

노총연구원 연구서 57

# 사업양도시 고용승계에 관한 입법론적 고찰

김 영 문

한국노총 중앙연구원

본 논문에 수록된 모든 내용은  
연구자들의 의견으로서  
본 연맹의 공식적 견해가 아님.

• • •  
발 간 사

우리 노동자들이 사업장에서 열심히 일했음에도 불구하고 사업주의 경영상 이유때문에 부당하게 일자리를 상실하는 일이 있어서는 아니된다고 봅니다. 특히 사업주가 변경되었다 하여 그 자체로 근로자가 고용을 상실하는 일은 있어서는 더욱 아니될 것입니다. 노동자의 근로관계는 원래 계속적 근로관계성을 갖고 있고 그것은 노동자의 생존권보장 및 사회국가원리와 밀접한 관계가 있기 때문입니다. 또한 사업주가 기업이나 사업장을 양도하는 것은 그의 경영상 목적이나 이익에서 나오는 것이므로, 그 관계당사자가 아닌 제3자인 노동자의 고용관계는 계속되어야 마땅합니다.

그러나 최근 노동자들이 성실하게 근무하였음에도 불구하고 사용자의 영업양도로 인하여 부당하게 일자리가 박탈되는 일이 일어나고 있습니다. 다행히 법원에서는 영업양도시 고용을 승계해야 한다는 입장을 취하고 있어서 상당 부분 계속고용의 효과를 거두고 있지만 영업양도 전후 과정에서 고용규모를 축소하려한다든지 근로조건의 수준을 낮추려 하는 사용자의 의도는 철저히 배제시키고 있지 못합니다.

여기서 이런 판례의 원칙을 보다 확고히할 필요성을 갖게 되는데 명시적인 고용승계 법률규정을 마련하여 사용자의 부당한 규범회피행위를 차단하고 이로 인한 노사분쟁을 미연에 방지하기 위함

입니다. 판례는 법률과는 달리 언제든지 바뀔 수도 있기 때문에 법률로 정해 고용승계를 안전하게 확보하여야 할 것입니다.

이와 같은 의도에서 한국노총의 중앙연구원에서는 고려대 노동대학원 강사이신 김영문 박사님께 영업양도시 고용승계 문제에 관한 연구를 의뢰한 바 있습니다. 김 박사께서는 학문적 입장에서 공정하게 입법안을 마련하고 그 이유를 자세히 달아 주셨는데, 이에 감사드리는 바입니다. 아무쪼록 이런 연구물이 우리 한국노총에서 고용승계 입법안을 마련하고 입법화를 요구하는 데 도움이 되기를 바랍니다.

1999. 10.

한국노동조합총연맹  
위원장 박인상

## < 제 목 차 례 >

법률안 .....	1
1. 근로기준법 제29조의 2	
2. 관련규정의 개정	
I. 법제화 필요성의 일반적 논거 .....	3
II. 개정법률의 위치 .....	4
III. 개정법률의 위헌 여부 .....	6
IV. 개별규정의 입법이유 .....	9
1. 근로기준법 제29조의 2 제1항 본문 .....	9
2. 근로기준법 제29조의 2 제1항 후문 .....	0
3. 근로기준법 제29조의 2 제2항 .....	2
4. 근로기준법 제29조의 2 제3항 .....	3
5. 근로기준법 제29조의 2 제4항 .....	3
6. 근로기준법 제29조의 2 제5항 .....	4
7. 근로기준법 제29조의 2 제6항 .....	4
8. 근로기준법 제29조의 2 제7항 .....	5
9. 관련규정의 개정 .....	5

## 법 률 안

### 1. 근로기준법 제29조의 2(사업양도시 근로관계의 이전):

① “기업, 사업 또는 사업의 일부의 양도로 사업주가 변경된 경우 근로관계는 포괄적으로 승계된다. 다만 근로자는 정당한 사유가 있는 경우 근로관계의 이전을 거부할 수 있다. 거부권은 근로관계의 이전으로부터 3월 이내에 행사해야 하며, 근로관계의 이전이 없더라도 사업양도의 당사자가 기간의 정함이 없이 이에 대한 통보를 요구한 경우에는 그로부터 3월 이내에 거부권을 행사하여야 한다.”

② “근로관계의 승계 전에 성립하고 승계 후 2년이 경과하기 전에 이행기에 도달한 채무에 대하여 양도인과 양수인은 연대하여 채무를 부담한다. 다만 파산의 경우에는 예외로 한다.”

③ “사업양도를 이유로 사업양도의 당사자는 근로자를 해고할 수 없다. 그러나 다른 법률에 정한 해고의 정당한 사유가 있는 경우에는 해고할 수 있다.”

④ “양수인과 양도인이 사업양도전 동일한 단체협약에 구속되는 한 단체협약은 계속 유효하게 적용된다. 그렇지 않은 경우 단체협약의 규범적 부분은 근로관계가 이전되고 1년이 경과하기 전에는 근로자에게 불이익하게 변경할 수 없다. 단체협약 당사자 사이에 합의가 있으면 새로운 단체협약의 적용을 받는다. 취업규칙의 근로조건 부분은 근로관계가 이전되고 1년이 경과하기 전에는 근로자에게 불이익하게 변경할 수 없다. 다만 승계 근로

자의 과반수의 동의가 있는 경우에는 그러하지 않다.”

⑤ “노사의 임의적 합의나 노사협의회의 의결사항은 근로관계가 이전된 후에도 새로운 협정에 의해서 대체될 때까지 효력을 갖는다. 이 협정의 근로조건관련사항은 사업의 양도후 1년이 경과하기 전에는 근로자에게 불이익하게 변경될 수 없다.”

⑥ “노사협의회가 구성되어 있지 않은 사업장에서 사업이 양도되는 경우 사용자는 사업이 양도되기 에 적절한 시기에 사업 양도의 사유, 사업양도로 발생할 수 있는 근로자에 대한 법적·경제적·사회적 효과 등에 대해 정보를 제공해야 한다. 이 경우 사업양도시 근로자와 관련된 사항에 대하여 구체적인 조치가 내려지기 전에 사용자는 적절한 시기에 근로자와 협의하여야 한다.”

⑦ “제1항 1문은 양도인과 양수인과의 약정에 의해 변경할 수 없다. 단체협약 등 집단계약에 의해 근로자의 지위를 향상시키기 위하여 지금까지의 법률규정과 다른 약정을 하거나 절차규정을 생략할 수 있다.”

## 2. 관련규정의 개정(근로자참여및협력증진에관한법 제19조 제1항 제14호, 제21조 제1항 제1호 관련)

“근로자참여및협력증진에관한법률 제19조 제1항 14호를 15호로 하고, 제14호에 ‘사업의 양도 등 경영조직의 변경’을 추가한다.” “근로자참여및협력증진에관한법률 제21조 제1항 제1호의 ‘경영계획전반’을, ‘사업의 양도 등 경영조직을 포함한 경영계획전반’으로 개정한다.”

## I. 법제화 필요성의 일반적 논거

법관의 법형성에 의해 사업양도시 근로관계의 자동적 승계를 이루고자 하는 법원의 판결은 법이론적·방법론적 관점에서 법형성의 한계를 일탈할 수 있다. 이러한 결과는 법관의 법과 법률구속의 헌법적 원칙과 법치국가의 원칙을 무시한 위헌적 상황을 야기할 수 있다. 그러나 판례가 법이론적, 방법론적으로 법형성의 한계를 일탈하였다고 하여 양수인의 의사를 존중해야 한다는 3면합의설이나 특약필요설로 복귀하는 것은 근로자의 직장존속보호라는 사회국가적, 법윤리적 요청을 등한시하는 것이다. 그러나 판례는 법적용기관이기 때문에 입법자만이 이러한 법정책을 수행할 수 있다. 또한 현행 헌법재판소법 제68조 1항에 따르면 법원판결에 대해서 헌법소원이 원칙적으로 봉쇄되어 있으므로 이러한 판례의 위헌적 상황을 치유할 방법은 입법자의 개입밖에 없는 실정이다. 따라서 입법자는 법이론적, 법윤리적 차원에서 사업양도시 고용승계를 법제화해야 할 것이다.

다른 한편으로는 이른바 ‘삼미특수강 사건’에서 보는 바와 같이 법제화가 되지 않음으로써 당사자 사이의 법률문제가 빈발하여 커다란 사회문제를 야기시키는 것은 물론, 이것이 경제적으로 기회비용(Transactionskosten)을 증대시켜 기업, 근로자 뿐만 아니라 국민 경제에도 부정적 효과를 가져오고 있다. 이와 같이 중요한 문제가 법제화가 되지 않음으로써 근로관계의 승계를 둘러싼 법적 분쟁으로 안정된 법률생활을 해야 할 당사자에게 법적인 불안정을 가져오고 있다. 이와 같은 법적 불안정성을 제거하는 데는 입법자의 결단만이 최선의 방법이다.

다만 자동적 고용승계를 법제화하는 경우에는 이에 뒤따르는 부수적 문제로서 근로자의 청구권에 대한 양도인과 양수인의 책임문제, 단체협약 등 집단계약의 승계문제, 해고와의 관련문제 등도 함께 규율하여 법적 안정성을 도모해야 할 것이다.

## II. 개정법률의 위치

사업양도시 근로관계의 승계를 법제화할 경우 개정법률을 어디에 위치시킬 것인지 하는 문제가 제기될 수 있다. 우선 첫 번째 방안으로는 특별법으로 하는 방안, 둘째는 민법의 고용계약편으로 흡수하는 방안, 셋째는 위 규정의 내용이 근로관계의 승계라는 개별적 근로관계법상의 문제에 해당하는 것이 아니라, 노사협회의 협의권 및 노동조합의 승계 등 집단적 노사관계에도 해당하는 사항도 있으므로 각각 관련된 사항을 근로기준법, 노동조합및노동쟁의조정법, 노사협의회법으로 분산하여 규정하는 방안, 넷째, 사업양도시 법률문제의 핵심사항은 고용승계문제이므로 근로기준법에 포괄적으로 규정하는 방안 등을 들 수 있다.

그러나 첫째 방안은 노동법에는 수많은 특별법률이 산재되어 있는데 또 다시 특별법을 만드는 것은 법질서 통일의 관점에서 바람직스럽지 못하다. 또한 근로관계의 이전 문제나 이전시 양수인과 양도인의 책임문제는 전형적인 개별적 근로관계의 문제이며, 사업양도시 근로관계의 승계를 둘러싼 법률문제는 예를들면 고용보험법, 최저임금법, 임금채권보장법 등과 비교할 때 문제영역이 그렇게 크지 않기 때문에 특별법으로 규정할 필요는 없다고 판단된다.

두 번째 방안인 민법 내로의 규정은 현재 민법 고용계약편 규정이 우리 나라에서는 거의 사문화된 규정이기기는 하지만, 근로관계 승계문제만을 민법 내로 위치시키는 것은 민법의 편제상 고용계약편 규정이 통일되지 않을 우려가 있으며, 수많은 개별적 근로관계 문제 중 왜 근로관계의 승계문제만 민법 내로 편입되어야 하는지 그 정당성을 인정하기가 어렵다. 물론 일부 국가의 민법 규정, 특히 독일 민법 제613 a조, 스위스 채무법 제333조 등은 사업양도시 근로관계의 승계문제를 민법 내에 규정하고 있다. 그러나 독일의 경우는 우리 나라처럼 통일된 근로관계법으로서 근로기준법이 없다는 점에서 불가피하게 민법전내로 규정할 수밖에 없었다. 스위스는 민법전에서 전통적인 의미의 고용계약법제를 삭제하고, 대신에 근로계약을 민법전 내에 통일적으로 규정하고 있기 때문에 고용승계문제도 민법전 내로 자동적으로 편제되었다.<sup>1)</sup> 그러나 아직 민법전 내에 근로계약법제가 자리잡고 있지 못한 우리 나라에서는 고용승계문제만을 민법전 내에 위치시키는 어렵다고 생각된다. 그리고 근로기준법이라는 통일된 근로관계보호법제를 가지고 있는 우리 나라에서는 민법전 내에 근로관계 승계문제만을 규정하는 것은 법질서 통일의 관점에서 바람직스럽지 않다고 판단된다.

세 번째 방안은 그 대상영역과의 관계상 각각의 해당법률로 규정하는 것이므로 일견하여 가장 합리적인 것으로 보일 수 있다. 그러나 개정법률은 엄밀히 따져보면 단체협약 그 자체의 이전이나, 취업규칙 그 자체의 이전을 규정하는 것이 아니라, 단체협약에 약정된 근로조건 부분, 따라서 이미 근로관계의 내용이 된 부분의 승계를 둘러싼 문제는 개별적 근로관계의 문제이다. 또한 사업양도시

1) 우리 나라에서 근로계약법제의 일부를 민법전 내에 편제시킬 가능성을 검토한 것으로는 유성재, 雇傭契約 規定의 改正, 民事法學 제16호, 1998, 51면 이하 참조.

노사협의회의 보고·설명·협의권한 등은 이미 근로자참여및협력증진에 관한 법 제19조와 제21조의 협의사항이나 보고사항으로 볼 수 있으므로 사실상 개정법률에 집단적 노사관계에 관한 사항은 별로 존재하지 않는다고 할 수 있다.

개정법률은 개별적 근로관계의 이전을 핵심적인 대상으로 하므로 근로기준법이 정확한 위치라고 판단된다. 이 경우 근로관계의 이전은 근로관계가 완전히 종료된 것이 아니라 그대로 존속하면서 양수인에게 이전하는 것이므로 근로관계의 종료를 전제로 한 해고에 관한 근로기준법 제30조의 앞으로 위치시키는 것이 타당하다고 생각된다.

### Ⅲ. 개정법률의 위헌 여부

개정법률은 어느 일방 당사자의 기본권을 침해함으로써 위헌의 소지를 가져와서는 안 된다. 특히 양수인의 계약상의 고용승계 거부<sup>2)</sup>를 일방적으로 무시해버리는 자동적 고용승계가 양수인의 헌법 제10조로부터 나오는 자기결정권, 일반적 행동의 자유, 사적 자치, 헌법 제15조의 직업의 자유 및 헌법 제23조의 재산권<sup>3)</sup>을 침

2) 근로자의 의사를 무시한 채 근로관계를 자동적으로 승계시키는 것이 근로자의 계약자유를 침해하는 것이 아닌가 하는 의문도 있을 수 있으나, 자동승계에 반대하는 자는 이의제기권을 행사하여 자동승계를 거부할 수 있으므로 계약자유를 침해하는 것은 아니다. 이에 관해서는 Seiter, Betriebsinhaberwechsel I, I Übersicht, 7. Forts.-Blatt, 1983, S. 402.

3) 사업양도 당사자 뿐만 아니라 잠재적인 이해관계 당사자들도 고용승계의 강제 때문에 사업양도를 꺼리거나 사업양도가 고용승계

해하지 않는가 하는 문제가 제기될 수 있다.<sup>4)</sup>

그러나 양수인에게는 사업을 양수하지 않을 자유가 여전히 유보되어 있다. 그리고 현행 근로기준법 제31조 1항 1문과 2문에 따라서 양수인은 자동승계된 근로자중 과다인력을 정리해고의 객관적 기준에 따라 해고할 수 있다. 이는 한편에서 고용승계를 강제하면서, 다른 한편에서 양수인에게 정리해고의 권한을 부여하는 것이기 때문에 입법자가 양수인의 기본권을 과잉으로 침해한 것이라고 판단할 수는 없다. 요컨대 고용승계를 강제하여도 양수인에게 정리해고권을 부여하기 때문에 비례성의 원칙을 위반한 것은 아니라고 판단된다. 그리고 고용승계 강제에 의한 양수인의 기본권 제한은 다른 여타의 기업주와 비교하여 그렇게 중대하지 않다고 생각된다. 왜냐하면 양수인의 기본권 제한은 근로관계의 승계라는 사회적 담보(soziale Hypotheken)없이 사업을 취득할 수 있는 자유를 제한하는 것이다. 그러나 양수인은 양도인과의 교섭시 매각·매입대금을 삭감함으로써 사회적 담보로부터 발생하는 위험을 감축·분산시킬 수 있는 가능성을 갖고 있으므로 고용승계 강제가 양수인의 직업의 자유를 침해하는 것도 아니다. 또한 양수인의 기본권제한은 다른 근로자보호규범에서처럼 사회국가원칙에 의해서 얼마든지 커버될 수 있다.<sup>5)</sup>

---

비용을 제외한 가격으로만 가능하게 됨으로써 소유권침해여부도 문제될 수 있다. 그러나 소유권의 사회적 제한에 관한 헌법 제23조 2항 규정에 의해 공공복리의 범위에서 사회적 보호목적으로서 자동적 고용승계의 원칙이 소유권에 우선할 수 있다.

