

사업이전에서의 근로자 보호 등에 관한 법률안

(송옥주의원 대표발의)

의안 번호	1163
----------	------

발의연월일 : 2024. 6. 28.

발 의 자 : 송옥주 · 정성호 · 이병진
박홍배 · 한정애 · 문진석
이재관 · 박 정 · 박홍근
이수진 · 박해철 · 전용기
의원(12인)

제안이유

근로기준법 등 현행 노동관계 법률은 합병, 영업양도 등의 사업 또는 사업장의 변경에 따른 근로관계의 승계에 관한 명문 규정을 두고 있지 않아 관련된 근로관계의 승계문제에 대하여 민법, 상법 등의 해석에 따른 판례법리에 의존하고 있는 실정임.

그러나 판례법리로 확립된 영업양도 법리 등은 양도기업과 양수기업 간의 계약 형태 · 방식에 따라 근로관계의 승계여부가 달라지거나, 하도급에 따른 하청업체의 변경으로 근로자의 해고를 우회하는 방식에 대해서는 규율하지 못하는 문제가 있으며, 근로관계의 승계여부를 법원의 해석에 의존하고 있다는 점에서 법적안정성 역시 부족하다는 지적이 학계 등에서 꾸준히 지적됨.

반면 유럽연합의 경우 사업이전에 관한 지침을 두어 사업이전에 따른 고용승계를 원칙으로 규정하고 있고, 이에 따라 독일, 영국, 프랑스

등에서는 명문 규정을 통하여 사업이전에 따른 고용승계를 인정하여 근로자를 두텁게 보호하고 있음.

이에 사업이전에 따른 근로관계 등의 승계를 규정하는 법률을 제정하여 합병, 영업양도 등에 따른 사업 또는 사업장의 변경으로 불안정한 상태에 놓일 수 있는 근로관계를 보다 두텁게 보호하려는 것임.

주요내용

가. 사업이전 및 관련 용어를 정의하고 그에 따라 근로계약 등에 따른 권리의무가 원칙적으로 승계한다고 규정하여 사업주 간의 의사가 아닌 사업이전이라는 사실의 발생을 이유로 근로관계의 승계라는 법률효과가 발생하도록 규정함(안 제2조 및 제8조).

나. 사업이전을 하기 전에 미리 사업주가 근로자대표 협의절차를 거치도록 하고 진행 과정에서 승계대상인 근로자에게 통지하도록 하며 이에 대한 근로자의 승계거부권, 이의신청권 등을 규정함(안 제5조부터 제7조까지, 제9조부터 제11조까지).

다. 사업이전이 있는 경우 기존의 취업규칙이나 단체협상의 근로조건이 근로자 개별 동의로 불리하게 변경되는 것을 방지하고 사업이전을 이유로 한 해고를 제한함(안 제12조 및 제13조).

라. 사업이전이 있는 경우 기존 회사와 노동조합 간에 체결된 단체협약이 승계되도록 규정함(안 제14조부터 제17조까지).

사업이전에서의 근로자 보호 등에 관한 법률안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 사업의 전부 또는 일부가 이전(移轉)되어 사업주가 변경되는 경우의 근로관계 승계와 관련한 법률관계를 규정함으로써 국민경제의 건전한 발전과 사회안정에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “사업이전”이란 다음 각 목을 원인으로 사업의 전부 또는 일부가 이전되는 것을 말한다.

가. 영업양도 계약, 영업의 현물출자 등에 따라 사업의 전부 또는 일부의 이전

나. 「상법」 및 그 밖의 다른 법률의 규정에 따른 합병, 분할 또는 분할합병

다. 다음의 어느 하나에 해당하는 외주화, 수급인 등의 변경 등으로 대통령령이 정한 경우

1) 사업주(이하 “도급인 등”이라고 한다)가 직접 수행하던 사업의 일부를 중단하고 이를 수급인 등에게 위탁하여 수행하게

하는 경우

2) 도급인 등으로부터 사업의 일부를 위탁받아 운영하던 수급인 등이 계약기간 종료 등의 이유로 사업의 수행을 중단하고, 새로운 수급인 등이 기존의 수급인 등이 수행하던 사업을 계속하여 수행하는 경우

3) 도급인 등으로부터 사업의 일부를 위탁받아 운영하던 수급인 등이 계약기간 종료 등의 이유로 사업의 수행을 중단하고 도급인 스스로 기존의 수급인 등이 수행하던 사업을 수행하는 경우

2. “사업이전인”란 사업이전으로 사업의 전부 또는 일부에 대하여 사업주에서 벗어나는 자를 말한다.

