

사업이전 등에 있어 근로자 보호 등에 관한 법률안 (김태선의원 대표발의)

의안 번호	3990
----------	------

발의연월일 : 2024. 9. 12.

발 의 자 : 김태선 · 이기현 · 권칠승
정준호 · 김영배 · 김태년
한민수 · 김준형 · 김성희
박 정 · 이용우 · 최기상
김주영 · 이훈기 · 박균택
의원(15인)

제안이유

회사의 합병, 영업양도, 회사분할 등은 근로자의 고용, 노동조합의 지위에 큰 변화를 초래함에도 불구하고 대부분 사업주의 일방적인 결정에 따라 이루어지고 있음.

그럼에도 사업이전 등에 있어 근로자의 고용 승계 여부나 노동조합의 지위 문제 등에 관하여 규율하고 있는 법이 없어, 근로자들은 자신의 지위와 관련한 체계적인 보호를 받지 못한 채 「민법」이나 「상법」 등의 해석에 따르거나 법원이 형성한 판례에 의존하고 있는 실정임.

이로인해 기업변동에 영향을 받는 근로자들은 개별적으로 소송을 제기하여 구제를 도모해야하고, 각 사건 재판부의 판단에 따라 구제여부가 달라지는 등 비용과 사법 행정력의 낭비는 물론, 예측가능성이

없는 불안한 상황에 노출되어 있음.

과거에 비해 자본이 이동이 활발해 지는 등 사업이전 등 기업변동은 더욱 빈번히 이루어지고 있음. 이에 유럽의 주요 국가들은 이에 큰 영향을 받는 근로자들에 관한 지침과 법률을 마련해 고용 문제에 대한 예측가능성을 높이고 근로자 보호를 두텁게 하는 등 이와 관련한 법령이 미비한 우리 현실에 시사점을 주고 있음.

이에 기업변동에 따른 고용 관계 및 근로자의 권리와 의무 등에 관한 법률을 제정하여 사업장의 소유나 지배구조 변화에 따른 근로자들의 근로관계가 예측가능하도록 하고, 근로자가 겪는 불안정성을 낮추고자 함.

주요내용

가. 사업이전 등 및 관련 용어를 정의하고 사업이전 등이 있더라도 기존의 근로관계는 포괄적으로 승계함을 원칙으로 명시함(안 제2조 및 제8조).

나. 사업이전 등을 하는 경우 미리 사업주가 근로자대표와 협의절차를 거치도록 하고 승계대상근로자 등에게 통지하도록 하며 이에 대한 근로자의 승계거부권, 이의신청권 등을 부여함(안 제5조부터 제7조까지, 제9조부터 제11조까지).

다. 사업이전 등이 있더라도 기존의 취업규칙이나 단체협상의 근로조건이 불리하게 변경되는 것을 방지하고 사업이전 등을 이유로 한

해고를 제한함(안 제12조 및 제13조).

라. 사업이전 등이 있는 경우 기존 회사와 노동조합 간에 체결된 단체협약이 승계되도록 함(안 제14조부터 제17조까지).

사업이전 등에 있어 근로자 보호 등에 관한 법률안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 사업의 전부 또는 일부가 이전(移轉)되어 사업주가 변경되는 경우 이로 인하여 영향을 받는 근로자를 보호함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “사업”이란 경제적 활동을 추구할 목적으로 조직되어 독자성을 유지하는 경제적 실체를 말한다.
2. “사업주”란 사업을 소유 또는 지배하는 자를 말한다.
3. “사업이전 등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 원인으로 하여 사업의 전부 또는 일부가 이전되는 것을 말한다.

가. 영업양도 계약, 영업의 현물출자

나. 「상법」 및 그 밖의 다른 법률에 따른 합병, 분할 또는 분할 합병

다. 다음의 어느 하나에 해당하여 용역업체 등이 변경되는 경우

- 1) 사업주가 자신을 위해 수행하던 활동을 중단하고 용역업체 등이 이를 수행하는 경우.