- 4) 독일 민법 제613 a의 제정 당시에 위헌문제를 제기한 것으로는 무엇보다도 Galperin, Der Regierungsentwurf eines neuen Betriebsverfassungsgesetzes, 1971, S. 11.  
 5) K. Schmidt, BB 1971, S. 1199 ff.; Becker-Schaffner, BSt. 1975, S. 310; Neumann-Duesberg, BB 1971, S. 969, 971; Seiter, Betriebsinhaberwechsel, 1980, S. 37.

다른 한편으로는 양수인이 양도인과 그의 노동조합 사이에 체결한 단체협약을 승계하여 그에 구속된다면 이것이 양수인의 계약 및 형성의 자유(헌법 제10조 II, 헌법 제15조, 헌법 제23조)와 적극적·소극적 단결권(헌법 제33조)을 침해하지 않는가 하는 문제가 제기된다. 특히 양수인이 사업양도후 근로계약을 새로이 체결함에 있어서 양도인과의 구 단체협약이 이에 대해 구속력을 갖는다면 위와 같은 헌법적 의문이 제기된다. 그러나 개정법률은 단체협약 그 자체의 이전이 아니라, 단체협약에 약정된 근로조건, 특히 근로계약으로 화체된 규범적 부분의 이전을 규정하고 있기 때문에 위와 같은 헌법적 의문은 문제가 되지 않는다. 또한 양수인이 사업양도 시점에 존재하는 근로관계에 내용상 구속되는 것이 양수인의 계약형성의 자유를 침해하는 것이 아닌가 하는 의문도 있을 수 있다. 그러나 입법자가 사업양도후 계속 적용되는 집단계약규정의 변경을 완화하거나 집단계약(단체협약)의 구속기간(유효기간)을 개정법률과 같이 1년으로 제한하면 양수인의 기본권을 중대하게 침해하는 것은 아니다. 더군다나 양수인은 취득하게 될 사업장에 적용되는 집단계약에 대해 정보를 얻게 되고, 그에 따라 사업을 양수할 것인지를 결정할 수도 있으며, 경우에 따라서는 구 집단계약을 계속 적용하는 것이 자신에게 유리할 수도 있다. 따라서 그러한 한도에서 양수인의 기본권을 침해한다는 위헌의 문제는 제기될 수 없다.<sup>6)</sup>

---

6) Seiter, a.a.O., S. 97 참조.

## IV. 개별규정의 입법이유

### 1. 근로기준법 제29조의 2 제1항 본문

#### 1) 규율내용

“기업, 사업 또는 사업의 일부의 양도로 사업주가 변경된 경우 근로관계는 포괄적으로 승계된다”.

#### 2) 규율이유

이미 언급한 바와 같이 법률규정이 없는 상태에서 법형성에 의해 근로관계의 자동적 승계를 인정하는 것은 법형성의 한계를 일탈하여 법이론적·방법론적으로 수용할 수 없다. 그러나 그렇다고 하여 양수인의 의사에 따라 근로관계 승계 여부를 결정하는 것은 근로자의 직장존속보호라는 사회국가적·법윤리적 요청을 무시하는 것이다. 따라서 원칙적으로는 사업양도시 근로관계의 자동적 승계를 법제화할 필요가 있다. 그러나 구체적 규율에 있어서는 해결해야 할 여러 가지 개별적 문제점들이 산적해 있다.

우선 사업양도에 있어서는 실제 대법원 판결에서 언제나 문제가 되는 바와 같이 i) 사업과 사업의 양도를 어떻게 개념지울 것인지, ii) 이 개념정의에 따라 실제 사업양도가 있었는지, iii) 근로관계의 승계를 반드시 사업의 양도에만 국한시킬 것인지, 아니면 사업 이외에 기업, 사업의 일부로 확장하여 경제적 통일 단위체 (wirtschaftliche Einheit)로 확장해야 하는 것인지, iv) 근로관계의 승계를 반드시 법률과 법률행위에 의한 사업양도로 국한하지 말고

양도계약이 없는 경우에도 사실상 사업이 양도되었으면 근로관계가 승계된다고 해야 할 것인지 등의 문제가 제기된다.

### 가. 사업의 개념

사업양도시 근로관계가 승계되는지를 검토하기 위해서는 논리적으로 사업의 양도가 무엇인지, 근본적으로는 사업이 무엇인지를 살펴보아야 할 것이다. 왜냐하면 사업에 해당하지 않는 그 어떤 실체가 사용자로부터 제3자에게 이전된다 하더라도 사업이 양도되지 않았기 때문에 근로관계의 승계문제도 일어나지 않으리라는 것은 당연하기 때문이다. 또한 ‘기업’의 양도시 고용승계의 문제를 포괄적으로 다루어야 하면서도 기업개념보다는 그 범위가 좁은 사업 내지 영업개념을 사용하여 근로관계승계범위를 제한해버리지는 않는가 하는 문제도 제기된다.

그런데 사업 내지 영업이 무엇인지 상법·노동법은 정하고 있지 않기 때문에 그 구체적 정의는 판례·학설에 맡겨져 있는 실정이다. 일반적으로 영업이란 영리의 목적을 실현하기 위하여 조직된 유기적 일체로서의 기능적 재산을 말하고, 이를 영업재산이라고 한다.<sup>7)</sup> 상법에서는 주로 이러한 개념정의에 의거하여 기능적 재산이 전여부에 따라 영업이 양도되었는지 여부를 판단한다. 노동법에서는 ‘사업’에 관한 定義規定은 없지만 판례는 ‘경영상의 일체를 이루는 **기업**체 그 자체’ 또는 ‘경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 **기업**조직은 하나의 사업’이라고 보고 있으며,<sup>8)</sup> 학설은 근로기준법 제15조의 ‘사업’주를 ‘개인기업의 경우는 기업주 개인, 법인기업의 경우는 법인 그 자체’로 본다. 이것은 노동법 판례·학설

7) 대판 1989, 12, 26, 88다카10128; 대판 1994, 5, 13, 93다56183.

8) 대판 1993. 2. 9, 91다21381.

이 ‘기업’과 ‘사업’을 명확하게 구분하고 있지 않든지, 아니면 최소한 양자를 같은 것으로 보고 있다는 것을 보여 준다. 그러나 고용승계의 측면에서 보면 사업개념, 기업개념, 양자의 관계 및 구별문제<sup>9)</sup>는 해석론상 전개되는 것으로서 이를 구별할 필요가 없다. 말하자면 고용승계의 사회국가적 요청측면에서 보면 사업과 기업을 구별할 필요도 없으며, 입법자는 반드시 ‘사업’의 양도에 있어서만 고용승계를 인정할 필요가 없다. 물론 일부 법안<sup>10)</sup>에서는 “영업양도라 함은 기업, 영업 또는 영업의 일부가 법률이나 법률행위에 의하여 새로운 사업주에게 이전되는 것을 말한다. …”, “전항의 영업이라 함은 양도인의 지금까지의 작업목적(조직의 변경없이) 계속하여 사용할 수 있는 본질적인 부분을 말한다. 본질적인 부분이라 함은 영업에 필요한 모든 인적·물적 요소를 말한다”, “전항의 영업의 일부라 함은 양수인에 의하여 일체로서 승계된 작업단위 또는 조직의 변경없이도 계속하여 사용될 수 있는 구별가능한 독립된 작업단위를 말한다”고 하여 영업양도, 영업, 영업의 일부를 정의하고 있다. 그러나 이렇게 개념정의를 하여도 실제 구체적 사례에 있어서 이를 적용하는 것은 법관의 임무에 해당하며, 이러한 정의를 고수한다면 실제로는 영업, 영업의 일부, 영업의 양도에 해당하면서도 형식적인 개념정의 때문에 이에 해당하지 않아 고용승계가 부정되는 경우도 발생할 수 있다. 따라서 입법자는 모든 것을 요리책 쓰듯이 정할 필요는 없으며, 사업, 기업, 사업의 일부라는 추상적 언어를 사용하는 것으로 족하고, 그 구체화는 법관에 맡겨야 할 것이다. 그러나 문제는 사업개념을 기업개념에 대비시켜 고용승계를 사업의 양도시에만 인정할 필요가 있느냐 하는 점이다. 종래 독일에

9) 이에 관해서 해석론상 탁월하게 분석한 문헌으로는 서제홍, 전계 논문, 95면 이하 참조.

10) 특히 독일에서 근로계약법제정비의 일환으로 사민당이 집권하고 있던 Brandenburg州에서 1996년 제안한 법률안 제133조가 영업양도, 영업, 영업의 일부를 정의하고 있다.

서는 기업과 사업을 구분하여 기업적 요소를 독일 민법 제613 a조의 적용에서 배제시키려 한 반면, 이제는 사업, 기업, 사업의 일부를 구별하지 않고, 고용승계를 인정하는 방향으로 나아가고 있다. 이러한 경향은 이미 1977년의 유럽연합지침이 고용승계를 ‘사업’의 양도에만 국한하지 않고, 기업, 사업, 사업의 일부로 확장하여 고용승계를 인정할 것인지의 여부는 각 회원국에 맡기고 있다는 점을 고려한 것이다. 유럽법원(EuGH)도 이에 상응하여 사업에 대한 고전적 정의를 포기하고 그 대신 위 3가지 개념 모두를 포함하는 상위개념으로서 ‘경제적 통일 단위’(wirtschaftliche Einheit)개념을 사용하게 되었다.<sup>11)</sup> 이 경제적 통일단위는 독자적인 조직범위에서 노동조직적인 단위(arbeitsorganisatorische Einheit)가 특정경제목적 수행하는 경우에 인정된다.<sup>12)</sup> 이와 같이 ‘사업’의 개념을 경제단위로 확장한 이유는 사업에 대한 개념정의가 어려워 이를 포기한 것이 아니라, 사업 또는 사업의 일부는 기업의 일부이며, 사업의 양도나 사업의 일부의 양도는 기업 일부의 양도이고, 따라서 근로자의 직장존속보호가 문제되는 고용승계의 문제영역에 관한 한 위 3가지 개념은 서로 달리 개념정의할 필요가 없다는 데 있다. 오히려 중요한 문제는 고용이 승계되지 않는 자산매각과 그렇지 않은 경우를 구별해야 하는 것이므로, 기업, 사업, 사업의 일부 개념을 비교하여 공통요소로서 경제적 통일단위를 추출함으로써 자산매각과는 구분되는 고용승계요건을 찾아내어야 할 것이다.<sup>13)</sup>

위에서 본 일부 법안처럼 영업 또는 사업을 본질적인 부분을 중심으로 파악하여, 본질적인 부분을 영업에 필요한 모든 인적·물적 요소로 규정하는 것도 입법론적 관점에서는 수용할 수 없다. 사업

11) EuGH 18. 3. 1986 Rs 24/85 Spijkers Slg 1986, 1119.

12) Kirschbaum, DRdA 1994, 351; Schima, RdW 1993, 216.

13) Wollenschläger/Pollert, ZfA 1996, 553.

은 구체적 경우에 따라서 천차만별이므로, 모든 경우를 포괄하는 일반적 ‘사업’개념은 정해질 수 없다.<sup>14)</sup> 또한 본질적 부분이 무엇인

---

14) 이승욱, 사업양도에 있어서 사업의 개념, 기업의 구조조정과 노동법적 과제(한국노동연구원, 1998.12), 11면 이하, 15면은 “사업양도에 있어서의 사업개념모색의 목적은 근로관계의 승계를 초래하지 않는 사업재산과의 구별에 있는만큼, 사업의 개별적 구성요소와는 다른, 총체로서의 사업의 징표를 확인하기 위한 목적의 개념모색이 필요하다”는 전제하에 사업의 구성요소를 이루는 상호, 상표, 특허권, 실용신안권 등 무체재산권이나 비물질적 요소 등은 사업을 구성하는 요소가 아니므로 물적 수단 이외에 비물질적 수단은 구체적, 개별적으로 사업수단성을 파악해야 한다고 한다. 그러나 관례(대판 1994. 11. 18 선고 93다18938)가 사업개념이 아닌 영업의 동일성과 관련한 것이지만 토지, 건물, 기계장치 이외에 상호·상호, 채권채무관계의 인수, 고객관계, 특허권 등 무체재산권, 노하우, 영업권, 사업면허 등을 종합적으로 고려해야 한다고 보는 한, 이는 타당한 것으로서 사업개념 내지 영업의 동일성에 관해 개념적 징표로서 판단하려는 것이 아니라 유형(Typus)에 의해 판단하려는 것이다. 사업의 개념이 징표적으로 파악되어야 한다면, 징표의 하나라도 결여된다면 사업은 인정되지 않는 반면에, 유형적으로 파악되는 경우에는 유형기준의 어느 하나가 결여된 경우에도 다른 요소가 비중이 있는 경우에는 사업이 인정될 수 있다. 따라서 물적 수단은 당연한 사업의 징표가 되고 비물질적인 수단은 구체적 상황에 따라서 사업의 구성요소가 되고 안되는 것이 아니다. 유형적 파악에 있어서는 물적 수단이나 비물질적 요소는 모두 동등한 가치를 지니는 것으로부터 출발하며, 구체적 사안에 따라 비중과 정도에 있어서 차이가 있는 것이다. 그러므로 예를 들면 인터넷상의 광고업에 있어서는 비물질적인 수단인 고객의 신상명세가 비중있는 사업의 구성요소가 되며, 물질적 수단이 전혀 존재하지 않는다 하더라도 고객신상명세 하나면 존재하여도 사업은 인정될 수 있다. 우리 대법원도 근로자의 개념과 관련하여 징표적 파악을 포기하고, 전속관계 유무 등 8가지 유형을 제시하여 근로자성 해당 여부를 종합적으로 판단하고 있다.

가에 대해서도 문제의 소지가 없지 않다. 제조업의 경우에는 “생산의 계속을 가능하게 할 생산수단”으로서 기계나 설비와 같은 물질적인 것이 본질적 수단이라고 쉽게 인정할 수 있다. 그러나 서비스업(특히 용역)의 경우는 이러한 물질적 사업수단이 결여되어 있고, 오히려 고객관계, Know-How, 인력 등 다종다양한 서비스업에 각각 특유한 비물질적 수단이 본질적 수단이 될 수 있는가를 판단해야 하는 바, 천편일률적인 ‘사업’개념으로는 문제해결에 아무런 도움이 되지 못한다. 따라서 사업의 개념을 범제화할 필요는 없으며, 그 구체화는 법관의 임무<sup>15)</sup>로 해야 한다.

