



영업양도의 개념 ; 사실상 영업양도를 인정하면서 고용승계해야 한다고 본 사례

사건번호 대법 2000두8448

1 영업의 양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체, 즉 인적 물적 조직을 그 동일성은 유지하면서 일체, 이전하는 것으로서 영업의 일부만의 양도도 가능하고, 이러한 영업양도가 이루어진 경우에는 원칙적으로 해당 근로자들의 근로관계가 양수하는 기업에 포괄적으로 승계되는바, 여기서 영업의 동일성 여부는 일반 사회관념에 의하여 결정되어야 할 사실인정의 문제이기는 하지만, 문제의 행위(양도계약관계)가 영업의 양도로 인정되느냐 안되느냐는 단지 어떠한 영업재산이 어느 정도로 이전되어 있는가에 의하여 결정되어야 하는 것이 아니고 거기에 종래의 영업조직이 유지되어 그 조직이 전부 또는 중요한 일부로서 가능할 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 인정되면 그것을 영업의 양도라 볼 것이다.

영업이 양도되면 반대의 특약이 없는 한 양도인과 근로자 사이의 근로관계는 원칙적으로 양수인에게 포

2괄적으로 승계되고, 영업양도 당사자 사이에 근로관계의 일부를 승계의 대상에서 제외하

기로 하는 특약이 있는 경우에는 그에 따라 근로관계의 승계가 이루어지지 않을 수 있다. 그러나 그러한 특약은 실질적으로 해고나 다툼이 없으므로 근로기준법 제30조 제1항 소정의 정당한 이유가 있어야 유효하며, 영업양도 그 자체만을 사유로 삼아 근로자를 해고한 것은 정당한 이유가 있는 경우에 해당한다고 볼 수 없다.

[이유]

원심은 제1심판결을 인용하여, ○○주식회사(이하 ○○라고만 한다)는 자동차에 필요한 전기기계장치 부품을 생산하는 회사인데, 1986. 12월경부터 일본의 A

1주식회사와 기술 제휴하면서 1991. 12. 12 ○○가 35%, 일본의 A주식회사가 65%의 자본금을 각 출자하여 원고회사를 설립한 사실, ○○의 영업부분은 자동차부품 중 릴레이, 유니트 등을 생산하는 전자사업부와 카스테레오를 생산하는 전자사업부로 구분되는데, ○○는 1996년경부터 전자사업부의 생산라인을 중국 B사로 이전하기 시작하여 1996. 8월경에는 전자사업부 소속 생산직 사원 전원을 전자사업부로 배치한 이후 자재부 직원 일부가 자재 충당을 위하여 전자사업부의 업무까지 병행하였을 뿐 국내에서의 카스테레오 생산을 사실상 중단한 사실, ○

○는 1997년 말부터 시작된 외환위기와 고금리 및 자동차 수요의 감소로 회사 경영이 어려워지면서 부도 위기에 직면하자 1998. 3. 20 원고회사 사이에 ○○의 전장사업부문과 관련된 일체의 자산을 271억원에 매도하는 내용의 자산매매계약을 체결하였는데, (중략) 원고가 ○○로부터 이 사건 계약을 체결하면서 자산만을 인수할 뿐 인적 조직을 인수하지 아니할 것을 명시적으로 밝혔거나, 직원을 채용함에 있어 사직 및 신규채용의 절차를 밟았고, 채권의 전부와 채무의 일부를 인수하지 않았으며, 조직의 일부가 영업양도 이후에 달라진 사실이 있다 하더라도, 그러한 점만으로는 이와 달리 보기에 부족하다고 판단하였다.

위에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 사실인정과 판단은 정당하고, 거기에 상고 이유 주장과 같이 채증법칙을 위배하거나 영업양도에 관한 법리를 오해한 위법이 없다. 이 점을 다투는 상고이유는 받아들일 수 없다.

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 해

2 고나 다름이 없으므로 근로기준법 제30조 제1항 소정의 정당한 이유가 있어야 유효하며, 영업양도 그 자체만을 사유로 삼아 근로자를 해고한 것은 정당한 이유가 있는 경우에 해당한다고 볼 수 없다 (대법원 1994. 6. 28 선고, 93다33173 판결 등 참조)

원심은 제1심판결을 인용하여, ① 참가인들이 지정된 기일 내에 재취업신청서를 제출하지 않은 것은 사실이지만, 이는 참가인들이 간부로 있던 ○○노동조합이 ○○가 근로자들로 하여금 개별적으로 취업신청을 하게 하거나 일방적으로 사직 및 상여금 삭감에 동의하도록 하는 것은 부당하다'고 주장하며 전조합원의 일괄 고용승계를 요구하다가 이러한 요구가 관

철되지 않자 제출기한이 지난 이후에 비로소 이를 제출한 것에 불과할 뿐 재취업 의사가 없었기 때문은 아니었던 것으로 보이는 점, ② 이 사건 계약의 실질이 영업양도에 해당한다면 일괄 고용승계를 주장하는 것이 부당하다고 할 수 없을 뿐만 아니라, 재취업 신청과 상여금 삭감을 연계시킬 합리적 이유가 없음에도 ○○가 재취업 신청을 받는 것을 기회로 상여금 삭감에 대한 동의도 함께 받으려 하자 이에 항의하는 뜻에서 재취업신청서를 제출하지 않은 것이 참가인들의 귀책사유라고 볼 수도 없는 점, ③ 재취업신청서를 제출한 전원이 다시 채용된 것으로 보아 재취업신청서의 제출은 형식적인 절차에 불과한 것으로 보이는 점 등을 종합해 보면, 지정된 기일로부터 4일이 지난 뒤에 재취업신청서를 제출하였다는 이유만으로 참가인들에 대한 고용승계를 거부한 것은 부당하다고 하겠는 바, 이와 같은 원심의 사실인정과 판단은 정당하고 위와 같은 사유로 참가인들이 지정된 기일 내에 재취업신청서를 제출하지 아니하였다고 하여 이를 두고 참가인들이 원고회사로의 근로관계 승계를 거부하였거나 또는 근로관계 해지의 의사표시를 하였다고 볼 수 없다. 이 점을 다투는 상고이유도 받아들일 수 없다. 그러므로 상고를 기각하기로 하여 관여법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.



3