

노 동 판 례

주요노동판례

문무기*

1. 자산매매계약을 체결했다라도 영업양도에 해당되면 근로관계가 승계된다 - 한국오므론전장(주) 사례(대법원 2002. 3. 29. 선고, 2000두8448 판결)

사건개요

동해(주)(이하 ‘동해’라 한다)는 자동차에 필요한 전기기계장치 부품을 생산하는 회사로서 1986.부터 일본의 오므론(주)와 기술제휴하면서 원고 한국오므론전장(주)를 설립하였는데, 영업부문 중 카스테레오를 생산하는 전자사업부는 1996.부터 생산라인을 중국 남양사로 이전하여 국내에서의 카스테레오 생산을 중단하고 릴레이, 유니트 등의 자동차부품을 생산하는 전장사업부에 전자사업부 소속 생산직 사원 전원을 배치한 바 있다. 동해는 1997. 말부터 시작된 외환위기와 고금리 및 자동차수요 감소로 회사경영이 어려워지고 부도위기에 직면하자, 1998. 3. 20. 전장사업부문과 관련된 일체의 재산을 271억원에 매도하는 내용의 자산매매계약을 원고와 체결하였다. 그 주요내용으로 토지, 건물, 기계장치, 공기구·비품, 차량운반구, 채고자산, 리스자산, 기술이전 및 영업권 등을 매도하되, 일체의 부채를 매수하지 않으며 제품공급관련 각종 계약은 상대방 회사의 동의하에 원고가 동해의 지위를 인수하기로 하였다. 한편 동해는 전장사업부 소속 근로자에 대해 원고로의 입사회망여부를 조사하여 그 결과를 채용전형에 필요한 인사자료와 함께 원고에 통보하고, 원고는 직무조사를 통하여 매매물건의 운영에 필요한 기준인원을 산정하고 소요인력을 충원함에 있어서 공개채용절차에 의거 기준인원의 범위 내에서 신규채용하되, 동해가 통보한 입사회망자를 가급적 매매물건 인수 전에 채용하도록 우선적으로 고려하기로 하였다. 동해는 원고의 채용전형에 합격한 자에 대하여 자신의 비용과 책임하에 근로관계를 종료시키고 퇴직금 등 모든 금전사항을 1998. 4. 30.까

* 한국노동연구원 책임연구원(mgmoon@kli.re.kr).

지 정산하되, 원고는 위 매매물건 인수와 관련하여 동해의 근로자를 인수할 의무를 부담하지 않는 것으로 하였다.

동해 노동조합은 위 자산매매계약 체결사실을 알고 1998. 3. 23. 동해와 노사협의회를 갖고 근로관계·노조 승계 및 단체협약 유지 등을 요구하였으나 노사간 의견차이로 결렬되자, 동해가 1998. 3. 25. 전장사업부 소속 근로자들에게 재취업신청서¹⁾를 개인별로 작성, 제출할 것을 통보하였다. 이에 대해 동해 노동조합이 1998. 3. 26. 및 27. ‘동해가 근로자들로 하여금 개별적으로 취업신청을 하게 하거나 일방적으로 사직 및 상여금 삭감에 동의하도록 하는 것은 부당하다’며 전 조합원의 일괄 고용승계를 요구하였으나 동해는 1998. 3. 30.까지 176명으로부터 개별적으로 재취업신청서를 받아 원고에 통보하였고, 이에 원고는 선별없이 1998. 4. 1.자로 모두 신규채용하였다. 한편 동해 노동조합의 간부들이었던 피고보조참가인(이하 ‘참가인’이라 한다) 이○○ 등은 동해에 대해 일괄 고용승계, 상여금 삭감반대 등을 주장하며 재취업신청서를 연장기한인 1998. 3. 31.까지 제출하지 않다가 1998. 4. 4.에야 비로소 이를 제출하였으나, 동해는 제출기한 경과를 이유로 위 신청서를 모두 반려하였고 그 결과 참가인들은 원고에 입사할 수 없게 되었다.

원고는 위 자산매매계약에 기하여 동해 전장사업부문의 모든 자산을 양수함과 동시에 동해 소속 근로자만을 신규채용의 형식으로 다시 고용하여 그들이 동해에서 일하고 있던 부서와 명칭은 상이하나 업무내용이 동일한 부서에 같은 직급으로 발령하여 이전의 업무를 계속 수행하도록 하였다. 그 후 원고는 동해의 2부문 10팀의 조직체계를 5센터 19그룹 1팀으로 변경하고 인원, 설비, 사무실을 재배치하는 등으로 다품종 소량생산 체제를 도입하였고, 동해가 생산하던 품목에 70개를 추가하여 총 462개 품목을 생산하였다.