#### 나. 사업양도 여부의 판단기준

사업양도의 법률효과로서 근로관계가 승계되기 위해서는 어느 경우에 사업이 양도되었다고 보아야 할 것인지가 문제가 되고 있으며, 이를 판단하기 위한 기준요소들이 논란된다. 그런데 대법원 판결<sup>16)</sup>에 따르면 “일정한 영업목적에 의하여 조직화된 총체, 즉 물적·인적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것”이라고 하여 사업의 동일성을 인정하기 위해서는 인적·물적 시설의 동일성이 인정되어야 한다고 하면서, 동일성 유지의 판단 여부는 각 사안의 구체적 내용에 따라 개별적으로 결정해야 한다고 하여 동일성 인정문제를 “일반사회 관념에 의하여 결정되어야 할 사실인정의 문제”로 보고 있다. 사실 어떠한 물질적·비물질적 사업수단의 양도없이 단순히 특정업무를 다른 회사에 위탁하는 경우, 특히 용역사업자의 변경시 본질적 인력부분의 인수에 따라 사업양도가

15) 어떠한 사업기초가 이전되어야 사업의 동일성이 유지되면서 양도되었는가에 관해 유럽법원의 판례발전에 관해서는 상세하게 하경효, 판례연구 제9집, 223면 이하 참조.

16) 대판 1991. 8. 9, 91다15225; 대판 1994. 6. 28, 93다33173; 대판 1994. 11. 18, 93다19938; 대판 1995. 7. 25, 95다7987.

있었다고 할 수 있는지<sup>17)</sup>는 쉽사리 대답하기가 어렵다. 그렇기 때문에 유럽법원도 이른바 ‘Süzen’ 사건에서 사업이 양도되었는가를 검토함에 있어서는 관련된 모든 정황과 사실을 종합적으로 고려 (Gesamtwürdigung aller Umstände)해야 하는 것이지 개별고립된 평가를 해서는 안된다고 한다. 즉, 문제된 기업이나 사업의 종류, 부동산이나 동산과 같은 물적 사업수단의 양도, 양도 시점에서의 비물질적 자산의 가치, 양수인에 의한 핵심종업원의 인수, 고객관계의 양도, 양도 전후의 사업활동의 유사성 등 각각의 요소들은 전체적 평가를 위한 부분적 측면이기 때문에 개별분리되어 고찰할 수는 없다고 한다.<sup>18)</sup> 이와 같은 종합적 판단을 입법자가 법률로 규정할 수는 없고, 그 구체적 판단은 법원의 임무로 남겨두어야 한다.

다. 법률과 법률행위에 의한 사업양도시에만 근로관계가 승계되는가?

근로관계가 승계되기 위해서는 사업이 반드시 법률과 법률행위에 의해서 양도되어야 하는가? 일반적으로 기업주는 영리를 목적으로 사업을 양도·양수하기 때문에 사업양도는 그 자체가 목적이 아니라, 영업을 하기 위한 수단에 지나지 않는다. 따라서 기업주는 대부분의 경우 사업양도계약에 의해 사업을 인수할 것이지만, 반드시 양도계약에 의해 사업을 인수할 필요는 없고, 양수인에게는 다양한 가능성이 열려 있다. 그리고 고용승계에 있어서는 양수인이 사업양도를 위하여 어떠한 수단을 활용했는가가 중요한 것이 아니라, 사업이 실제 양도되었는가를 하는 결과가 중요하다. 즉, 물적·인적 조

17) 이러한 경우가 문제된 경우로서 “Süzen-Fall”, EuGH 1997. 3. 11 (Rs. C-13/95) = NZA 1997, 433 참조. 이에 대한 판례평석으로는 하경효, 판례연구 제9집, 223 이하 참조.

18) 같은 이유로 同旨: Seiter, Betriebsinhaberwechsel, S. 54.

직체를 동일성을 유지하면서 인수했으나 하는 결과가 중요하기 때문에 양도당사자가 이른바 ‘삼미특수강’사건에서처럼 계약서상에 자산양도라고 표시하거나, 주관적으로 사업양도를 의욕하지 않거나, 아무런 의사표시를 았았다 하더라도 사실상 조직체가 동일성을 유지하면서 이전되면 그 효과로서 고용이 승계되어야 한다. 말하자면 근로자의 직장존속보호를 당사자의 양도계약 여부에 따라 달리 판단할 수는 없다. 오히려 ‘법률행위’에 의한 사업의 양도는 ‘법률’에 의한 사업양도(상속의 경우를 생각하라!)와 구별하기 위한 한도에 서만그 의미를 갖는다. 우리 대법원은 한편으로는 사업양도시 고용이 승계되기 위해서는 양도당사자 사이의 명시적 또는 묵시적 계약이 있어야 한다고 하여 법률행위를 고용승계의 구성요건으로 파악하면서도,<sup>19)</sup> 다른 한편으로는 명시적인 영업양도의 합의가 없는 경우에도 영업일체를 포괄적으로 양수한 경우에는 근로관계는 승계된다고 하여 법률행위가 없는 ‘사실상’ 영업을 양도되는 경우에도 근로관계의 승계를 인정한다.<sup>20)</sup> 결과적으로 보면 법률행위가 있던 없던 관계없이 사실상의 조직체의 인수가 있으면 근로관계는 승계되어야 하므로 고용승계를 법률행위에 의한 사업양도로 한정할 필요는 없다. 입법례로서 개정된 스위스 채무법 제333조 1항과 오스트리아 AVRAG 제3조 1항도 자동적 고용승계를 위해 법률행위를 문체삼지 않는다.

이와 같이 양도인과 양수인 사이의 사업양도에 관한 합의 여부에 관계없이 사실상 사업이 양도되면, 즉 조직체가 인수되면 근로관계는 승계된다고 하면 특수문제가 제기된다. 최근에 논란이 되는 아

19) 대판 1997. 6. 24, 96다2644.

20) 대판 1991. 8. 9, 91다15225. 이른바 ‘삼미특수강’사건에서도 서울고법(1999. 1. 22, 97구53801)은 당사자가 계약서에 자산양도라고 하여도 사실상 조직체의 인수가 있으면 근로관계는 승계된다는 입장을 취하고 있다.

파트관리용역업체에 종사하는 근로자가 용역업체의 교체로 직장을 상실해야 하는가 하는 문제가 제기될 수 있다. 일반적으로는 아파트입주자대표회의가 용역업체를 교체하며, 용역업체 사이에는 아무런 법률행위도 존재하지 않는다. 따라서 법률행위에 의한 사업양도라는 고용승계의 구성요건을 그대로 유지한다면 구 용역업체와 신 용역업체 사이에는 아무런 양도합의도 없기 때문에 이들 근로자는 전원 실직해야 한다는 결과가 발생한다.<sup>21)</sup> 그런데 최근에 구 용역업체의 근로자들이 피용인지위보전 가처분의 재항고와 관련한 이른바 ‘은마아파트’ 사건에서 대법원<sup>22)</sup>은 “새로운 관리업체가 설치하는 아파트관리기구의 조직과 인원에 대하여 피신청인(아파트입주자대표회의)의 승인을 얻어야 하고, 신 관리업체는 각 직원의 임명, 직원의 급여와 퇴직급여지급, 관리비부과 및 모든 경비의 지출에 있어 입주자대표회의의 동의 혹은 승인을 받아야 하며, 직원에 대한 입주자대표회의의 해임요구에 즉시 응하고, 매월 경비 집행과 자금관리에 관한 사항을 보고하여야 한다는 규정 등을 두고 있다고 하여도, 입주자대표와 신 관리업체의 계약이 형식상의 위수탁관리 계약에 불과하고 입주자대표회의가 실질적으로 아파트의 관리사무소에 근무하는 직원들에 대한 인사권, 업무지휘명령권 등을 행사한다는 내용의 것”이 아니라고 하여 입주자대표회의의 사용자로서의 지위를 인정하지 않는다. 그리고 구 관리업체와 근로계약을 체결한 근로자들이 입주자대표회의의 사용자적 지위를 주장하기 위해서는 “근로자들이 위 근로계약은 형식적이고 명목적인 것에 지나지 않고, 근로자들이 사실상 입주자대표회의와 종속적인 관계에서 그에게 근로를 제공하며, 입주자대표회의는 그 대가로 임금을 지급하는

21) 구체적으로 문제된 사건으로는 대법 결정 1999. 7. 12, 99마623 (소위 ‘은마아파트’사건에서 피용인지위보전가처분 부인 결정); 서울고법 1998. 1. 9, 97구3277; 중노위 결정 등 참조.

22) 대판 1999. 7. 12, 99마623.

사정 등이 존재하여 근로자들과 입주자대표회의 사이에 적어도 묵시적인 근로계약관계가 성립되어 있다고 평가되지 않으면 안된다”고 한다. 따라서 입주자대표회의가 사실상의 지휘명령권을 행사하거나, 최소한 근로계약관계를 인정할 만한 사실관계의 존부에 따라서 사용자지위 여부를 판단한다.<sup>23)</sup> 그러나 해당 사례에는 이러한 사실이 존재하지 않으므로 입주자대표회의는 사용자적 지위가 없다고 한다. 이와 같은 판례는 아파트관리계약을 위임으로 보던 도급으로 보던 관계없이 어떤 형태로든 입주자대표회의가 도급인(위임인)으로서 임금 및 제반 근로조건에 영향을 미칠 수 있기 때문에 이 자가 사용자로서 구 관리업체의 근로자에 대한 일정한 의무나 책임을 부담할 수 있는 가능성을 열어놓고 있다. 따라서 이 경우에는 관리업체가 변경되어도 근로자는 입주자대표회의와 근로관계를 계속 유지할 수 있는 가능성을 갖게 될 것이다. 그러나 입주자대표회의가 위 판례처럼 경비원 등의 근로자의 직접적 근로계약 당사자로서 사용자가 아닌 경우에는 구 관리업체와 신 관리업체 사이에 고용승계의 문제가 발생한다. 따라서 관리업체의 변경이 사업양도인 경우에는 근로자의 근로관계는 신 관리업체에 승계될 것이지만, 관리업체의 변경이 사업양도가 아닌 경우에는 신 관리업체로의 고용승계는 이루어지지 않을 것이다. 그런데 관리업체 사이에 사업양도계약이 체결되지 않아 근로관계의 승계가 배제된 사안에서 노동위원회는 “구 관리업체가 입주자대표회의가 선정한 訴外 관리업체에게 일체의 관리업무에 관련된 서류를 인계하였고, 또한 원고회사의 경비업무는 구 관리업체가 수행한 경비업무와 그 업무내용, 경비인원 및 사업장소가 동일하여 업무의 동일성이 유지되었으므로 단지 관리주체인 사업주의 변경에 불과한 사업양도로서 원고회사는 구 관리업체의 근로자를 승계해야 한다”고 한다. 이와 같은 태도는

23) 이와 같은 원칙을 세운 판례로서는 대판 1972. 11. 14, 72다895; 대판 1996. 6. 11, 96누1504.

신·구 관리업체 사이의 사업양도계약을 고용승계의 요건으로 보지 않고, 업무의 동일성 등의 요건을 충족하여 사실상 사업이 양도되면 근로관계는 승계된다고 보고 있다. 그러나 노동위원회의 결정에 불복하여 제기된 행정소송에서 서울 고등법원<sup>24)</sup>은 사업양도시 고용승계의 요건으로서 “사업양도계약이라는 법률행위”가 있는 경우에만 비로소 고용은 승계된다고 한다. 즉, “구 관리업체가 종전에 수행하던 경비업무와 원고회사의 경비업무 사이에 동일성이 인정된다고 하여도 구 관리업체는 소외 주택공사와 계약을 체결한 반면, 원고회사는 구 관리업체의 개입없이 공개입찰방식으로 입주자대표회의와 계약을 체결하였으므로 영업양도가 아니다”고 하여 고용승계를 인정하지 않는다. 그러나 이와 같은 판례의 태도는 고용승계 문제는 사업양도계약이 없는 경우에도 실질적으로 조직체가 동일성을 유지하면서 이전된 경우에는 사실상 사업이 양도되었음을 이유로 원칙적으로 고용은 승계된다고 하는 대법원 판결에 반할 뿐만 아니라, 앞에서 언급한 것처럼 “법률행위”에 의한 사업양도의 경우에만 고용승계를 인정하려는 것으로서 형식주의를 지나치게 강조한 것이다. 따라서 위의 경우도 관리업체의 변경이 사업양도에 해당하는지, 따라서 업무이전의 모습, 업무의 동일성의 유지 여부, 이전의 형식 등 근로관계 승계의 요건을 갖추었는지를 판례·학설에 따라 구체적으로 검토하지 않으면 안된다.<sup>25)</sup> 결론적으로 보면 개정 근로기준법 제29조의 2 1항 본문은 양도인과 양수인 사이의 사업양도계약의 법률행위가 없는 경우나, 이른바 ‘삼미특수강’사건에서처럼 사업양도 당사자들이 계약서상으로는 자산양도계약을 체결하고 실질적으로는 사업양도를 하는 특수한 경우에도 일반적으로 적용되어야 한다. 물론 아파트 관리업체의 변경시 고용승계와 같은 특수문제는

24) 서울高法 1998. 1. 9, 97구3277 참조.

25) 이에 관해서는 하경효, 아파트 관리업체 변경시 고용승계 여부, 판례월보 1998. 9 (336호), 25면 이하.

별도의 특별법(예를 들면 주택건설촉진법이나 공동주택관리령<sup>26)</sup>)을 통해 아파트입주자대표회의의 사용자로서의 지위나 사업양도에 따른 신 관리업체의 고용승계의무를 정할 수도 있으나, 그러한 특별법이 제정되기 전에는 근로기준법의 일반규정과 요건론의 검토에 의하여 근로관계 승계여부를 판단해야 할 것이다.

## 2. 근로기준법 제29조의 2 제1항 후문

### 1) 규율내용

“다만 근로자는 정당한 사유가 있는 경우 근로관계의 이전을 거부할 수 있다. 거부권은 근로관계의 이전으로부터 3월 이내에 행사해야 하며, 근로관계의 이전이 없더라도 사업양도의 당사자가 기간의 정함이 없이 이에 대한 통보를 요구한 경우에는 그로부터 3월 이내에 거부권을 행사하여야 한다.”

### 2) 규율이유

근로자가 양도인회사에 잔류하고자 하거나 양수인 회사로 이전하기를 원하지 않음에도 불구하고, 강제적으로 근로관계를 이전시키는 것은 헌법상 보장된 근로자의 자기결정권과 의사의 자유를 침해한다. 민법 제657조도 “사용자는 노무자의 동의없이 그 권리를 제3

---

26) 다만 공동주택관리령이라는 시행령으로 고용승계를 정하기 위해서는 모법의 수권을 받아야 할 것이다. 국민의 권리·의무에 관련된 사항을 모법의 수권없이 시행령으로 정하는 것은 위임한계를 일탈하는 것이다. 이에 관해서는 유지태, 행정법신론, 200면 이하 참조.

자에게 양도하지 못한다”고 하여 노무자의 근로관계 이전에 대한 거부권을 무제한으로 인정하고 있다. 이 규정은 노무급부의 일신전속성을 고려함과 동시에 근로자의 자기결정권을 보장한다는 점에서 그 자체로는 타당하다고 생각된다. 그러나 근로자의 거부권을 제한 없이 인정하는 경우에는 남용이 될 소지도 다분하다. 특히 양수인이 사업수행에 절대적으로 필요한 핵심인력을 확보하고자 하여도 사업의 양도를 방해하기 위하여 근로자들이 담합하여 거부권을 행사하는 경우도 있을 수 있다. 따라서 거부권행사는 근로조건의 악화가 구체적으로 임박한 경우와 같이 거부권행사가 근로자에게 정당한 이익이 있는 경우로 제한하여야 할 것이다.<sup>27)</sup> 그리고 근로관계가 승계된 후 일정기간 동안 거부권을 행사하지 않으면 근로자는 근로관계의 승계에 대해 묵시적으로 동의한 것으로 보아 거부권은 행사할 수 없는 것으로 해야 할 것이다. 이 경우 일정한 기간은 근로관계의 종료에 대한 구체기간들이 통상적으로 3개월이므로 이에 상응하여 3개월로 하는 것이 적당하다고 생각된다. 그리고 사업양도가 교섭단계에 있을 뿐 아직 양도되지 않은 경우 양도계약 당사자가 기간을 정하여 근로관계 승계거부 여부를 질의한 경우에는 그 기간 내에 이를 통보해야 할 것이다. 이는 양도계약 당사자들이 사업운영에 필요한 인력확보의 예상을 가능하도록 하여 불측의 손해를 방지하기 위해서도 필요하다. 그러나 기간을 정하지 않고서 질의를 한 경우에는 3개월 이내에 이를 통보해야 할 것이다.