- 2) 사업주를 위하여 기존의 용역업체 등이 수행하던 활동이 중단되고 다른 용역업체 등(이하 “신규 용역업체”라고 한다)이 이를 수행하는 경우.
- 3) 사업주를 위하여 용역업체 등이 수행하던 활동이 중단되고 그 대신 사업주가 자신을 위하여 이를 수행하는 경우.
4. “이전사업주”란 사업이전 등에 따라 사업의 전부 또는 일부에 대하여 사용자의 지위를 벗어나는 자를 말한다.
5. “승계사업주”란 사업이전 등에 따라 사업의 전부 또는 일부에 대하여 사용자의 지위를 갖게 되는 자를 말한다.
6. “용역업체 등”이란 도급계약, 위탁계약 등 계약의 명칭을 불문하고 사업주가 영위하는 사업에 편입되었거나 사업주의 통제 아래 용역을 제공하는 사업주를 말한다.
7. “사업이전일”이란 사업이전 등의 효력이 발생하는 날을 말한다.
8. “근로자”란 이 법에서 달리 정하지 아니하는 한 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 “노동조합법”이라고 한다) 제2조제1호에 따른 근로자를 말한다.
9. “근로계약 등”이란 이전사업주와 근로자 관계 계약이 체결된 노무제공에 관한 계약을 말한다.
10. “근로자대표”란 사업이전 등에 관한 협의를 위한 다음의 어느 하나에 해당하는 모든 사람을 말한다.
 - 1) 노동조합법에 따른 노동조합의 대표

2) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 설치된 노사협의회의 근로자위원

3) 사업이전 등으로 인하여 근로관계가 승계사업주에게 승계되는 근로자(이하 “승계대상근로자”라고 한다)를 조합원으로 하여 노동조합법에 따라 설립된 노동조합의 대표

제3조(적용범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.

1. 국가 및 지방자치단체 내에서의 기능조정이나 이전에 의한 경우
2. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 사업이전 등이 이루어지는 경우

제4조(다른 법률과의 관계) 이 법은 사업이전 등에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 근로자에게 유리한 경우에는 다른 법률을 우선 적용한다.

제2장 사업이전 등에 관한 통지와 협의

제5조(근로자대표 등에 대한 통지) 이전사업주는 사업이전 등의 예정일로부터 2개월 전에 근로자대표에게 다음 각 호의 사항을 문서 또는 전자문서로 통지하여야 한다. 다만, 해당 사업장에 근로자대표가 없는 경우에는 승계대상근로자 전원에게 통지하여야 한다.

1. 사업이전 등이 발생할 것이라는 사실, 사업이전 등의 날짜, 사업이전 등이 제안된 날짜 및 사업이전 등의 사유
2. 사업이전 등으로 인하여 영향을 받을 수 있는 근로자에게 그 사업이전 등이 미치는 법적, 경제적 및 사회적 영향
3. 승계사업주가 사업이전 등에 따라 영향을 받는 근로자에 대하여 취할 것으로 예상하는 조치 또는 어떠한 조치도 취하지 않을 것으로 예상된다는 사실

제6조(근로자대표 등과 협의) 이전사업주는 사업이전 등을 할 경우 근로자대표와 사업이전 등에 관한 사항을 협의하는 등 승계대상근로자들의 이해와 협력을 얻도록 노력하여야 한다. 다만, 근로자대표가 없는 경우에는 승계대상근로자 전원으로 구성되는 회의체를 소집하여 승계대상근로자들의 이해와 협력을 얻도록 노력하여야 한다.

제7조(근로자에 대한 통지) 이전사업주는 승계대상근로자를 포함하여 사업이전 등으로 영향을 받을 수 있는 근로자에게 사업이전 등의 예정일로부터 50일 전까지 문서 또는 전자문서로 다음 각 호의 사항을 통지하여야 한다.

1. 사업이전 등의 예정일
2. 사업이전 등의 이유
3. 사업이전 등으로 인하여 근로자에 발생할 수 있는 영향
4. 사업이전 등으로 근로자와 관련하여 예상되는 조치

제3장 사업이전 등과 개별적 근로관계

제8조(근로관계 승계의 원칙) 사업이전 등으로 사업의 전부 또는 일부가 승계사업주에게 이전되는 경우 승계사업주는 사업이전일 현재 이전사업주와 승계대상근로자 사이에 존재하는 근로관계 등으로부터 발생하는 권리와 의무를 포괄적으로 승계한다.