3. “사업승계인”란 사업이전으로 사업의 전부 또는 일부의 사업주가 된 자를 말한다.

4. “수급인 등”이란 도급계약, 위탁계약 등 계약의 명칭을 불문하고 사업주가 영위하던 사업의 일부를 위탁받아 사업주의 통제 아래 계약에 따른 업무를 수행하는 자로서 대통령령이 정하는 자를 말한다.

5. “사업이전일”이란 다음 각 호의 날을 말한다.

1) 제1호가목 또는 다목의 사업이전의 경우에는 영업양도 계약, 도급 계약 등 계약에 따라 사업의 전부 또는 일부가 사업승계인에게 이전되는 날

2) 제1호나목의 사업이전의 경우에는 「상법」 및 그 밖의 다른 법률의 규정에 따른 합병기일, 분할기일, 분할합병기일 등

제3조(적용범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 이 법을 적용하지 아니 한다.

1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제14조에 따른 공공기관에 대한 기능조정에 따라 사업이전이 이루어지는 경우
2. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 사업이전이 이루어지는 경우
3. 제1호 및 제2호에 준하는 것으로서 대통령령으로 정하는 경우

제4조(다른 법률과의 관계) 이 법은 사업이전으로 인한 근로관계의 승계 및 근로자 보호 등에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 임금채권 등 사업이전일 이전에 발생한 개별적 권리·의무의 승계에 관해서는 상법의 규정이 이 법에 우선하여 적용된다.

제2장 근로자 및 근로자대표에 대한 통지 및 협의

제5조(근로자대표에 대한 통지) 사업이전인은 사업이전일의 3개월 전까지 대통령령으로 정하는 근로자대표에게 다음 각 호의 사항을 문서 또는 전자문서로 통지하여야 한다.

1. 사업이전이 발생할 것이라는 사실

2. 사업이전의 내용 및 이유
3. 예상되는 사업이전일
4. 예상되는 사업승계인
5. 그 밖에 사업이전으로 근로자나 노동조합의 지위에 사실상 영향을 줄 수 있는 것으로 대통령령으로 정하는 사항

제6조(근로자대표와 협의) 사업이전인은 제5조에 의한 통지 후 지체 없이 근로자대표와 사업이전에 관한 사항을 협의하고, 사업이전의 대상이 된 사업에 소속된 근로자들의 이해와 협력을 얻도록 노력해야 한다.

제7조(승계대상근로자에 대한 통지) 사업이전인은 사업이전일의 60일 전까지 사업이전으로 근로관계가 사업승계인에게 승계되는 근로자(이하 “승계대상근로자”라고 한다)에게 문서 또는 전자문서로 다음 각 호의 사항을 통지하여야 한다.

1. 사업이전으로 사업승계인에게 근로관계가 승계된다는 취지
2. 사업승계인의 상호, 주소, 전화번호
3. 근로관계의 승계로 근로조건에 미칠 수 있는 법적 영향
4. 근로관계의 승계를 원하지 않을 경우 승계를 거부할 수 있다는 취지
5. 그 밖에 사업이전으로 승계대상근로자의 지위에 사실상 영향을 줄 수 있는 것으로 대통령령으로 정하는 사항

제3장 사업이전과 개별적 근로관계

제8조(포괄승계) 사업이전으로 사업의 전부 또는 일부가 사업승계인에게 이전되는 경우 사업승계인은 사업이전일에 사업이전인과 승계대상근로자 사이에 존재하는 근로관계를 포괄적으로 승계한다.

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

② 승계대상근로자에 해당함에도 불구하고 제7조에 따른 통지를 받지 못하고 사업승계인에게 근로관계가 승계된 근로자는 그 사실을 안 날부터 1개월 이내에 문서 또는 전자문서로 사업이전인 또는 사업승계인에게 승계에 대한 거부의 의사를 표시할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 거부의 의사를 표시한 근로자의 근로계약 등은 사업승계인에게 이전되지 않는다.

제10조(근로자의 이의신청) ① 사업이전 대상 사업에 종사하여 승계대상근로자에 해당함에도 불구하고 제7조에 따른 통지를 받지 못하고 사업승계인에게 근로관계가 승계되지 않은 근로자는 그 사실을 안 날부터 1개월 이내에 문서 또는 전자문서로 사업이전인 또는 사업승계인에게 이의를 신청할 수 있다.

② 이의신청을 받은 사업이전인은 지체 없이 그 사실을 사업승계인

에게 통지하여야 한다.

③ 근로자로부터 제1항의 이의신청을 받거나 사업이전인으로부터 제2항의 통지를 받은 사업승계인은 2주 이내에 이의를 신청한 근로자가 승계대상근로자에 해당하는지 여부를 확인하여 문서 또는 전자문서로 해당 근로자에게 통지하여야 한다.