---

27) 스위스채무법 제333조 2항은 근로자가 양수인에게 근로관계의 이전을 거부하는 경우에는 법률상의 해지통고기간이 경과할 때 근로관계는 소멸한다고 규정하고 있다.

### 3. 근로기준법 제29조의 2 제2항

#### 1) 규율내용

“근로관계의 승계 전에 성립하고 승계 후 2년이 경과하기 전에 이행기에 도달한 채무에 대하여 양도인과 양수인은 연대하여 채무를 부담한다. 다만 파산의 경우에는 예외로 한다.”

#### 2) 규율이유

사업양도시 근로관계의 자동적 승계원칙은 근로관계의 존속을 보호하는 제도이다. 그런데 근로관계의 승계시 양수인은 기존의 근로관계에서 발생하는 모든 권리와 의무를 포괄적으로 승계하므로 근로관계의 내용도 보호된다. 즉, 양수인은 승계된 근로자의 사용자로서 지휘명령권을 행사하고 임금지급의무를 부담한다. 또한 양수인은 근로관계의 이전과 함께 양도인이 부담해야 할 근로계약상의 채무도 승계하는데, 이 경우 양도인이 변제하지 못한 채무에 대해서는 양수인도 이를 면하지 못한다.<sup>28)</sup> 이와 같은 고용승계시 근로관계의 내용보호는 근로자의 지위가 승계되었다는 것을 이유로 근로조건을 악화해서는 안된다는 것으로서 고용승계의 존속보호와 그 취지를 함께 하는 것이다. 말하자면 고용승계는 사업주의 교체로 양수인과 새로운 근로관계를 형성하는 것이 아니라,<sup>29)</sup> 종전의 양도인과의 개별적 근로관계의 내용이 변동없이 승계·유지된다는 것을 의미한다.<sup>30)</sup> 그러므로 일자리가 유지되면서 근로조건이 변경되는

28) 김형배, 노동법, 1999, 406면 이하.

29) 선원법 제37조에 따른 선박소유주의 교체시에는 근로관계가 승계되는 것이 아니라, 선원근로계약의 체결이 강제된다.

30) 김지형, 영업양도와 근로관계의 이전, 민사재판의 제문제(제8권), 1994, 1055면 이하.

것은 원칙적으로 금지되어야 할 것이다. 따라서 급여 및 수당, 근로시간, 직무내용과 직위, 복무규율, 징계 기타의 근로조건 등에 있어서 종전의 근로계약의 내용과 동일한 보장을 해야 하며, 연·월차 유급휴가, 퇴직금, 승진·승급의 연한 산정에 필요한 계속근로년수는 사업의 동일성이 유지되는 한 양도 전후의 근로년수를 통산하여야 할 것이다.<sup>31)</sup>

양수인이 이미 기존의 사업장을 운영하면서 동종의 사업을 양수하는 경우에는 근로관계의 내용보호는 승계된 근로자들의 근로조건과 기존 사업장 근로자의 근로조건이 차이가 있음으로 해서 근로기준법상의 균등대우의 원칙(근기법 제5조), 퇴직금차등지급의 원칙(근기법 제34조 2항)에 저촉되지 않는가 하는 문제를 야기한다. 그러나 양수인은 승계근로자들의 근로관계의 내용을 법적으로 그대로 승계한다. 그리고 위의 두 규정은 한 사업장 내에서 사용자의 자의적이고 불합리한 차별조치를 금지시키는 것이므로 근로관계의 내용보호는 위 두 규정에 반하는 것이 아니다.<sup>32)</sup> 따라서 양수인은 원칙적으로 승계근로자들의 근로조건이 유리한 경우에 이를 자신의 종래의 근로자들의 근로조건에 맞추어 조정할 수는 없다.<sup>33)</sup>

31) 대판 1987. 2. 24, 84다카1409. 다만 양수인이 사업양도 전에 이미 퇴직한 근로자들의 퇴직금에 대해서도 책임을 부담하는지는 견해가 대립한다. 부인하는 견해로는 BAG AP Nr. 60 zu § 613 a BGB = NJW 87, 3031; Schaub, ArbRHandB, 8. Aufl., S. 1033 f.; 김형배, 노동법, 1999, 411면. 찬성하는 견해로는 임종률, 노동법, 1998, 467면.

32) 대판 1995. 12. 26, 95다41659; BAG AP Nr. 41 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG AP Nr. 16 zu § 613 a BGB; Wiese, RdA 1979, 432; Schaub, a.a.O., S. 1033; 김형배, 노동법, 1999, 411면; 임종률, 노동법, 1999, 468면; 김지형, 전계논문, 1057면.

33) 김형배, 노동법, 1999, 411면.

양도인이 자신의 근로자에 대하여 채무를 부담하는 경우는 여러 가지 방식이 있으나, 양도직전 체결한 단체협약에 의하여 일정한 채무가 발생하였다면, 양수인은 최소한 협약이 유효한 기간 동안 이행기에 도달한 채무에 대하여 책임을 부담하지 않으면 안된다. 따라서 현행법이 단체협약의 유효기간을 2년으로 하고 있기 때문에 이에 상응하여 승계 후 2년 이내에 이행기에 도달한 양도인의 채무에 대해서 양수인이 책임을 부담해야 할 것이다.

근로관계가 양수인에게 승계되어도 양도인은 근로계약 당사자이므로 사업양도 이전에 발생한 채무에 대해서 책임을 부담한다는 것은 당연하다. 즉, 양수인은 사업양도에 의하여 근로관계를 승계한 새로운 당사자로서 책임을 부담하지만, 양도인은 원래의 근로계약의 당사자로서 책임을 부담한다. 이와 같은 양도인과 양수인의 책임은 법률의 규정이 없다 하더라도 부진정연대채무관계에 있다. 그러나 법률관계를 명확하게 함과 동시에 근로자를 두텁게 보호하기 위하여 양도인과 양수인에게 연대채무를 부담하는 것이 타당하다.

그러나 이와 같은 경우 양도인이 도산위기에 처한 경우나 또는 사실상 폐업단계에 이르러 사업을 양도하지 않으면 파산이나 회사를 정리해야 하는 경우가 있다. 이 때 양수인이 근로관계의 승계 후에 근로자에게 부담해야 할 연대채무 때문에 사업의 양수를 주저하게 되면 사업은 폐업해야 하고 근로자 전원은 실직해야 한다. 따라서 일부 근로자의 일자리를 보전하기 위해서, 그리고 사업의 양도를 원활히 하여 기업을 존속시키기 위하여 양수인의 연대채무를 경감하는 방안이 검토되어야 할 것이다. 학설은 사용자가 파산한 경우에 파산기업의 양도에 대해서도 원칙적으로 자동승계원칙이 적용된다고 한다.<sup>34)</sup> 이 경우 근로관계의 내용보호원칙에 따라 근로자

34) 이에 관해서는 신유철, 전제논문, 383면 참조.

의 청구권도 그대로 보호된다는 것을 전제로 한다. 그러나 임금채권 등 파산재산에 대해 우선변제될 수 있는 청구권을 제외하고는 일반 채권자와 동등한 지위에 있는 근로자는 파산한 사용자(양도인)에 대해 연대채무를 물을 실익도 없기 때문에 결국은 양수인이 근로자의 청구권에 대해 전액책임을 부담해야 할 것이다. 그러나 양수인측에서는 먼저 근로자의 기존 채권에 대해서 변제하고, 양도인과 양수인 사이에는 각자의 지휘하에 있던 근로관계의 기간에 비례하여 각자의 부담부분을 산정할 수 있으므로 민법 제425조에 따라 연대채무자인 양도인에게 구상권을 행사<sup>35)</sup>할 것이지만, 이미 파산한 양도인이 구상의무를 이행한다는 것은 거의 불가능한 것이다. 따라서 이러한 위험 때문에 양수인은 우선고용승계 후에 자신이 부담해야 할 연대채무를 고려하여 양도인 내지 파산관재인과 교섭단계에서 매각대금에 이를 반영함으로써 부담을 줄일 수도 있을 것이다. 그러나 파산관재인이나 양도인이 언제나 매각대금을 줄이면서까지 사업양도에 합의를 하리라고는 기대하기 어렵다.<sup>36)</sup> 이와 같은

35) 양도인과 양수인의 구상권에 관해서는 김형배, 노동법, 1999, 411면 참조.

36) 기업이 파산하면 파산관재인은 파산재단의 환가처분을 위하여 우선 기존의 영업을 폐지하고 파산재단에 속하는 동산과 부동산 및 각종 권리를 개별적으로 처분하는 것이 모든 채권자에게 유리한가 아니면 영업을 전부 또는 일부를 계속하면서 기능적 일체로서의 영업재산을 매각하는 것이 모든 채권자에게 유리한가를 판단하여 이를 제1회 채권자집회에 보고해야 하며, 영업을 폐지 또는 계속에 관하여 채권자집회의 결의를 구하여야 한다(파산법 제183조, 제184조 참조) (이에 관해서는 신유철, 기업정리제도와 근로관계, 기업의 구조조정과 노동법적 과제(한국노동연구원), 1998, 369면 이하). 따라서 매각대금이 지나치게 적어 일반 채권자의 이익을 저해할 우려가 있는 경우에는 파산관재인은 기업의 해체를 통해 개별재산 매각의 길을 선택하고, 결과적으로 근로자 전원은 실직하게 될 것이다.

상황에서는 양수인은 사업양도를 기피하고, 사업은 청산되어 결국은 근로자가 전원실직되어야 할 것이다. 이와 같은 문제점 때문에 독일의 경우는 판례법<sup>37)</sup>으로 사용자가 파산한 경우 기업의 구조조정을 위한 사업양도시 근로관계는 장래를 향해서만 이전되고, 근로자의 양도인에 대한 청구권에 대해서 양수인은 책임을 부담하지 않는 것으로 하고 있다. 또한 오스트리아 AVRAG 제3조 2항의 경우도 자동승계의 원칙은 파산의 경우는 적용되지 않는다는 것을 명문으로 밝히고 있다.

이와 같이 사업의 양도를 통한 기업의 구조조정을 원활하게 하기 위하여, 그리고 일부 근로자만이라도 직장존속을 보호하기 위하여 양수인의 책임을 감면해야 한다는 취지에는 어느 정도 동조할 수 있다. 그러나 양수인의 책임감면을 법관법이나 법형성에 의해서 달성할 수는 없다. 양수인의 책임감면은 반대로 근로자의 청구권을 제한하는 것인데, 계약과 법률에 의해서 근거지워진 기득권으로서 근로자의 청구권을 제한하는 것은 일종의 소유권을 침해하는 것이나 마찬가지이다. 따라서 이에 대한 제한은 입법자가 기업의 존립과 고용유지의 문제가 최소한 사회적인 파장이 지나치게 심대하여 공공성을 가질 수 있기 때문에 소유권제한법리에 의해 이를 근거지움으로써 법률에 의해 양수인의 책임감면을 정당화하지 않으면 안 된다. 그럼에도 불구하고 입법자가 개입하기 전에 판례가 책임제한을 하는 것은 이미 법형성과 법관법의 한계를 이탈하는 것이다. 기업의 원활한 구조조정과 일부 근로자의 보호를 위한 양수인의 책임감면은 입법정책적인 문제이기 때문이다. 그러한 입법정책적인 문제에 대해 입법자가 침묵하는 경우 판례가 대체입법자로서 활동할 수는 없으며, 해고제한법리나 근로조건의 변경, 매각대금의 경감, 양수인의 구상에 따른 양도인의 경영상의 해고, 양수거절압력으로

37) BAG AP Nr. 18 zu § 613 a BGB = NJW 1980, 1124.

인한 양도인의 경영상의 해고 등 다른 제도의 활용가능성을 검토해야 할 것이다.

사용자의 파산시 근로자는 임금채권 등에 의해서 우선변제되는 것을 제외하고는 일반 채권자와 동등한 지위에서 파산재단으로부터 비례적으로 자신의 채권을 실현할 수 있을 뿐이고, 파산재산이 없는 경우는 근로관계는 이전되거나 근로자의 실질적 생활보호에 절대적으로 필요한 청구권은 무용지물이 되는 결과가 발생한다. 말하자면 한편에서는 근로관계는 이전시키되 양수인의 책임을 면제하는 방법으로 근로자의 청구권을 제한하여 사업의 양도를 원활히 함으로써 기업의 해체를 방지하고, 동시에 근로자의 직장존속보호를 도모해야 하지만, 다른 한편으로 근로자의 생존보장을 위하여 기존 청구권을 보호해야 한다는 서로 상충하는 이해관계의 조정문제가 발생한다. 가장 간단한 해결방법은 근로자는 파산재단에 대하여 최우선순위로 임금채권을 보장받도록 하는 것이다. 따라서 현행 임금채권보장법을 개정하여 최종 3개월분의 임금채권, 계속근로년수 3년분에 해당하는 퇴직금을 넘어서서 청구권 전액을 파산재단에서 우선적으로 변제하는 방법일 것이다. 그러나 이와 같은 방법은 퇴직금우선변제와 관한 일련의 판례와 헌법재판소의 결정 및 임금채권보장법의 제정사에서 보는 바와 같이 다른 일반채권자의 이익을 침해하는 문제가 발생한다. 따라서 충돌하는 양자의 이해관계를 원만하게 해결하기 위해서는 일차적으로 현행 임금채권보장법상의 우선변제의 범위를 상향조정해야 할 것이다. 다른 방법으로는 현행 파산법을 개정하여 이와 같은 문제를 해결해야 할 것이다.

어쨌든 파산기업의 양도시에는 위와 같은 특별한 문제가 발생하므로 근로기준법 제29조의 2 2항에 따라 양수인에게 전적인 책임을 부과할 수 없다. 따라서 이 문제에 대해서는 임금채권보장법이나

파산법을 개정하여 별도의 조치를 강구해야 할 것이다.<sup>38)</sup>

어느 누구도 파산기업의 정당한 양도 내지 구조조정이 실패하여 기업이 해체되고 근로자 전원이 실직하는 것을 원하지는 않는다. 여기서 다소 과격하게 파산 등으로 인한 기업의 정리절차에서는 자동승계원칙의 적용을 배제하자는 주장을 할 수도 있을 것이다. 그러나 이러한 방법은 사회국가적·법윤리적 요청을 구체화한 자동승계원칙에 담겨 있는 근로자보호사상에 합당하지 않다.<sup>39)</sup> 과다인력이 존재하여 파산기업의 양도가 실패할 위험이 있고, 따라서 기업의 존속과 회사정리의 목적이 실패할 위험이 있는 경우의 문제는 우선적으로 해고제한법리에 의해서 해결해야 할 것이다. 따라서 파산 자체를 경영상 해고를 실시하기 위한 실질적 요건으로서 긴박한

---

38) 화의의 경우에도 파산과 같은 문제가 제기된다. 화의는 파산원인인 사실이 있거나, 그러한 사실이 발생할 우려가 있는 경우에 채무자가 법원에 신청하므로(파산법 제12조) 화의도 사실상 기업이 파산에 준하는 사태가 발생하는 경우에 행하여질 수 있다. 따라서 파산의 경우처럼 화의의 경우도 사업의 양도를 원활하게 하기 위하여 양수인을 면책시키는 것이 타당하지 않는가 하는 문제가 제기될 수 있다. 그러나 물론 채무자가 재산처분 등 통상의 범위에 속하지 않은 행위를 하고자 하는 경우에는 화의관재인의 동의를 얻어야 하므로, 채무자는 일정한 사업부문의 양도를 화의 조건으로 제시하는 것이 배제되지는 않는다. 그러나 화의절차가 개시되면 채무자는 파산과는 달리 자신의 재산에 대해 관리·처분할 수 있으므로 경영권은 여전히 보유한다. 또한 사업의 양도는 화의의 한 조건으로만 제시될 뿐이며, 파산의 경우처럼 기업의 해체에 직면하고 있는 것이 아니므로 원활한 사업의 양도를 위하여 양수인의 책임을 면제할 절박함은 존재하지 않는다고 생각된다. 따라서 화의의 조건으로 행하여진 사업양도의 법적 효과, 특히 근로관계의 내용보호는 파산과는 달리 취급하여야 할 것이다.