제9조(근로자의 승계거부권) ① 제7조에 따른 통지를 받은 승계대상근로자는 통지가 도달한 후 1개월 이내에 문서 또는 전자문서로 이전사업주 또는 승계사업주에게 근로관계의 승계에 대한 거부의 의사를 표시할 수 있다.

② 승계대상근로자에 해당함에도 제7조에 따른 통지를 받지 못한 근로자는 사업이전일 이후 1개월 이내에 문서 또는 전자문서로 이전사업주 또는 승계사업주에게 승계에 대한 거부의 의사를 표시할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 의사표시를 수령한 승계사업주는 지체 없이 그 사실을 문서 또는 전자문서로 이전사업주에게 통지하여야 한다.

④ 제1항 및 제2항에 따라 거부의 의사를 표시한 근로자의 근로계약 등은 승계사업주에게 이전되지 아니한다.

⑤ 제1항 및 제2항에 따라 거부의 의사를 표시한 근로자는 거부의 의사가 이전사업주 또는 승계사업주에게 도달한 날로부터 3개월 이내에 이전사업주를 상대로 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다.

⑥ 제5항의 구제신청에 대하여는 「근로기준법」 제29조부터 제33조까지의 규정을 준용한다.

제10조(근로자의 이의신청권) ① 승계대상근로자에 해당함에도 제7조에 따른 통지를 받지 못한 근로자는 사업이전일 이후 1개월 이내에 문서 또는 전자문서로 이전사업주 또는 승계사업주에게 이의를 신청할 수 있다.

② 이의신청을 받은 이전사업주는 지체 없이 그 사실을 문서 또는 전자문서로 승계사업주에게 통지하여야 한다.

③ 근로자로부터 제1항의 이의신청을 받거나 이전사업주로부터 제2항의 통지를 받은 승계사업주는 14일 이내에 이의를 신청한 근로자가 승계대상근로자에 해당하는지 여부를 확인하여 문서 또는 전자문서로 해당 근로자에게 통지하여야 한다.

④ 제7조에 따른 통지를 받지 못한 승계대상근로자가 제1항에 따라 이의를 신청하지 아니한 경우에는 제9조제2항에 따른 거부의 의사 표시를 한 것으로 본다.

⑤ 제1항에 따라 이의를 신청한 근로자가 승계대상근로자에 해당할 경우 해당 근로자의 근로관계는 제8조에 따라 승계사업주에게 포괄적으로 승계된 것으로 본다.

⑥ 제1항에 따라 이의를 신청한 근로자는 이의신청의 의사가 이전사업주 또는 승계사업주에게 도달한 날로부터 3개월 이내에 승계사업주를 상대로 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다.

⑦ 제6항의 구제신청에 대하여는 「근로기준법」 제29조부터 제33조까지의 규정을 준용한다.

제11조(근로자의 계약해지권) ① 제8조에 따라 승계사업주에게 근로관계가 승계된 근로자(이하 “승계근로자”라고 한다)는 고용기간의 약정이 있는지 여부와 상관없이 사업이전일로부터 1개월 이내에 승계사업주에게 계약 해지의 통지를 할 수 있다.

② 제1항에 따른 통지가 있을 경우 승계사업주가 해지의 통지를 받은 날로부터 1개월이 경과하면 해지의 효력이 생긴다. 다만, 기간으로 보수를 정한 때에는 「민법」 제660조제3항에 따른 당기후의 일기를 경과함으로써 해지의 효력이 생긴다.

③ 제1항에 따른 계약해지에는 「민법」 제661조를 적용하지 아니한다.

제12조(근로조건의 보호) ① 이전사업주가 작성한 취업규칙에 따라 이전사업주와 승계근로자 사이에 적용되던 권리와 의무는 승계사업주와 승계근로자 사이의 근로관계의 내용이 된다.

② 승계사업주는 승계근로자의 과반수를 조합원으로 하는 노동조합의 동의 없이 제1항에 따른 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경할 수 없다. 전단에 따른 노동조합이 없는 경우에는 승계근로자의 과반수의 동의 없이 제1항에 따른 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경할 수 없다.