④ 제1항에 따른 근로자가 이의를 신청하지 아니한 경우에는 제9조 제2항에 따른 거부의 의사표시를 한 것으로 본다.

제11조(근로자의 계약해지권) ① 제8조에 따라 사업승계인에게 근로관계가 승계된 근로자(이하 “승계근로자”라고 한다)는 사업이전인과의 고용기간 약정 여부와 관계없이 사업이전 후 1개월 이내에 사업승계인에게 근로계약 해지를 통보할 수 있다. 이 경우 별도의 정함이 없으면 해지의 통보를 받은 날로부터 30일이 경과한 날부터 근로계약 해지의 효력이 발생한다.

② 제1항에 의한 계약해지에는 「민법」 제661조를 적용하지 아니한다.

제12조(근로조건의 보호) ① 사업이전인이 작성한 취업규칙에 따라 사업이전인과 승계근로자 사이에 적용되던 권리와 의무는 사업승계인과 승계근로자 사이의 권리와 의무로 승계된다.

② 사업승계인은 다음 각 호에 따른 자의 동의가 없는 경우에는 제1항에 따른 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경할 수 없다.

1. 승계근로자의 과반수를 조합원으로 하는 노동조합이 있는 경우:

그 노동조합

2. 제1호에 따른 노동조합이 없는 경우: 승계근로자의 과반수

③ 사업이전인과 승계근로자 사이에 적용되던 단체협약에 따른 권리와 의무는 사업승계인과 승계근로자 사이의 권리와 의무로 승계되며, 사업이전일로부터 1년이 경과하기 전에는 근로자에게 불리하게 변경될 수 없다.

제13조(해고의 제한) ① 사업이전인 또는 사업승계인은 사업이전을 이유로 해고하지 못한다.

② 사업이전인 또는 사업승계인은 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유에 의한 해고를 하는 경우 이 법 제9조에 따라 승계거부를 하거나 제10조에 따라 이의신청을 한 승계대상근로자를 불리하게 취급하여서는 아니 된다.

제4장 사업이전과 집단적 노사관계

제14조(승계근로자의 조합원 자격 유지 등) ① 합병으로 소멸하는 회사(이하 “소멸회사”라고 한다)의 사업 또는 사업장을 단위로 하는 노동조합은 합병기일에 사업승계인의 사업 또는 사업장을 단위로 하는 노동조합으로 조직형태가 변경된 것으로 본다.

② 회사분할(분할합병을 포함한다)의 경우 승계대상근로자가 분할하는 회사(이하 “분할회사”라고 한다)의 사업 또는 사업장을 단위로

하는 노동조합의 조합원인 경우에는 사업이전일 이후에 최초로 소집되는 노동조합의 총회 또는 대의원회 회의일까지 승계대상근로자의 조합원 자격이 유지되는 것으로 본다.

③ 사업이전일 이전에 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표 노동조합의 지위는 사업이전으로 인하여 영향을 받지 아니한다.

제15조(합병 시 단체협약의 체결간주) 소멸회사와 소멸회사의 노동조합 사이에 체결된 단체협약 중 「노동조합 및 노동관계조정법」 제33조의 기준 이외의 부분(이하 “채무적 부분”이라고 한다)에 대하여는 사업이전일에 사업승계인과 노동조합 사이에 기존 단체협약과 같은 내용의 단체협약이 체결된 것으로 본다.

제16조(회사분할 시 단체협약의 체결간주) ① 분할회사와 분할회사의 노동조합 사이에 체결된 단체협약의 채무적 부분의 일부를 사업승계인에게 승계된다는 취지의 서면합의가 있는 경우에는 이러한 부분은 사업이전일에 사업승계인에게 승계된다.

② 분할회사와 분할회사의 노동조합 사이에 체결된 단체협약의 채무적 부분 중에서 전항의 서면합의에 따라 사업승계인에게 승계되지 않는 부분에 대하여는 사업이전일에 사업승계인과 노동조합 사이에 기존 단체협약과 같은 내용의 단체협약이 체결된 것으로 본다.

제17조(준용) ① 제2조제1호가목에 따라 사업이전인이 사업의 전부를 사업승계인에게 이전하는 경우(이하 “사업의 전부이전”이라고 한다)

에는 제14조제1항과 제15조를 준용한다.

② 제2조제1호가목 또는 다목에 따라 사업이전인이 사업의 일부를 사업승계인에게 이전하는 경우(이하 “사업의 일부이전”이라고 한다)에는 제14조제2항과 제16조를 준용한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

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