39) 이에 관해서는 Hanau, Gutachten E 107.

경영상의 필요가 이미 충족된 것으로 보고,<sup>40)</sup> 파산관재인은 해고회피노력의무 등 나머지 경영상의 해고의 요건을 갖춘 경우 근로자를 해고할 수 있다고 보아야 한다.<sup>41)</sup> 그리고 해고회피노력의 일환으로서 변경해고제도(Änderungskündigung) 등을 통해 양도인이 근로조건을 변경<sup>42)</sup>하고 근로자가 이에 동의하지 않는 경우 경영상 해고의 우선대상자로 하여 변경된 근로조건하에서 양수인이 근로관계를 승계하도록 함으로써<sup>43)</sup> 사업의 양도를 원활히 하면서 근로관계의 존속보호를 도모할 수도 있을 것이다. 그러나 이러한 방법은 엄밀히 보아 해고제한법리의 독자적인 문제이고, 근로조건의 불이익한 변경이 정당한지는 사업의 양도와는 별개의 문제로서 단체협약과 취업규칙의 변경 및 사정변경 등의 법리에 의해서 검토·해결해야 할 문제이다. 따라서 이 문제에 대해서는 입법자가 여기서 개입할 필요는 없고, 관련 해당법률의 개정이 필요한지를 검토해야 할 것이다.<sup>44)</sup> 특히 근로조건의 불이익한 변경문제는 반드시 사업의

40) 파산법 제116조 참조. 이에 관해 상세하게는 Bork, Einführung in das neue Insolvenzrecht, 1995, 참조.

41) 이 경우 해고회피노력의무 등 경영상의 해고요건은 완화해야 한다는 견해로는 신유철, 전계논문, 384면 이하 참조.

42) 사업의 양도시 변경된 근로조건하의 고용승계에 대해 찬성하는 견해로는 강대섭, 전계논문, 145면 이하; 신유철, 전계논문, 380면 이하 참조.

43) 양수인의 양수거절압력으로 인한 양도인의 경영상의 해고가능성과 양수인의 구상에 따른 양도인의 경영상의 해고가능성에 관해서는 김영문, 사업의 양도, 기업의 인수·합병과 정리해고, 안암법학 제7호, 1998, 400면 이하 참조.

44) 해고제한법리와 근로조건의 변경법리에 의해서 사업의 양도를 원활히 하여 기업의 해체를 막고, 근로자 전원의 실직을 예방해야 한다고 하여도 해고되는 근로자나 근로조건이 불이익하게 변경된 근로자가 양도인이나 파산관재인을 상대로 하여 집단적으로 이를 소송상 다투는 경우에는 양수인이 과연 해당사업을 양수할 것인지는 전망하기가 어렵다. 따라서 이와 같은 경우에 대

양도에만 국한된 문제는 아니며, 사용자가 사업을 속행하면서 경영상의 해고를 단행하는 경우에도 문제되는 일반적 문제이다. 따라서 이 문제에 대한 별도의 규정을 둘 필요는 없다고 판단된다.

#### 4. 근로기준법 제29조의 2 제3항

##### 1) 규율내용

“사업양도를 이유로 사업양도의 당사자는 근로자를 해고할 수 없다. 그러나 다른 법률에 정한 해고의 정당한 사유가 있는 경우에는 해고할 수 있다.”

##### 2) 규율이유

자동적 고용승계 규범이 없기 때문에 특약필요설이나 3면합의설이 지배한다면 양수인은 고용승계를 거부할 수 있고, 양도인은 고용승계가 거부된 근로자에 대해서 ‘사업의 양도를 이유로’ 정리해고할 수 있다.<sup>45)</sup> 여기서는 사업의 양도가 긴박한 경영상의 사유로 인

---

비하기 위해서는 특별절차법으로 소송을 촉진하는 제도가 마련되어야 할 것이다. 이러한 소송촉진적 절차법상의 제도가 미비하기 때문에 이른바 ‘삼미특수강’사건은 장기간 동안 미해결의 상태에 있다. 또한 앞으로 사업을 양수하고자 하는 자는 이와 같은 문제점을 인식하고 있을 것이고, 결국에는 사업양도에 의한 기업의 정리가 지체되어 기업해체가 촉진됨으로써 그 결과가 근로자의 대량해고로 나타나는 부메랑효과를 가져오게 될 것이다.

45) 자동적 고용승계규범이 없던 독일에서는 이러한 법적 상황이 지배하게 되었다. BAG v. 29. 11. 1962 = ARBI. Betriebsinhaberwechsel" Entsch. 6.

정된다. 그러나 자동적 고용승계 원칙이 법제화된 경우 ‘사업의 양도를 이유로’한 해고가 인정된다면 이러한 법규범은 무용지물이 된다. 따라서 자동적 고용승계 규범은 그 자체가 사업의 양도를 이유로 한 해고를 금지한다는 내용을 담고 있다. 따라서 제3항 규정은 제1항의 보호목적은 재확인한다는 의미에서 불필요한 조항이라고 할 수도 있다. 그러나 입법자는 양도인이나 양수인이 자동적 고용승계를 거부하는 경우는 이것이 해고금지사유에 해당한다는 것을 재천명하여 법률관계를 명확히 하고 당사자의 분쟁을 종식시킬 필요가 있다. 이와 같은 관점에서 입법자는 제3항의 규정으로 사업양도 그 자체를 이유로 한 해고는 금지된다고 규정해야 한다. 물론 제3항 본문과 관련해서는 이것이 독자적인 해고금지사유인가, 따라서 해고제한법의 요건을 갖추거나 부당해고보호 제척기간과 관계없이 적용되어야 하는가, 그리고 동 규정의 위반시에는 해고가 당장에 무효가 되는가, 아니면 사회적 정당성 통제를 다시 받아야 하는가 하는 부차적인 문제가 제기된다.<sup>46)</sup> 그러나 이러한 문제의 해결은 학설에 맡기기로 하고, 사업양도를 이유로 한 해고금지 원칙을 재확인하는 것으로 족하다고 생각된다.

사업양도 그 자체를 이유로 한 것과는 달리, 근로자측에 행태상, 일신상 사유가 존재하거나 사용자측에 경영상의 사유가 있는 경우에는 제3항 본문 규정과는 관계없이 해고할 수 있다. 제3항 후문

46) 이에 관해서는 MünchKomm/Schaub, § 613 a Rn. 64 ff. 참조. 독일에서는 사업양도를 이유로 한 해고를 무효라고 한 민법 제 613 a 4항을 독자적인 해고사유(MünchKomm/Schaub, a.a.O.; Herschel, DB 1984, 612; Däubler, Arbeitsrecht, § 10.2.2.4)라고 볼 것인지, 자동적 고용승계에 관한 제1항의 내용을 확인한 것, 따라서 해고제한법 제1조 2항의 사회적 정당성을 상실한 해고사유를 구체화한 것(Seiter, Betriebsinhaberwechsel, S. 111)으로 볼 것인가에 관해 여전히 다툼이 있다.

규정은 말하자면 해고제한에 관한 근로기준법 제30조 이하의 규정에 따른 해고는 제3항 본문 규정과는 무관하다는 것을 규정하고 있다. 특히 근로기준법 제31조 1항 2문의 규정에 따른 양도인·양수인의 사업양도시 경영상의 해고에 관한 규정도 같은 맥락이라고 판단된다. 많은 경우 양수인이 인수기업의 합리화를 꾀하고자 하는 경우, 양수인은 근로자의 해고로부터 발생하는 위험을 부담하려 하지 않을 것이다. 그럼에도 불구하고 양수인이 해고하는 경우 해고 사유는 사업양도 그 자체가 아니라, 근로기준법 제31조 1항 2문에 따른 경영상의 사유로 인한 해고라고 할 것이다.

## 5. 근로기준법 제29조의 2 제4항

### 1) 규율내용

“양수인과 양도인이 사업양도전 동일한 단체협약에 구속되는 한 단체협약은 계속 유효하게 적용된다. 그렇지 않은 경우 단체협약의 규범적 부분은 근로관계가 이전되고 1년이 경과하기 전에는 근로자에게 불이익하게 변경할 수 없다. 단체협약 당사자 사이에 합의가 있으면 새로운 단체협약의 적용을 받는다. 취업규칙의 근로조건 부분은 근로관계가 이전되고 1년이 경과하기 전에는 근로자에게 불이익하게 변경할 수 없다. 다만 승계 근로자의 과반수의 동의가 있는 경우에는 그러하지 않다.”

### 2) 규율이유

가. 단체협약 자체의 승계와 협약상의 근로조건의 승계

사업의 양도로 근로관계가 승계되는 경우 양도인 사업장에서 적용되고 있던 단체협약, 취업규칙, 노사협의과정에서 체결된 노사협정 등은 어떻게 되는가 하는 문제가 제기된다. 이와 같은 집단적 규율체계 자체가 이전되어 계속 적용되는가 하는 것도 문제이지만, 이들 규율체계는 대부분 근로조건을 형성하는 기능을 갖고 있으므로 근로자나 양수인측에서는 이들에 의해 규율되던 근로조건이 사업의 양도 후에도 계속 유지되는가 하는 문제에 대해서도 중요한 관심거리이다. 이에 대해서는 i) 집단적 규율체계 자체의 승계를 인정하는 입장과 ii) 집단적 규율체계, 특히 단체협약 등은 그 자체가 이전하는 것이 아니라 근로관계의 내용으로 화체되어 이전된다고 보는 입장, iii) 사업양도시 포괄승계법리는 개별적 근로관계의 승계만을 의미하므로 집단적 규율 체계는 승계되지 않는다는 입장으로 나누어진다. 만일 자동적 고용승계원칙에 의해 일자리만이 승계되고, 따라서 직장존속보호만이 인정되고, 사실상 중요 근로조건을 규율하는 단체협약이나 취업규칙 등이 승계되지 않는다면 내용없는 근로조건만이 승계되고 중요근로조건에 대해서는 양수인이 개별적 합의나 새로운 취업규칙 등의 제정에 의해서 근로조건을 악화시킬 수 있다는 문제가 발생한다.

자동적 고용승계 규범은 개별적 근로관계의 존속과 내용의 이전을, 따라서 양도인이 갖고 있는 개별적 근로계약상의 사용자 지위를 양수인에게 이전한다는 것이지, 노동조합에 대한 협약당사자로서의 지위를 이전한다는 것은 아니다. 또한 자동승계규범에 의해 개개 근로자의 근로관계가 이전한다는 것이지 협약당사자로서 노동조합 자체나 조합원으로서의 지위가 이전한다는 것은 아니다. 따라서 자동적 고용승계로부터 협약도 자동승계되는 것은 아니라고 할 수 있다. 그러나 협약승계를 문제삼는 이유는 협약 그 자체의 유지보다는 협약에 의해 보장되는 근로조건이 협약승계에 의해 계속적

으로 유지될 수 있는가, 즉 협약승계에 의한 근로관계의 내용보호에 있다. 따라서 집단법상 논의되어야 할 협약 그 자체의 승계문제와 협약승계에 의한 근로관계의 내용보호는 그 차원을 달리하는 것이다.

현재 판례<sup>47)</sup>는 승계된 근로자에 대한 양수인의 해고가 문제된 사안에서 해고절차가 양도회사의 단체협약을 따라야 할 것인지, 양수회사의 단체협약을 따라야 할 것인지와 관련하여, “일반적으로 근로자를 그대로 승계하는 영업양도의 경우에 있어서는 특별한 사정이 없는 한 종전의 단체협약도 잠정적으로 승계되어 존속”한다고 하여 마치 사업양도시 포괄승계법리에는 협약의 승계도 포함되는 것처럼 보고 있다.<sup>48)</sup> 우리 나라의 지배적 학설도 단체협약의 당연승계를 인정한다.<sup>49)</sup> 그러나 어느 학설을 취하여도 법리적으로나 법실체에 있어서 만족스러운 해답을 얻을 수 없다.

제1설은 협약의 자동적 효력으로부터 협약상의 근로조건이 양수인에게 이전한다고 본다. 즉, 협약의 자동적 효력에 의해 협약상의 근로조건이 개별 근로관계의 내용으로 되고, 사업이 양도되면 이 개별근로관계의 내용이 양수인에게 이전된다고 한다. 따라서 양수인은 “협약을 통하여 정하여진 근로조건에 따라 임금을 지급하고, 근로시간을 정하는 등 사용자로서의 의무를 이행하여야 하고 근로자도 종전과 동일한 내용의 근로관계상의 의무를 영업양수인에 대하여 부담한다”고 한다.<sup>50)</sup> 제2설은 먼저 단체협약 규범적 부분의

47) 대판 1989. 5. 23, 88누4508.

48) 이러한 대법원 판례가 사업양도시 포괄승계 법리에 협약승계를 반드시 포함시킨 것은 아니라고 보는 것으로는 하경효, 기업의 구조조정과 단체협약, 노사협정 및 취업규칙의 효력, 기업의 구조조정과 노동법적 문제 (한국노동연구원), 1998, 165면.

49) 학설대립에 관해서는 하경효, 전계논문, 165면 이하 참조.

자동적 효력을 부정하면서, 법률규정 자체에 의해 단체협약의 내용을 근로조건의 내용으로 전환시킴으로써 전환된 근로관계가 양수인에게 이전한다고 한다.<sup>51)</sup> 유사한 견해로는 협약의 자동적 효력을 인정함으로써 협약상의 근로조건 내용이 근로관계의 내용으로 화체되어 양수인에게 승계된다는 견해(화체설)를 들 수 있다.<sup>52)</sup> 그러나 이들 견해의 문제점은 협약이 승계되지 않는 한 근로계약의 내용으로 화체된 협약상의 근로조건은 더 이상 협약의 규범적 효력이 인정되지 않으므로 양수인이 근로자와의 개별적 합의에 의해 근로조건을 불이익하게 변경할 수 있는 결과가 나타난다. 즉, 협약상의 근로조건 그 자체와는 달리 협약과 분리되어 근로관계에 화체된 근로조건은 사업양도 이후에 양수인이 근로자와 개별적 합의로 변경해 버릴 위험이 존재한다. 따라서 협약승계를 부인하거나 화체설의 입장에서는 이러한 경우에 대비하여 일정기간 동안 근로조건의 불이익변경을 금지시키는 입법이 별도로 행해지지 않으면 안된다고 주장할 수 있다. 제3설<sup>53)</sup>은 협약의 자동적 효력을 부인하므로 협약상의 근로조건이 근로관계로 화체될 수 없다는 전제에서 양수인이 임의로 협약을 승계한다는 명시적·묵시적 의사표시를 하지 않는 한 협약에 의해 규율되었던 근로조건 내용도 이전되지 않으며, 근로관계만이 이전된다고 한다. 따라서 협약에 의해 규율되던 근로조건은 당사자가 합의에 의하여 새로이 형성할 수 있다고 한다. 그러나 사업이 양도되면서 종래 협약에 의해 규율되던 부분이 소멸하고, 양수인과 근로자가 근로조건에 대해 합의하지 않는 한 근로조건이 공백상태를 초래한다는 문제가 존재한다. 이러한 문제 때문에 이 견

50) 이용구, 영업양도와 근로관계, 노동법연구 제6호(노동법연구회), 1997, 139면; 김지형, 전개논문, 1057면; 김영훈, 근로관계의 이전, 근로관계소송상의 제문제(下)(사법연수원), 1727면.

