

1. M&A유형에 따른 고용승계문제

- ① 합병 : 합병의 경우 상법에 의하여 소멸회사의 법률관계가 존속회사에 포괄적으로 승계되므로 근로관계의 포괄적승계도 법률에 의해 발생됨. 따라서 고용조정이 불가피하다면 합병전 두회사가 각각 고용조정을 한 후 합병하거나, 일단 그대로 합병한 후 고용조정을 실시하는 방법이 있음.
- ② 주식매매등에 의한 경영권의 인수 : 주식매매로 인하여 대주주가 바뀐 것과 근로자 고용문제와는 아무런 관련이 없음. 다만, 대주주이 변동으로 경영진의 교체로 이어지고 새로운 경영진은 새로운 경영방식을 모색할 것인 바, 그에 따라 고용조정이 이어질 가능성은 크지만 이 경우에도 통상 경영상해고의 법리에 따라야 함.
- ③ 영업양도 : “영업의 양도라 함은 영업목적에 의하여 조직화된 총체 즉 물적인적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것”을 의미하며, 판례는 영업양도에 따라 근로관계는 원칙적으로 승계한다는 입장을 견지하고 있음.

2. 영업양도에 따른 고용승계관련 판례

(대법원 1994.5.28. 선고 93다 33173호/1995.9.29.선고 94다 54245판결참조)

- 영업양도 당사자 사이에 근로관계 일부를 승계의 대상에서 제외하기로 한 특약이 있는 경우에는 그에 따라 근로관계의 승계가 이루어지지 않을 수 있으나, 그러한 특약은 실질적으로 해고나 다름이 없으므로 근로기준법 제31조에 의한 정리해고요건과 절차를 밟아야 함. (원칙적 승계설 견지)
- 영업양수인은 양도인과 근로자 사이에 형성된 종전의 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 통하여 정하여진 근로조건에 따라 임금을 지급하고 근로시간을 정하는 등 사용자로서의 의무를 부담하고, 근로자도 종전과 동일한 내용의 근로관계상의 의무를 부담하게 됨. (대법원 1991. 8.9.선고 91다 15225판결)

3. 고용승계시 실무상 제기되는 문제

- ① 두 개 이상의 사업이나 기업이 합쳐지는 경우 거의 필연적으로 관리인원 및 단순 기능인원은 잉여인력으로 존재할 수 밖에 없는 바, 이러한 경우에도 경영상 해고에 해당하는 것이므로 법개정으로 인한 절차와 요건이 이행되어야 할 것이며 다만 이 경우에도 “경영상 긴박한 필요성”은 인정될 것임.

※ 합병이전에 해고되어 해고다툼기간중에 있던자가 합병이후 복직을 요구하는 자에 대하여 영업양수인은 “원직복직”시킬 의무가 없다.

② 영업양도시 과연 근로자의 요구에 의하여 회사측이 이전되는 근로자에 대한 퇴직금을 반드시 지급하여야 하는지 여부가 문제될 수 있으나 M&A시에는 근로관계가 포괄적으로 이전되는 것이지 중단되는 것이라고 볼 수 없으므로 퇴직금 중간정산이 필연적으로 수반되는 것은 아니며, 퇴직금정산은 근로자의 퇴직금중간신청서에 의하여 지급하여야만 후일 퇴직금정산시 법적인 마찰을 줄일 수 있음(퇴직금중간정산이 “자의”에 의한 것인가, 아니면 회사측의 “경영상필요”에 의한 “일방적인 지침”에 의한 것인가에 따라 퇴직금정산방법이 달라질 수 있음.)

③ 단체협약, 복수노조문제

- 수개의 단체협약의 경우 단체협약의 유효기간 내에서는 기준을 인정하고 해당기간 만료시 협약조정을 통하여 근로조건의 체제 정비
- 현재 복수노조가 금지되고 있으므로 합병에 따라 노동조합도 승계되어 두 개의 노조가 병존하는 경우 기존노조의 규약, 단체협약변경을 통하여 조합원가입 범위를 조정하여 2개 노동조합을 유지하거나, 업무영역이 중복되는 경우 합병되는 노조가 해산하고 가입하는 방법을 통하여 조정할 수 있음.