급한 경영상의 필요"에 "경영악화 방지를 위한 사업의 양도·인수·합병"을 포함하게 되었다. IMF 한파를 겪고 있는 가운데 이 규정은 근로관계에 엄청난 영향을 미치고 있다.

그러나 불과 1년여를 넘기며 날치기법은 이른바 IMF의 한파를 타고 부활되고 말았다. 이번에는 근로기준법 제31조의 표제를 "경영상 이유에 의한 고용조정"에서 "경영상 이유에 의한 해고의 제한"으로 바꾸며 제1항의 2문을 "이 경우 경영악화방지를 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다"고 하였다. "경영악화방지를 위한"은 날치기법상의 "계속되는 경영악화로 인한" 보다 훨씬 폭넓은 개념이다. 실상가상(雷上加霜)인 셈이다.

앞에서 본 바와 같이 우리 법원이 일관되게 영업양도시 고용승계가 원칙이라 판시해 온 터에 충격이 아닐 수 없다. 이 규정이 IMF의 요구에 의한 것이라는 설명이 믿어지지 않는다. 유럽공동체의 지침을 비롯한 선진국의 법제에 역행하는 조항이므로 이는 IMF 부채상환과 함께 원상회복되어야 할 것이다. ❖