51) 독일 민법 제 613 a 2문은 이러한 태도를 취한다.

52) 김형배, 노동법, 1999, 415면 참조.

53) 이상윤, 노동법, 713면.

해는 양수인이 특별한 다른 사정이 없는 한 협약승계를 원하는 것으로 추정할 수 있다고 하여 양수인의 의사해석에 따라 양수인이 양도인의 협약당사자로서의 지위를 승계한다고 본다. 그러나 기업별 협약의 경우 사업의 일부 양도로 양도인회사가 잔존한다면 협약은 여전히 양도인회사에 존속하고 있음에도 불구하고, 양수인이 협약을 승계한다는 의사를 추정할 수 있는지 해명할 수 없다. 또한 양수인이 명시적으로 협약의 승계를 거부한다면 협약은 승계되지 않으며, 결과적으로 양수인과 근로자가 새로이 근로조건을 합의에 의해 형성해야 하므로 제2설과 같이 근로조건의 악화를 초래하여 이를 방지하기 위한 입법자의 결단이 필요하게 된다. 요컨대 제2의 견해를 취하던 제3의 견해를 취하던 협약 그 자체가 승계되지 않으므로써 발생하는 근로조건의 악화에 대한 입법적 조치가 필요하다. 이러한 견해들의 문제때문에 현재 우리 나라의 지배설인 제4설은 협약 자체의 승계를 주장하기도 한다.<sup>54)</sup> 협약이 승계되면 협약에 의해 규율되는 근로조건은 사업양도 후에도 그대로 유지된다. 이때 양수인은 협약체결당사자로서의 지위를 승계하는 결과가 된다. 그러나 협약이 승계되기 위해서는 우선 양도인, 양수인, 노동조합의 3면합의가 있든지, 양수인과 노동조합이 종전 단체협약과 동일한 내용으로 신규협약을 체결하던지, 아니면 근로관계의 자동적 승계에 관한 규범이 필요하듯이 협약의 당연승계에 관한 법규범이 필요하다. 대법원의 원칙승계설은 개별적 근로관계의 원칙승계를 의미하는 것이지, 협약 자체의 승계까지를 의미하는 것은 아니다. 따라서 당사자의 합의나 법규범이 없는 상태에서는 협약의 당연승계는 인정될 수 없다. 물론 판례의 원칙승계설처럼 사업양도계약 내에 협

54) 김홍준, 기업변동에 있어서 노동법적 측면에 대한 소고, 노동법연구 제4호, 서울대 노동법연구회, 1994, 46면; 김태정, 영업양도와 근로관계 승계에 관한 연구, 성균관대 석사학위논문, 1995, 85면; 이병태, 노동법, 278면; 김유성, 노동법 II, 1997, 202면 등 참조.

약승계를 반대한다는 특약이 없는 한 협약은 양수인에게 승계된다고 하여 의사해석 여하에 따라 협약은 승계된다고 할 수도 있다. 그러나 협약은 원래 법률관계를 명확히하고 당사자의 분쟁의 소지를 없애기 위해 서면으로 작성한다.(노동조합 및 노동쟁의조정법 제 조). 따라서 이러한 엄정한 형식을 요하는 단체협약을 불확실한 묵시적 의사표시의 추정에 의해 양수인에게 이전시킬 수는 없다. 그리고 만일 양수인이 협약의 승계에 반대하는 경우, 반대특약의 유·무효를 원칙승계설에 입각하여 해고제한법리에 의해서 그 정당성 유무를 살펴보아야 하겠지만, 협약의 경우는 그 정당성 유무를 판단할 마땅한 법규범도 존재하지 않는다. 또한 사업의 일부 양도시에는 양도인의 사업장에는 여전히 협약이 존재하는데, 양수인에게 협약이 이전한다면 법리적으로는 설명할 수 없는 협약의 분열(Aufspaltung)현상이 일어나게 된다. 그리고 협약 중에는 근로조건에 관한 규범적 부분 이외에 제도적, 조직적 부분 등 수많은 채무적 부분이 존재할 수 있는데, 이를 강제승계시키는 것은 양수인이 갖고 있는 협약자율과 소극적 단결권 등을 침해할 수 있다는 문제를 야기시키게 된다.

이상을 요약하면 협약 자체의 승계와 협약에서 정한 근로조건 승계와 관련하여 입법론적으로는 협약 자체의 승계를 법제화하지, 협약 자체의 승계를 부정하고 협약에서 정한 근로조건을 개별 근로관계의 내용으로 하여 승계시킨 다음 이로부터 발생하는 근로조건 불이익변경을 방지하기 위하여 일정기간 근로조건 불이익변경을 금지시키는 방안이 있을 수 있다. 비교법적으로 보면 1977년 유럽연합지침 제3조 2항은 사업양도시 ‘집단체약상의 근로조건은 유지되어야’한다는 것을 규정하고 있다. 이 지침은 우선 협약상의 여러 부분 중 근로조건에 관한 부분만이 이전된다고 하여 채무적 부분 등 나머지 협약상의 규율 등이 이전된다는 것에 대해서는

반대한다. 다만 집단계약상의 근로조건의 이전을 협약의 승계와 같이 집단법으로 할 것인지, 아니면 협약상의 근로조건이 개별적 근로관계의 내용이 되어 이를 개별법적으로 이전하고 근로조건의 불이익변경을 일정기간 동안 금지시킬 것인지는 회원국에 유보하고 있다. 이러한 지침에 따라 독일의 경우는 후자의 방법을 선택하고 있다. 즉, 양수인이 산업별 단체협약의 체결당사자로서 사용자단체의 구성원이 아님에도 불구하고 협약의 승계를 강제하거나, 양도인의 협약구속에 관한 단체협약법상의 규정을 양수인에게 확대하는 것은 양수인의 협약자율 및 소극적 단결권을 침해할 소지가 있다고 판단한다.<sup>55)</sup> 따라서 협약의 승계라는 집단법적인 해결책 대신에 협약은 사업의 양도시에 근로계약의 내용으로 전환되어 승계되고, 이렇게 승계된 근로관계 내용은 양도후 1년간 불이익변경을 해서는 안된다는 방향으로 법제화가 되었다.(독일 민법 제613 a 1항 2문). 이에 비하여 스위스 채무법 제333조 2항은 승계된 근로관계에 대해 단체협약(Gesamtarbeitsvertrag)이 적용되는 경우 양수인은 당해 협약이 기간만료나 해지로 종료되지 않는 한 1년동안은 단체협약을 준수해야 한다고 규정하고 있다. 원래 협약당사자는 협약의 구속력을 제3자에게 확장할 권한은 없다. 그럼에도 불구하고 위 규정은 근로자를 보호하기 위하여 법률규정에 의해 협약의 구속력을 1년 동안 제3자인 양수인에게까지 확장한다.<sup>56)</sup> 이로써 스위스는 일반적 구속력선언처럼 법률에 의해 협약의 구속력을 양수인에게 확장하는 것이며, 자동적 고용승계에 따라 ‘당연히 또는 자동적으로’ 협약이 승계된다는 것을 규정한 것은 아니다. 또한 스위스에서는 승계된 근로관계에 대하여 양도인의 협약이 확장적용될 것을 규정하고 있

55) Niebler/Förschner, Betriebsveräußerung und Arbeitsrecht, 2. Aufl., 1995, Rn. 338.

56) M. Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 13. Aufl., 1997, S. 210.

기 때문에 협약 자체의 승계를 주장하는 자들이 생각하는 것처럼 협약의 규범적 부분 이외에 채무적 부분은 승계되지 않는다.

이상의 논의로부터 해석론에 의해 협약 자체의 승계 내지 협약상의 근로조건을 개별적 근로관계내용으로 하여 승계시키는 것은 법리적으로 문제가 없지 않다. 따라서 입법자가 이에 대해 개입하지 않으면 안된다. 이 때의 방법으로는 독일처럼 협약승계를 부정하는 대신 법률에 의해 개별적 근로관계로 전환된 협약을 승계시키면서 근로조건이 악화에 대비하여 일정기간 불이익변경을 금지시킬 것인가, 즉, 개별법적인 해결책을 취할 것인가, 아니면 스위스처럼 승계된 근로관계에 대해 법률에 의해 일정기간동안 협약의 적용을 양수인에게 확장할 것인가, 즉 집단법적인 방법을 취할 것인가가 검토될 수 있다. 물론 두 가지 방법은 근로조건이 불이익변경을 예방한다는 점에서는 동일한 결과를 가져온다. 그러나 후자의 집단법적인 해결방법은 양수인의 협약자율권과 소극적 단결권을 침해한다는 헌법적 문제가 제기되며, 일반적 구속력선언에 있어서는 ‘협약이 동종의 근로자 반수 이상에 적용되어야 한다’는 엄격한 요건을 갖추어야 하는데, 이러한 요건도 없이 양수인에게 협약의 효력을 확장하는 것은 양수인의 의사자유를 침해하는 것으로서 입법권의 한계를 일탈하는 것으로 판단된다. 따라서 여기서는 전자의 입법론에 따른다. 다만 이 경우 양수인의 기존 근로자들의 근로조건과 승계근로자의 근로조건이 장기간 동안 차이를 갖게 된다면 사업장내에서의 근로자들의 일체성이 상실될 우려가 있다. 또한 근로자들이 서로 동일노동을 하고 있음에도 불구하고 차별화된 근로조건을 장기간 동안 강요하는 것은 노무관리의 어려움 때문에 노동의 효율성을 저하시킬 우려가 있다. 따라서 일정한 기간을 정하여 그 기간 동안에는 양수인이 양도인의 단체협약에서 정한 근로조건을 근로자에게 불이익하게 변경하지 못하도록 하여야 한다.<sup>57)</sup> 이 기간이 경과한

후에 비로소 근로조건을 단일화 내지 조정할 수 있다고 해야 할 것이다.<sup>58)</sup> 이 기간은 일반적으로 단체협약의 유효기간이 2년이므로 이에 상응하여 2년으로 하는 것이 이상적이다. 그러나 승계근로자의 근로조건이 양수인의 기존 근로자의 근로조건보다 유리한 경우라 하여도 2년이라는 긴 기간 동안 양수인의 사업장에서 차별적인 근로조건이 시행되는 것은 위에서 언급한 바와 같이 근로자들의 일체성을 저해하며, 양수인의 노무관리상의 어려움을 가져오게 된다. 따라서 1년간의 기간으로 제한하는 것이 합리적이며, 이 기간이 경과한 후에는 당사자의 자율적 조치로 조정하도록 해야 할 것이다.

그러나 전자의 입법론에 따르면 하더라도 협약 그 자체가 승계되어야 하는 경우를 배제할 수는 없다. 현행법은 집단협약의 승계에 관한 법률규정이 없다. 그러나 사적 자치의 원리에 의해 양도인, 양도인의 노동조합, 양수인 사이의 3면합의나 양수인과 양도인의 노동조합이 협약 그 자체를 승계하거나 새로운 단체협약을 체결하기로 합의한 경우에는 이를 배제할 이유는 없다. 이 점에 관한 당사자의 분쟁의 소지를 없애고 법률관계를 명확히 하기 위해서는 근로기준법 제29조의 2 제4항 3문과 같은 법률의 규정이 필요하다. 그리고 협약 그 자체가 승계되어야 하는 또 다른 경우로서는 협약이 산업별로 체결된 경우를 들 수 있다. 특히 양도인과 양수인이 동일한 사용자단체의 구성원인 경우에는 산별협약은 사업의 양도에도 불구하고 그대로 존속하며, 양수인도 사업주의 교체에도 불구하고 산별협약의 적용을 받아야 한다.<sup>59)</sup>

57) 판례는 승계근로자들에게 적용되었던 유리한 근로조건을 양수인의 종래 근로자에게 적용되는 취업규칙에 맞출 경우 근로자들의 집단적 동의가 있는 한 불이익변경도 유효하다고 한다.

58) 사업양도 후 근로조건변경 가능성에 관해서는 강대섭, 기업의 구조조정에 따른 근로관계의 승계와 그 내용, 기업의 구조조정과 노동법적 과제, 한국노동연구원, 1998, 145면 이하 참조.

### 나. 취업규칙의 승계

협약과 같은 집단계약이 사업의 양도시에 양수인에게 승계되는가  
가 문제된다면 취업규칙도 사업의 양도와 함께 양수인에게 자동적  
으로 이전되는가 하는 것도 문제되어야 할 것이다. 왜냐하면 취업  
규칙은 비록 사용자가 일방적으로 작성·변경할 수 있다고 하여도  
근로조건외의 집단적 형성기능과 사업장의 전체적 질서기능이라는 집  
단법적 현상도 아울러 갖기 때문이다. 취업규칙의 승계 내지 계속  
적용의 문제는 일단 취업규칙의 법적 성질을 어떻게 보느냐에 따라  
서 달리 보일 수 있다. 우선 취업규칙을 계약으로 본다면 취업규칙  
그 자체는 계약의 청약에 지나지 않고, 사업의 양도와 함께 소멸한  
다. 그러나 취업규칙이 작성되면 질서부분을 제외한 근로조건부분  
은 어떤 형태로든 근로자의 동의를 전제로 하여 개별적 근로관계의  
내용으로 된다. 따라서 계약설의 입장에서는 취업규칙의 근로조건  
부분은 근로관계의 내용으로 되어 자동적 고용승계 원칙에 따라 근  
로관계의 내용보호 차원에서 양수인은 이를 이행하지 않으면 안 된  
다. 따라서 문제가 되는 것은 직장내 복무질서를 규정한 부분이다.  
그러나 직장내 복무질서는 근로조건에 관한 부분이 아니므로 자동  
승계원칙에 따라 근로관계의 내용이 되어 양수인에게 이전되어야  
한다고는 말할 수 없다. 오히려 사업을 새로이 시작하는 양수인측  
에서는 자신의 구상에 따라 새롭게 직장내 복무질서를 규율할 수  
있는 것으로 해야 한다. 그리고 직장내 복무질서도 승계되어야 한  
다면 기존의 사업체에 양수기업을 흡수하여 운영하려는 양수인은

---

59) 양수인이 양도인과 다른 사용자단체의 구성원이거나 처음부터  
사용자단체에 가입하지 않는 경우에도 협약의 승계문제가 일어  
난다. 이 경우에 협약 자체의 승계, 따라서 양수인을 양도인의  
사용자단체의 구성원으로 하여 협약이 승계되어야 한다는 것은  
협약자율권과 소극적 단결권을 침해한다고 보는 견해로는 하경  
효, 전체논문, 167면 이하 참조.