판결요지

영업의 양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 일체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로 영업의 일부만의 양도도 가능하고, 영업양도가 이루어진 경우에는 원칙적으로 해당 근로자들의 근로관계가 양수하는 기업에 포괄적으로 승계된다. 여기서 영업의 동일성 여부는 일반 사회관념에 의하여 결정되어야 할 사실인정의 문제이지만, 문제의 행위(양도계약관계)가 영업의 양도로 인정되느냐 여부는 단지 어떠한 영업재산이 어느 정도로 이전되어 있는가에 의해 결정되는 것이

1) 동해에 대한 사직서, 원고에 대한 입사신청서 및 동해가 제출한 설 상여금 100% 삭감동의서가 함께 있는 서면을 말한다.

아니고 종래의 영업조직이 유지되어 그 조직이 전부 또는 중요한 일부로서 기능할 수 있는가에 의하여 결정되어야 하는 것이다. 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 인정되면 영업의 양도라 볼 것이다.²⁾

원고는 동해로부터 전장사업부 영업에 필요한 일체의 유형·무형의 재산을 모두 양수하였을 뿐만 아니라 거래처에 대한 계약자로서의 지위까지 양수함으로써 동해의 인적 조직만 결합하면 곧바로 이전 영업과 동일한 물적·인적 토대를 형성할 수 있는 것으로 보이는데, 이 사건 계약상으로는 원고가 동해의 근로자들에 대한 근로관계를 승계하지 않는 것을 전제로 소정의 인원만을 입사전형절차를 거쳐 신규채용하기로 하였고 이에 따라 동해의 근로자들이 사직서를 제출하고 새로 입사하는 형식을 취하였다. 그러나 실제로는 ① 입사시험을 치르는 등 실질적인 입사절차는 거치지 않은 채 소정 기한 내에 입사의사를 표시한 동해의 근로자 전부를 채용하였고, ② 원고가 신규채용의 형태로 다시 고용한 동해의 근로자는 199명중 176명에 달하여 대부분의 근로자가 다시 채용되었으며, ③ 원고는 동해 소속 근로자들만을 신규채용의 형태로 고용하였을 뿐 실제 공개채용의 형태로 동해 소속 근로자 이외의 근로자를 신규채용하지는 않았고, ④ 동해 소속 근로자들이 동해에서의 직급에 상응하는 직급을 원고로부터 부여받아 그 이전에 수행하던 업무를 그대로 수행하고 있던 점에 비추어 동해의 전장사업부문의 인적 조직 역시 그 동일성을 유지한 채 원고에게 승계되었다고 봄이 상당하고, 여기에 ⑤ 원고가 동해로부터 승계한 물적·인적 조직을 이용하여 동해가 영위하던 전장사업부문의 기본 골격을 그대로 유지한 채 이를 토대로 그 사업을 수행하고 있는 점을 더하여 보면 원고는 동해로부터 전장사업부문을 영업목적으로 하여 일체화된 물적·인적 조직을 그 동일성을 유지한 채 포괄적으로 이전 받음으로써 영업을 양수하였다 할 것이다.

영업이 양도되면 반대의 특약이 없는 한 양도인과 근로자 사이의 근로관계는 원칙적으로 양수인에게 포괄적으로 승계되고 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 이유로 삼아 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 있는 경우에 해당한다고 볼 수 없다.³⁾

① 참가인들이 지정된 기일내에 재취업신청서를 제출하지 않은 것은 참가인들이 간부로 있던 동해 노동조합이 개별적 취업신청 및 일방적 상여금삭감이 부당하다고 주장

2) 대법원 2001. 7. 27. 선고 99두2680 판결(창원특수강사건) 참조.

3) 대법원 1994. 6. 28. 선고, 93다33173 판결(동진금속사건) 등 참조.

하며 전 조합원의 일괄 고용승계를 요구하다가 이러한 요구가 관철되지 않자 제출기한이 지난 이후에 비로소 이를 제출한 것에 불과할 뿐 재취업 의사가 없었기 때문은 아니며, ② 이 사건 계약의 실질이 영업양도에 해당한다면 일괄 고용승계를 주장하는 것이 부당하다고 할 수 없을 뿐 아니라 ③ 재취업신청과 상여금 삭감을 연계시킬 합리적 이유가 없음에도 동해가 재취업신청을 받는 것을 기화로 상여금삭감에 대한 동의도 함께 받으려하자 이에 항의하는 뜻에서 재취업신청서를 제출하지 않은 것이 참가인들의 귀책사유라고 볼 수도 없고, ④ 재취업신청서를 제출한 전원이 다시 채용된 것으로 보아 재취업신청서의 제출은 형식적인 절차에 불과한 것으로 보이는 점 등을 종합하여 보면 지정된 기일로부터 4일이 지난 뒤에 재취업신청서를 제출하였다는 이유만으로 참가인들에 대한 고용승계를 거부한 것은 부당하다. 아울러 위와 같은 사유로 참가인들이 지정된 기일내에 재취업신청서를 제출하지 않았다고 하여 이를 두고 참가인들이 원고로의 근로관계승계를 거부하였거나 근로관계 해지의 의사표시를 하였다고 볼 수 없다.