③ 이전사업주와 승계근로자 사이에 적용되던 단체협약에 따른 권

리와 의무는 승계사업주와 승계근로자 사이의 근로관계의 내용이 되며 단체협약의 유효기간 종료일로부터 3개월이 경과하기 전까지는 근로자에게 불리하게 변경될 수 없다.

제13조(해고 등의 제한) ① 사업이전 등의 이유로 이전사업주 또는 승계사업주는 근로자를 해고하여서는 아니 된다.

② 이전사업주 또는 승계사업주는 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유에 의한 해고를 할 때 제9조에 따른 승계거부나 제10조에 따른 이의신청을 하였다는 사유로 승계대상근로자를 불리하게 취급하여서는 아니 된다.

제4장 사업이전 등과 집단적 노사관계

제14조(노동조합에 관한 효력 등) ① 합병으로 소멸하는 회사의 사업이나 사업장을 단위로 하는 노동조합은 사업이전일에 존속회사 또는 신설회사의 사업 또는 사업장을 단위로 하는 노동조합으로 변경된 것으로 본다.

② 승계대상근로자가 회사분할 등에 따라 분할하는 회사의 사업 또는 사업장을 단위로 하는 노동조합의 조합원인 경우에는 사업이전일 이후 최초로 소집되는 해당 노동조합의 조합원총회 또는 대의원회의 회의일까지 승계근로자의 조합원 자격이 유지된다.

③ 사업이전일 이전에 노동조합법 제29조의2에 따라 결정된 이전사

업주의 사업 또는 사업장, 승계사업주의 사업 또는 사업장에서의 교섭대표노동조합의 지위는 사업이전 등으로 인하여 영향을 받지 아니한다. 다만, 전단에 따라 한 사업 또는 사업장에 교섭대표노동조합이 둘 이상 존재하게 되는 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 제3항 외에 사업이전 등에 따른 교섭대표노동조합의 지위 및 구성 등에 관해 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제15조(합병 시 단체협약의 체결간주 등) 합병으로 소멸하는 회사와 그 회사의 노동조합 사이에 체결된 단체협약에 관해서는 사업이전 일에 존속회사 또는 신설회사와 그 회사의 노동조합 사이에 동일한 내용으로 단체협약이 체결된 것으로 본다.

제16조(회사분할 시 단체협약의 체결간주 등) ① 회사분할에 따라 분할되는 회사와 그 회사의 노동조합 사이에 체결된 단체협약 중 노동조합법 제33조의 기준 이외의 부분과 관련하여 해당 부분의 전부 또는 일부에 대하여 분할회사와 노동조합 사이에 분할계획서 또는 분할계약 등의 기재에 따라 신설회사 또는 승계회사에 승계된다는 취지의 서면합의가 있는 경우에는 서면합의와 관련된 부분은 해당 분할의 효력이 발생한 날에 신설회사 또는 승계회사 등에 승계된다.

② 제1항에서 정한 것 외에 분할회사와 노동조합 사이에 체결된 단체협약에 관해서는 노동조합의 조합원인 근로자와 분할회사 사이에 체결된 근로계약이 승계회사 등으로 승계되는 경우 사업이전일에

승계회사 등과 노동조합 사이에 체결된 기존의 단체협약(제1항에 따라 분할회사와 노동조합 사이에 별도로 합의된 부분은 제외한다)과 동일한 내용으로 단체협약이 체결된 것으로 본다.

제17조(영업양도시 단체협약의 체결간주 등) ① 이전사업주가 제2조제3호가목 등에 따라 자신의 사업 전부를 승계사업주에게 이전하는 경우에는 제14조제1항 및 제15조를 준용한다.

② 이전사업주가 제2조제3호가목 및 제2조제3호다목 등에 따라 자신의 사업 일부 또는 여러 사업부문 중 하나를 승계사업주에게 이전하는 경우에는 제14조제2항 및 제16조를 준용한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 이 법은 이 법 시행 이후 사업이전 등이 발생하는 경우부터 적용한다.