기존 사업장의 복무질서와 승계근로자에게 적용되어야 할 복무질서 등 2원적인 복무질서를 갖게 된다. 이는 양수인측에 노무관리상의 어려움을 줄 뿐만 아니라, 근로자측에서도 한 회사에 상이한 복무질서, 예를 들면 상이한 출·퇴근시간 등으로 혼란을 야기시킬 우려가 있다. 따라서 직장내 복무질서에 관한 부분은 근로조건의 내용이 되지 않으므로 자동적으로 이전될 소지도 없으며, 따라서 취업규칙의 포괄적 승계법리를 주장할 수도 없다. 다만 이것은 취업규칙의 성격으로부터 도출되는 것이므로 이에 대해 입법자가 별도의 규율을 해야 할 필요성은 발견되지 않는다. 그러나 취업규칙을 법규범으로 보는 경우는 근로계약 당사자로서 양도인이 이러한 법규범의 준수 의무자가 되고 양수인도 이러한 의무를 승계해야 하지 않는가 하는 의문이 제기될 것이다. 그러나 법규범설을 취한다 하더라도 취업규칙의 작성·변경권은 여전히 사용자에게 유보되어 있다. 따라서 사용자는 자신이 작성한 취업규칙 자체에 대해 구속을 받는 것이 아니라, 협약과 같이 자동적 효력이나 직률적 효력이 없이 근로자의 집단적 동의방식에 의해 근로관계의 내용으로 된 취업규칙에 대해 개별계약에 의해 이를 위반해서는 안 되는 것이므로 근로관계의 내용으로 된 취업규칙의 이행의무를 부담하는 것에 지나지 않는다. 따라서 양수인이 부담해야 할 의무는 양도인의 취업규칙 자체의 의무가 아니라 근로관계의 내용으로 된 취업규칙에 대한 의무이다. 따라서 법규범설에 따른다고 하여도 취업규칙 그 자체는 양수인에게 승계되는 것이 아니라, 근로관계의 내용으로 된 취업규칙, 달리 말하면 취업규칙으로부터 근로관계의 내용으로 된 부분이 자동승계되는 것이다. 따라서 취업규칙의 법적 성격을 어떻게 파악하든 취업규칙의 승계문제는 취업규칙의 일반법리에 따라 해결될 수 있는 문제로서 별도의 입법이 필요하지 않다고 판단된다. 다만 문제가 되는 것은 취업규칙으로부터 근로관계의 내용되어 승계된 부분을 양수인이 불이익하게 변경하는 경우이다. 특히 새로

이 사업을 운영하게 될 양수인이 근로자에게 불이익한 신취업규칙을 작성하거나, 기존 사업을 운영하는 양수인이 근로자에게 유리한 양도인의 취업규칙을 근로자에게 불이익한 자신의 종전 취업규칙으로 바꾸어 적용하려는 경우이다. 여기서 승계된 근로자집단의 동의가 필요한지, 아니면 위 단체협약의 경우처럼 별도의 입법에 의해 일정기간 동안 취업규칙의 불이익변경을 금지해야 하는 문제가 제기될 수 있다. 특히 취업규칙을 법규범으로 보는 경우 자동적 효력이 인정되지 않는다면<sup>60)</sup> 양도인의 취업규칙은 근로관계의 내용이 되지 못한다. 따라서 대부분의 중요한 근로조건의 내용이 취업규칙에 의해서 정해진 경우에는 양수인에게 이전될 때 나머지 근로조건의 내용만이 이전하게 되어, 중요 근로조건에 관해서는 협약의 경우와 마찬가지로 무규율의 상태가 발생하고, 양수인이 근로자에게 불이익한 새로운 취업규칙을 작성하거나 기존의 취업규칙을 적용할 것이다. 그러나 이 경우 근로자 집단의 동의없는 취업규칙의 불이익변경을 금지하는 근로기준법 제97조는 취업규칙의 작성 및 변경과 관련된 일반적 근로자보호조항이므로 이 경우에도 유추적용되어야 한다. 따라서 양수인이 취업규칙을 불이익하게 변경하려면 근로자 집단의 동의를 얻어야 할 것이다. 이와 같이 근로기준법 제97조의 유추적용<sup>61)</sup>을 통해 양수인의 취업규칙의 불이익변경을 차단할 수 있다면 입법은 필요하지 않다고 할 수 있다. 그러나 동조가 적

60) 취업규칙에 자동적 효력이 인정된다면 취업규칙은 근로관계의 내용으로 되고, 고용승계와 동시에 이 근로관계도 양수인에게 이전된다. 따라서 양수인의 기존 사업장의 취업규칙이 근로자에게 불리하여도 유리한 조건 우선의 원칙에 따라 이전된 근로관계는 그대로 유지된다. 반대로 양수인의 기존 취업규칙이 근로자에게 유리하면 같은 원칙에 따라 이 취업규칙이 적용된다. 이에 관해서는 하경효, 전제논문, 186면 참조.

61) 근로기준법 제97조의 사업양도에 대한 유추적용을 찬성하는 견해로는 하경효, 전제논문, 185면 이하 참조.

용되려면 근로자 과반수 이상의 조직률을 가지고 있는 노동조합이  
 나, 노동조합이 없는 경우는 근로자 과반수 이상의 동의를 얻어야  
 한다. 현재의 실정에서 근로자 과반수 이상의 조직률을 갖는 노동  
 조합은 적다. 또한 근로자 과반수라는 것은 취업규칙의 적용을 받  
 는 전체 종업원(Belegschaft)의 과반수 이상을 의미한다. 그러나 사  
 업의 일부 양도시 승계 근로자가 전체종업원의 과반수에 이른다  
 는 것은 기대할 수 없다. 따라서 근로기준법 제97조를 유추적용해야  
 한다고 하여도 동조의 요건을 충족할 수 없어 양수인의 취업규칙불  
 이익변경을 막을 수 없다. 물론 근로기준법 제97조의 과반수는 승  
 계 근로자의 과반수를 의미한다고 할 수도 있다. 그러나 그렇게 되  
 기 위해서는 근로기준법 제97조를 법리적으로 다시 한번 제한해석  
 할 수밖에 없다. 이러한 법률규정의 해석은 사업의 양도를 전혀 염  
 두에 두지 않은 동조의 원래 입법자 의사를 자의적으로 왜곡하는  
 것이다. 따라서 양수인의 취업규칙의 불이익변경에 의한 승계 근로  
 자의 근로조건악화에 대비하기 위해서는 입법자의 개입이 필요하  
 다. 입법자의 개입방향은 협약의 불이익변경 금지에서 본 것처럼  
 일정기간 동안 불이익변경을 금지하든지, 승계 근로자 과반수의 동  
 의를 얻어 불이익변경을 할 수 있도록 제한해야 할 것이다. 다만  
 예를 들어 양도인의 사업장에는 체력단련장의 무료이용이나 구내  
 식당의 무료이용이 있었지만, 양수인의 사업장에는 그러한 시설이  
 없는 경우와 같이 구체적인 경우에 있어서 무엇이 불이익변경인지  
 에 대한 판단은 법관의 재량으로 남겨 두어야 한다. 또한 취업규칙  
 내에는 근로조건 사항 뿐만 아니라 근로조건과는 무관한 직장내 복  
 무질서도 포함되어 있으므로 불이익변경 금지대상은 취업규칙의 근  
 로조건관련사항으로 제한되어야 할 것이다.

## 6. 근로기준법 제29조의 2 제5항

### 1) 규율내용

“노사의 임의적 합의나 노사협의회의 의결사항은 근로관계가 이전된 후에도 새로운 협정에 의해서 대체될 때까지 효력을 갖는다. 이 협정의 근로조건관련사항은 사업의 양도 후 1년이 경과하기 전에는 근로자에게 불이익하게 변경될 수 없다.”

### 2) 규율이유

노사의 임의적 합의나 노사협의회의 의결사항은 전체 근로자에게 관련된 집단법적인 것이므로 단체협약이나 취업규칙의 승계와 동일한 문제를 야기한다. 그러나 노사합의는 근로자대표와 사용자 사이에 체결한 전형적인 계약의 한 유형이다. 따라서 이에 대해서는 계약법의 원리가 우선적으로 고려되어야 한다. 이에 비하여 현행 근로자참여및협력증진에 관한 법률(이하 근참법) 제20조의 의결사항은 법률에 의하여 구속력이 부여된 것이므로 단체협약이나 취업규칙과는 그 성질을 달리 한다.

우선 먼저 제기될 수 있는 문제로서는 사업양도시 노사협의회의 이전을 들 수 있다. 사업의 전부양도시에는 사업주가 교체되고 사업의 동일성이 유지된 상태에서 양수인에게로 이전되므로 ‘사업’ 그 자체는 본질적으로 유지되고 전체 종업원(Belegschaft)이라는 조직도 그대로 이전된다고 볼 수 있다. 따라서 이 조직이 이전되면 노사협의회도 이전된다고 보아야 한다. 이 경우의 노사협의회의 이전은 사업의 포괄승계법리에 따른 고용의 자동승계원칙 자체로부터 나오는 것이라기 보다는 자동승계로 추상적으로 전체 종업원조직도

자연스럽게 이전되는, 말하자면 자동승계에 부수해서 발생하는 현상이라고 할 수 있다. 다만 양수인이 사업전부를 인수하여 독자적으로 운영하는 경우는 노사협회의 이전에 별 문제가 없으나, 양수인이 인수기업을 자신의 기존의 사업에 편입시키는 경우는 복수의 노사협회가 존재할 수 있다. 이 경우 노사협회를 2원적으로 할 것인지, 통합할 것인지는 사업의 양도 이후의 문제라고 할 수 있다. 따라서 이 점에 관한 별도의 입법은 필요하지 않다고 판단된다. 사업의 일부 양도의 경우는 양도인측에 여전히 전체 종업원조직이 남아 있으므로, 양수인에게 노사협회는 이전되지 않는다고 해야 할 것이다. 결론적으로 말하면 이러한 해석상의 논거가 여전히 존재하므로 노사협회의 이전에 대해서는 별도의 입법이 필요하지 않다고 판단된다.

노사협회의와는 별도로 근로자대표와 사용자가 임의로 노사공동협정을 체결한 경우에 이 협정이 사업의 양도로 이전되는가? 원래 노사의 임의적 합의방식에 의해서 성립한 공동협정은 법규범이 아니라 (집단적)계약에 지나지 않는다.<sup>62)</sup> 이러한 계약은 양도인, 양수인, 근로자대표의 3면 합의나 양수인과 근로자대표의 합의에 의해 양수인에게 이전될 수 있다는 것은 사적 자치의 원리상 당연하다. 이것은 합의에 의한 임의승계를 의미하는 것이고, ‘사업양도시 포괄승계법리’가 노사공동협정에 당연히 적용되기 때문에 이전되는 것은 아니다. 그러나 노사의 공동협정은 단체협약이나 취업규칙에서 정하지 않은, 또는 이와는 별개의 근로조건사항이 포함될 수 있다. 또한 노사의 공동협정은 협약에서와 같은 자동적·직접적 효력이

---

62) 독일의 경우 경영협의회와 사용자 사이에 의사합치로 성립된 경영협정이 계약인가 법규범인가에 대해서는 다툼이 있다. 이에 관해서는 Fitting/Kaiser/Heither/Engels, Betriebsverfassungsgesetz, 18. Aufl., 1996, S. 113 ff. 참조.

인정되지 않기 때문에 근로관계의 내용으로 되어 양수인에게 이전될 여지도 적다. 그리고 사업의 양도는 본질적으로 사업주의 교체에 지나지 않고, 전반적인 근간조직은 유지되므로 고용승계와 함께 필연적으로 전체 종업원조직의 이전이 뒤따른다. 따라서 전체 종업원조직에 적용될 노사공동협정도 이전되는 것이 바람직하다. 그러나 이러한 공동협정의 이전은 위에서 본 바와 같이 사업의 포괄승계법리에 따라 개별적 근로관계와 근로관계의 내용이 승계되는 자동승계원칙에 근거할 수는 없다. 따라서 노사협정은 사업의 양도 후에도 계속 적용되어야 한다는 별도의 법률이 필요하다. 또한 기존 노사협정의 근로조건관련사항을 사용자가 임의적으로 불이익하게 변경하는 행위도 단체협약이나 취업규칙에서 언급한 취지와 동일한 맥락에서 일정기간 동안 금지되어야 할 것이다.

현행법상 노사협의회 의결사항 중 사업의 양도와 관련하여 근로자에게 중요한 것으로는 복지시설의 설치와 관리 및 사내근로복지기금의 설치라고 할 수 있다. 이와 같은 의결사항에 대해서 근로자와 사용자는 이행의무가 있으며, 근참법의 규정에 의하여 법적 구속력이 부여된다. 따라서 사용자는 의결사항의 유효기간만료 내지 효력상실 때까지 함부로 이러한 구속력에서 벗어나서는 안된다. 여기서 양수인도 이러한 의결사항에 대해서 구속되는가 하는 문제가 제기된다.

사업의 일부 양도의 경우는 양도인측에 전체종업원조직이 남아있는 것이기 때문에 양수인에게 의결사항을 준수해야 할 의무를 부과시킬 수는 없다. 그러나 양수인이 사업의 전부를 인수하여 독자적으로 운영하려는 경우는 단순히 사업주만이 교체되고 전체로서의 사업, 통일체로서의 종업원조직은 유지가 된다. 따라서 양수인은 노사협의회도 인수해야 하며, 인수된 사업장에 의결사항의 구속력을 여전히 유지하는 것이 바람직하다. 그러나 이러한 의결사항의 준수

의무가 자동적 승계법리에 의해서 근거지워질 수는 없다. 즉, 노사 협의회의 의결사항에 대한 이행의무를 부담하는 사용자가 근로계약 체결당사자로서의 사용자이고, 사업양도시 포괄승계법리에 따라 양수인은 양도인의 이와 같은 지위를 승계하므로 의결사항에 대해 사용자로서 이행의무를 부담한다고 할 수는 없다. 왜냐하면 포괄승계법리는 개별적 근로관계에 해당하는 것이지만, 의결사항은 복지시설의 설치와 관리 및 사내근로복지기금의 설치 등 사업장내 전체 종업원을 위한 제도에 관련된 것이기 때문이다. 사업양도에 있어서 자동적 고용승계는 엄밀한 의미에서 양수인의 근로계약당사자로서의 사용자 지위승계에 주안점이 두어져 있는 것이 아니라, 사업주 내지 사용자의 교체시 개개 근로자의 근로관계의 존속과 내용을 어떻게 보호할 것인가 하는데 초점을 맞추고 있는 것이다. 따라서 전체 종업원들에 공통된 복지시설의 유지는 사업양도로 인한 근로계약상의 사용자의 지위 승계나 자동적 고용승계와는 전혀 별개의 문제이다. 그러나 그렇다고 하여 사업의 전부 양도시 승계근로자의 사내근로복지기금 등의 문제를 양수인의 자유로운 처분과 변경에 맡겨 둘 수는 없다. 특히 양수인의 일방적 의사표시에 의하여 의결된 사항을 근로자에게 불이익하게 변경할 수는 없다. 따라서 노사 협의회의 의결사항이 자동적으로 양수인에게 이전되지 못한다는 점과 전체 종업원조직을 위하여 노사가 의결한 사항을 양수인이 불이익하게 변경할 수 없도록 하기 위해서는 입법자의 결단이 필요하다. 따라서 노사의 임의적 합의와 노사협의회의 의결사항을 법률규정에 의해 양수인이 계속 준수하도록 입법화할 필요가 있으며, 취업규칙·단체협약에서처럼 일정기간 동안 불이익변경을 금지할 필요가 있다. 물론 종전 노사협의회가 있는 사업장이 조직변경되어 양수인의 사업장에서 새로운 노사협의회가 구성되거나, 양수인이 인수기업을 자신의 기존 사업에 편입시키는 경우에는 양수인측의 노무관리상, 또는 사업의 일체성과 통일성 확보차원에서 의결사항

에 대해서는 새로운 의결이 필요하며 기존에 의결된 사항의 구속력이 상실된다고 할 수 있다. 그러나 승계되는 전체 종업원 조직에 관련된 사내근로복지기금제도를 함부로 변경하거나 폐지할 수는 없다. 따라서 법률에 의해서 일정기간 동안은 이를 유지해야 하고, 양수인 사업장에서 노사협의회를 통한 통일적인 제도의 운영은 이 기간이 경과한 후에 시행하여도 좋을 것이다.