2. 조합원의 위로금지급에 관한 법률적 생송을 일률적으로 금지한 노조 규정은 무효이다 - 현대정공노동조합 사례(대법원 2002. 2. 22. 선고, 2000다65086 판결)

사건개요

피고 현대정공노동조합의 조합원들인 원고 최○○ 등은 피고의 노조위원장배 축구 및 소프트볼 대회에 참가하여 축구와 소프트볼 경기를 하다가 부상을 입게 되었다. 이에 따라 원고들은 피고의 규약 및 이에 기한 신분보장대책기금관리규정에 조합원이 조합의 업무 및 활동으로 인하여 부상을 입은 경우 치료비 및 위로금을 지급하도록 정하고 있으므로 피고가 원고들에게 위로금을 지급할 의무가 있다고 주장하면서 이 사건 소를 제기하였다. 이에 대해 원심⁴⁾은 피고의 규약 및 신분보장대책기금관리규정은 조합의 업무 및 사업에 필요한 제 규정의 제·개정, 규약 및 규정의 해석을 운영위원회가 하고, 신분보장대책기금의 지급은 운영위원회의 심의와 대의원대회의 의결을 거쳐야 하며 그 지급이 부결되었을 때는 1개월 이내에 재심을 청구할 수 있도록 정하면서 신분보장대책기금관리규정 제11조에서 ‘본 조합의 신분보장 관리지급을 상대로 법적 소송을 제기할 수 없다’고 규정한 사실을 인정한 다음, 이러한 규약과 규정은 근로자들의 자주적·민주적 조직체인 노동조합이 조합원들의 의사에 의하여 자율적으로 제정한 자치규범으로서 대내적으로 조합원들을 구속하는 효력이 있으므로 이에 위반하여 제기된 이 사건의 소는 권리보호의 요건을 갖추지 못한 것이어서 부적법하다고 보아 원고들의

4) 창원지법 2000. 10. 17. 선고, 2000나1925 판결.

소를 모두 각하하였다.

판결요지

노동조합은 근로자들이 자신들의 이익을 옹호하기 위하여 자주적으로 결성한 임의단체로서 그 내부의 운영에 있어 조합규약 등에 의한 자치가 보장되므로 피고가 조합규약에 근거하여 자체적으로 만든 신분보장대책기금관리규정은 조합규약과 마찬가지로 일종의 자치적 규범으로서 소속 조합원에 대하여 법적 효력을 가진다고 할 것이다.⁵⁾ 그러나 그러한 자치적 규범의 제정에 있어서도 헌법이 보장하고 있는 조합원 개개인의 기본적인 인권을 필요하고 합리적인 범위를 벗어나 과도하게 침해 내지 제한하여서는 아니된다. 또한 그 내용이 강행법규에 위반되어서는 아니되는 등의 제한이 따르므로 그 제한에 위반된 자치규범의 규정은 무효라고 할 것이다.

헌법 제27조 제1항은 국민의 재판받을 권리를 기본적 인권중의 하나로 보장하고 있고, 법원조직법 제2조 제1항은 국민의 재판청구권을 실질적으로 보장하고 있다. 한편 권리의무의 주체인 당사자간에서의 부제소(不提訴) 합의라도 그 당사자가 처분할 수 있는 특정된 법률관계에 관한 것으로서 그 합의 당시 각 당사자가 예상할 수 있는 상황에 관한 것이어야 유효하게 된다.⁶⁾ 이러한 법리와 규정취지 등을 고려해 볼 때, 이 사건 신분보장대책기금관리규정에 기한 위로금의 지급을 둘러싼 피고와 조합원간의 분쟁에 관하여 피고를 상대로 일절 소송을 제기할 수 없도록 정한 피고의 신분보장대책기금관리규정 제11조는 조합원의 재산권에 속하는 위로금의 지급을 둘러싸고 생기게 될 조합원과 피고간의 법률상의 쟁송에 관하여 헌법상 보장된 조합원의 재판받을 권리를 구체적인 분쟁이 생기기 전에 미리 일률적으로 박탈한 것으로서, 국민의 재판받을 권리를 보장한 위의 헌법 및 법원조직법의 규정과 부제소 합의제도의 취지에 위반되어 무효라고 할 것이다.

5) 대법원 2000. 4. 11. 선고, 98두1734 판결; 대법원 1998. 2. 27. 선고, 97다43567 판결(전국자동차노동조합연맹 서울버스지부 삼양교통분회노동조합사건) 등 참조.

6) 대법원 1999. 3. 26. 선고, 98다63988 판결 참조.