

글 \_ 김운희(공인노무사)

# 취업규칙 변경 절차와 계열사 전적에 따른 근속년수 포함 여부



벤처 기업 인사 · 노무 Q &amp; A 시리즈 6

## 합병에 따른 취업규칙 변경 시 의견청취 필수

**Q** 합병회사 간 취업규칙을 통일하는 과정에서 특정 회사의 시업·종업시각을 기존보다 30분씩 늦추어 조정하고자 합니다. 이러한 취업규칙 변경이 불이익 변경에 해당하는지, 또 어떠한 절차를 거쳐야 하는지 궁금합니다.

**A** 취업규칙의 변경과 관련해서는 근로기준법 제97조에서 불이익 변경일 경우는 근로자 과반수의 동의를, 단순히 이익변경일 경우에는 근로자과반수의 의견청취를 얻도록 규정하고 있습니다.

시업·종업시각의 변경이 불이익 변경인가에 대해서는 동 사안과 일치하는 사례를 찾기는 어려우나 유사한 행정 해석을 유추해 보면, '시업·종업시각의 변경에 관한 것은 취업규칙 개정사항에 해당하는 것으로 총 소정근로시간은 유지하면서 1일 소정근로시간을 20분 연장하여 7시간 20분으로 하면서 토요일을 휴무로 하는 것은 변경된 1일 근로시간이 법정근로시간 이내로서 변경 폭이 크지 않고 근무일수를 축소하는 것이므로 다른 사정이 없는 한 근로자에게 불이익한 취업규칙 변경으로 보기는 어렵다' <sup>(2002.10.7, 근거 68207-3019)</sup> 고 판단하고 있습니다.

그렇다면 시업·종업시각을 늦추는 변동 폭이 30분 정도밖에 되지 않고 오히려 근로자들의 입장에서는 시업시각을 늦추는 것을 선호하는 경향이 많은 것을 고려해 보았을 때, 불이익 변경으로 보기는 어려울 것으로 사료됩니다. 기업의 인수·합병 등에 의한 취업규칙 변경이 불이익 변경에 해당할 경우 해당 사업장 근로자의 과반수 동의와 전체 근로자의 의견청취 절차를, 이익 변경일 경우에는 전체 근로자의 의견청취를 거치면 되는 바 <sup>(1989.10.20, 근거 68207-390)</sup>, 이번 사안에 있어서는 전체 근로자의 의견청취 절차를 거치는 것으로 충분하다고 하셨습니다.

## 계열사로 전적해도 계속근로년수 인정되지 않아

**Q** 퇴직금 정산 후 계열사로 재입사한 직원이 퇴직금 중간정산 시 이전 계열사에서의 근속년수도 포함시켜 달라는 요구가 가능한 것입니까?

**A** 전적이란 근로자가 법인이 다른 계열사로 옮겨 사용자가 변경되는 것을 말합니다. 전적에는 원래 기업과 근로자 사이의 근로계약 종료, 전적 상대방 기업과 근로자 사이의 근로계약 체결, 원래 기업과 전적 상대방 기업 간의 전적계약 또는 합의가 필요합니다. 그리고 전적이 유효하기 위해서는 근로기준법 제30조 제1항에 따른 '전적의 정당한 사유'가 있거나 '근로자의 동의'가 있어야 합니다. 다만, 근로자의 동의 없이 전적시키고자 하는 경우에는 사용자가 근로자의 동의를 얻지 아니하고 다른 회사로 전적시키는 관행이 있어서 그 관행이 근로계약 내용에 포함되어 있어야 합니다. <sup>(2004.12.16, 서울행법 제12부 2004구합 19576)</sup> 이에 유효한 전적이 이루어진 경우에는 당연히 종전 사용자와의 근로관계는 단절된다고 할 수 있습니다.

그러나 당사자 사이에 종전 기업과의 근로관계를 승계하기로 하는 특약이 있거나 이적하게 될 기업의 취업규칙 등에 종전 기업에서의 근속기간을 통산하도록 하는 규정이나 관행이 있는 등 특별한 사정이 있다면 종전 사용자와의 근로관계는 그대로 승계될 수 있습니다. 따라서 전적과 관련한 근로자의 동의를 가졌는가가 쟁점이며, 사직서를 작성해 퇴직금도 수령한 상태인데다 계속근로를 인정한다는 특별규정이 존재하였던 것도 아닌 바, 전적에 대한 동의를 이루어졌다고 보는 것이 합당할 것입니다. <sup>(대법원 2000.12.22 선고, 99다21806 판결)</sup> 동 사안은 유효한 전적이 이미 퇴직금을 지급받았으므로, 계열사에서의 계속근로년수는 인정되지 않는 것으로 보아야 할 것입니다.

문의 : 017-350-0155, E-mail : hrm@jalabor.com