## 7. 근로기준법 제29조의 2 제6항

### 1) 규율내용

“노사협의회가 구성되어 있지 않은 사업장에서 사업이 양도되는 경우 사용자는 사업이 양도되기 전에 적절한 시기에 사업양도의 사유, 사업양도로 발생할 수 있는 근로자에 대한 법적·경제적·사회적 효과 등에 대해 정보를 제공해야 한다. 이 경우 사업양도시 근로자와 관련된 사항에 대하여 구체적인 조치가 내려지기 전에 사용자는 적절한 시기에 근로자와 협의하여야 한다.”

### 2) 규율이유

노사협의회가 구성되어 있는 사업장에서는 현행 근참법상 미진하기는 하지만, 노사협의회와의 협의와 보고에 의해 근로자는 사업양도에 대해 어느 정도 정보를 얻을 수 있으며, 또한 근로자대표를 통해 협의를 할 수도 있다. 그러나 노사협의회가 구성되어 있지 않은 사업장에서 근로자가 사업의 양도 사항 중 자신에 관련된 부분에 대해서 전혀 모르고 있으면 불측의 손해와 심리적 부담을 느낄 수 있다. 따라서 노사협의회가 구성되어 있는 사업장의 근로자와 형평

을 맞추기 위해서는 해당 근로자에게 사업의 양도시 근로자에 관한 사항에 대해 정보와 협의할 수 있는 권한을 법률로 정해야 할 것이다.

## 8. 근로기준법 제29조의 2 제7항

### 1) 규율내용

“제1항 1문은 양도인과 양수인과의 약정에 의해 변경할 수 없다. 단체협약 등 집단계약에 의해 근로자의 지위를 향상시키기 위하여 지금까지의 법률규정과 다른 약정을 하거나 절차규정을 생략할 수 있다.”

### 2) 규율이유

근로기준법 제29조의 2 제1항의 문언과 사회적 보호목적으로부터 사업양도의 법률효과로서 자동적 고용승계는 근로자를 위하여 강행 법규로서의 성격을 가져야 하고,<sup>63)</sup> 법률분쟁의 소지를 없애고 법적 안정성을 기하기 위하여 이를 법제화할 필요가 있다. 따라서 양수인은 양도인과의 합의에 의하여 자동적 고용승계와 다른 약정을 들 수 없다. 이로써 논란되는 고용승계배제약정은 무효가 되어야 한다.

그러나 동규정은 근로자 자신이 양도인과 양수인과의 합의에 의

---

63) 이미 독일에서도 자동승계에 관한 규정은 강행적 성격을 갖는다는 것이 지배적이다. 이에 관해서는 Seiter, Betriebsinhaberwechsel, S. 97 ff. 참조. 異見: Krejci, Betriebsübergang und Arbeitsverhältnis, 1972, S. 247 f.

하여 자동승계에 관한 예외약정을 하는 것까지 금하는 것은 아니다. 근로자는 자신을 보호하기 위한 규정으로부터 나오는 이익을 자기결정권의 행사에 의해 스스로 포기할 수 있기 때문이다. 다만 근로자가 양도인과 근로계약을 체결할 때 자동승계에 관한 원칙의 적용을 배제하거나 제한한다고 약정하는 것은 무효가 된다. 그렇지 않은 경우 양도인은 나중에 사업양도시 고용승계 문제 때문에 매각대금이 감소될 것을 우려하여 근로계약서 양식에 자동승계배제 규정을 삽입하여 자동승계원칙의 근로자 보호목적을 지키려 하지 않을 것이다. 그러나 근로자는 근로계약의 체결시 그와 같은 약정이 무엇을 의미하는지 예견할 수 없으며, 취업을 하기 위해서는 위 약정이 자신에게 불리하다는 것을 알면서도 이를 거부할 수 없다.

그러나 구체적으로 사업의 양도가 논의될 때에는 근로자에게 거부권을 인정하는 바와 같이 근로자 자신의 자기결정권을 전혀 무시할 수는 없다. 따라서 근로자는 사업의 양도 전에 양도인, 양수인과 근로관계의 종료와 내용변경에 대해 합의할 수 있으며, 따라서 자동승계로부터 나오는 법률효과를 달리 정할 수 있다.

집단계약, 특히 단체협약에 의해 근로자의 지위를 향상시키기 위하여 지금까지의 법률규정과 다른 약정을 하거나 절차규정을 생략하는 것은 정당하다. 이는 근로기준법 제29조의 2 규정의 사회적 보호목적에 상응하는 것이기 때문이다. 그러나 협약, 취업규칙, 노사협정 등에 의해 근로자의 거부권, 사업양도에 대한 근로자의 동의, 동 규정의 위 집단계약에 대한 적용가능성, 근로관계의 종료가능성을 약정하는 것은 동 규정의 사회적 보호목적을 무시하는 것이므로 무효라고 해야 할 것이다. 물론 이 경우 법률에 의해 근로기준법 제29조의 2 규정은 단체협약에 대해서는 임의성을 부여할 수도 있을 것이다. 따라서 노동조합과의 협약에 의해 절박하게 양도

되어야 할 사업이나 파산의 위협에 있는 사업의 구조조정을 원활하게 하여 기업의 해체를 방지하고, 일부 근로자만의 근로관계를 존속시키기 위하여 자동승계에 관한 법률의 규정을 변경할 수도 있을 것이다. 그러나 이와 같이 근로기준법 제29조의 2의 대단체협약 임의성(tarifdispositiv)을 인정한다고 하여도 단체협약은 원칙적으로 조합원들의 근로관계만을 규정하는 것이고, 비조합원에게는 적용되지 않는다. 따라서 협약에 의해 법률규정과는 다른 불이익한 효과를 비조합원에게 강요할 수 없으며, 임의성의 원칙이 관철된다면 조합원에 비하여 비조합원이 보다 유리한 지위에 서게 되는 불합리한 결과가 발생한다. 따라서 법률규정의 대단체협약 임의성의 인정에 대해서는 신중을 기해야 하며, 이를 입법화할 필요는 없다고 판단된다.<sup>64)</sup>

## 9. 관련규정의 개정

### 1) 규율내용

“근로자참여및협력증진에관한법률 제19조 제1항 14호를 15호로 하고, 제14호에 ‘사업의 양도 등 경영조직의 변경’을 추가한다.” “근로자참여및협력증진에관한법률 제21조 제1항 제1호의 ‘경영계획전반’을, ‘사업의 양도 등 경영조직을 포함한 경영계획전반’으로 개정한다.”

### 2) 규율이유

앞에서 본 바와 같이 사업의 양도를 노사협의회의 의결사항으로

64) 同旨: Seiter, a.a.O., S. 100.

하는 것은 위헌의 소지가 있다. 따라서 이는 현행 근참법의 협의 및 보고사항으로 해야 할 것이다. 그러나 현행 근참법은 사업의 양도에 대해서는 미흡하기 짝이 없다. 특히 근참법 제19조의 각호는 사용자의 계속적인 사업의 운영을 전제로 협의사항을 규정하고 있으며, 사업의 양도와 관련해서는 제7호의 해고 등 고용조정의 일반 원칙에 포섭시켜 이를 협의사항으로 규율할 수 있을 뿐이다. 그러나 이 조항도 사업의 계속적 운영을 전제로 하여 사용자가 경영상의 해고를 하는 경우 협의권을 인정할 뿐이다. 따라서 사업양도시 근로자관련사항을 법률로 명확하게 규정하여 회사조직의 변동에 대한 근로자의 관심사를 경영참가의 차원에서 반영해야 한다. 이와 같은 사정은 근참법 제21조의 '경영계획전반'에 대해서도 마찬가지라고 판단된다. 경영계획전반이라는 개념이 매우 추상적이고 모호하여 사업의 양도를 둘러싼 근로자들의 알권리가 침해될 우려가 있다. 따라서 이를 명확히 법률로 정할 필요가 있다.

**【저자약력】**

- 김 영 문

고려대 법대 졸업

고려대 대학원

독일 Freiburg 대학교 법학과 박사과정(법학박사)

현, 고려대 노동대학원 강사

- 주요저서 및 논문

『Die Entwicklung des Rechts der Arbeitnehmer-haftung seit dem Inkrafttreten des BGB in Deutsch-land』 1996

『외국인 고용에 따른 사회·경제적 영향평가와 규율방안』 (공저) 1997

“피용자의 책임제한” 1997

“사업주를 위한 활동으로서의 업무의 개념과 통근재해” 1997

“노동관의 변천과 노동법” 1997

“사업의 양도, 기업의 인수·합병과 정리해고” 1998

“직장내에서의 음해행위(Mobbing)에 대한 법적 규제수단” 1998

“산업연수생의 노동법적 지위” 1998

“쟁의행위의 위력에 의한 업무방해죄규정의 위헌성” 1998

“근로자책임제한의 법적 근거 -독일의 경우를 중심으로-” 1999

“과중한 인사책임·채무의 헌법적 통제?” 1999.

노총연구원 연구서 57

---

사업양도시 고용승계에 관한 입법론적 고찰

---

1999년 10월 12일 인쇄

1999년 10월 15일 발행

---

발행인            朴 仁 相

---

발행처            **한국노동조합총연맹**

주 소             서울시 영등포구 여의도동 35번지  
(代) 02-782-3884

---

등 록             81. 8. 21 (13-31호)

---

인 쇄             성문사  
(代) 02 - 2268 - 0520

---

가격 : 5,000원

**< 한국노총 중앙연구원 연구서적 >**

	연구서적명	저자명	발간연도 / 가격
1	비조합원의 집단적 노동관계법상 지위	김상호	1995 / 7,000원
2	사회경제환경변화와 노동운동	최영기, 김대환, 어수봉	1995 / 7,000원
3	산업안전과 노동운동	윤조덕	1995 / 7,000원
4	외국인 노동자와 노동정책	어수봉, 권혜자	1995 / 7,000원
5	한국의 노동복지 (노동조합의 역할과 복지정책)	송호근	1995 / 7,000원
6	90년대 한국의 노동조합	이재열, 권현지	1996 / 7,000원
7	기술변화와 노동운동(은행업을 중심으로)	조순경, 권현지, 최성애	1996 / 7,000원
8	노동운동과 신사회운동의 연대 I (이론적 이해와 연대의 경험)	조돈문 편저	1996 / 7,000원
9	노동운동과 신사회운동의 연대 II (연대경험의 분석과 연대발전의 방향)	조돈문	1996 / 7,000원
10	노동자 능력개발을 위한 노동조합의 역할	박덕제	1996 / 7,000원
11	생계비와 임금정책	윤진호 편저	1996 / 7,000원
12	세계화 흐름에 대한 노동법적 대응	하경효, 김상호	1996 / 7,000원
13	참여경영과 노동조합의 과제	황석만, 박준식, 노진귀	1996 / 7,000원
14	한국의 노동조합과 조합원 참여	정이환, 황덕순	1997 / 7,000원
15	1996 단체협약 분석	권혜자	1997 / 7,000원
16	근로자의 경제적 공동결정에 관한 연구(I) : 그 법철학적 기초	강희원	1997 / 7,000원
17	노동조합 운영의 현황과 과제	권현지	1997 / 7,000원
18	노동자 경영참여의 세계적 추세와 전망	황석만 편저	1997 / 7,000원
19	민영화와 노사관계	김우영	1997 / 7,000원

	연구서적명	저자명	발간연도 / 가격
20	비정규노동자의 실태와 노동운동	권혜자	1997 / 7,000원
21	복수노조하에서의 단체교섭 (프랑스를 중심으로)	김상호	1997 / 7,000원
22	사회보험과 노동운동	김진수, 유길상	1997 / 7,000원
23	단체협약 국제비교(경영참가를 중심으로)	김상호	1997 / 7,000원
24	복수노조 병존시 단체교섭에 관한 연구 (미국과 일본의 단체교섭제도)	오문완	1997 / 7,000원
25	여성노동과 노동운동의 과제 (여성조합원을 중심으로)	황석만	1997 / 7,000원
26	택시노동자의 안전과 보건	양길승, 김우영	1997 / 5,000원
27	A STUDY ON MULTINATIONAL COMPANIES IN ASIA-PACIFIC :	김우영	1997 / 7,000원
28	노동조합교육의 현황과 과제	이호창 편	1998 / 7,000원
29	한국의 노동조합 연결망	김용학, 송호근	1998 / 7,000원
30	일본의 노동조합 조직과 역할분담	노진귀	1998 / 7,000원
31	연구총서1 (연구서적 요약본) 노동법 연구	한국노총중앙연구원	1998 / 5,000원
32	연구총서2 (연구서적 요약본) 경제사회정책과 노동운동	한국노총중앙연구원	1998 / 5,000원
33	연구총서3 (연구서적 요약본) 한국노동운동의 전망과 과제	한국노총중앙연구원	1998 / 5,000원
34	연구총서4 (연구서적 요약본) 노조활동의 미래지향적 방향 모색	한국노총중앙연구원	1998 / 5,000원
35	한국노총의 능력개발사업 추진을 위한 조사연구	어수봉	1998 / 7,000원
36	근로자의 경제적 공동결정에 관한 연구(II)	강희원	1998 / 7,000원
37	노조전임자의 법적보호에 관한 연구	김상호	1998 / 7,000원
38	산별노조건설에 대한 기업별 노조의 전망	권혜자	1998 / 7,000원
39	임금체계 유연화와 노동의 대응	권혜자	1998 / 7,000원

	연구서적명	저자명	발간연도 / 가격
40	노동자 입장에서 본 세계개혁 방안	이진순	1998 / 5,000원
41	고용구조재편의 세계적 추세와 노동조합운동의 대응	김성희 편저	1998 / 7,000원
42	고실업 시대 직업안정 서비스 제고 방안	어수봉	1998 / 5,000원
43	노동조합 재정 연구 (한국노총을 중심으로)	황석만	1999 / 5,000원
44	아파트근로자의 고용승계에 관한 연구	김상호	1999 / 5,000원
45	일본유니온리더의 경력형성 및 조합원교육의 실태	김 훈	1999 / 7,000원
46	실업자의 노동시장이행과정분석과 실업대책	김우영	1999 / 7,000원
47	고용정책·고용보험제도와 노조의 참여	권현지, 엄규숙 이호창	1999 / 7,000원
48	비정규노동자의 규모, 법적지위, 조직화방안	권혜자, 박선영	1999 / 7,000원
49	일본 직업능력개발정책의 변화와 현황	이호창	1999 / 5,000원
50	작업장 재편과 노조의 전략	이호창	1999 / 5,000원
51	경제사회변동에 따른 사회보험제도의 재구성 과 노조의 대응전략	엄규숙	1999 / 5,000원
52	공기업 구조조정의 현황과 사례	권혜자, 강익구, 한인입	1999 / 7,000원
53	고용위기하에서의 협약자치에 관한 고찰	김상호	1999 / 5,000원
54	산별조직화와 산별노사관계에 관한 법적 고찰	김상호	1999 / 5,000원
55	실업방지와 고용안정정책 - 일본고용안정제도와의 비교	금동신, 김순희	1999 / 7,000원
56	종업원지주제의 문제점과 개혁방안	이호창	1999 / 5,000원
57	사업양도시 고용승계에 관한 입법론적 고찰	김영문	1999 / 5,000원

위의 도서들은 국내 대형서점에 비치되어 있습니다.  
많은 이용바랍니다.