

## 기업변동에 따른 퇴직연금 이전

한국투자증권 퇴직연금연구소

정수정 책임연구원

홍승현 주임연구원

급변하는 경영환경에 적응하고 효율성을 높이기 위하여 기업의 조직을 변경하는 것을 기업변동이라 하는데, 대표적인 기업변동의 형태에는 합병, 영업양도, 분할이 있다. 합병은 복수의 기업이 청산절차를 거치지 않고 하나의 기업으로 통합되는 것으로, 소멸기업을 통합하여 새로운 기업을 설립하는 신설합병과 존속기업이 소멸기업을 흡수하는 흡수합병으로 구분할 수 있다. 영업양도는 기업의 동일성을 유지하면서 일체로서 이전되는 것을 말하며 분할은 기업의 일정 사업부문을 독자적으로 활동할 수 있도록 분리하여 독립 법인화 시키는 것이다. 이러한 기업변동이 발생하면 근로조건의 승계에 관한 다양한 경우들이 발생하는데, 이러한 근로조건의 승계에 따라 퇴직급여 제도의 이전 처리절차가 어떻게 달라지는지 알아볼 필요가 있다.

### 기업변동에 따른 근로조건의 승계

신설합병이든 흡수합병이든 합병이 발생하면 소멸되는 기업의 권리의무는 별다른 청산절차 없이 존속기업으로 포괄 승계된다.<sup>1)</sup> 합병 중에는 중복되는 부문/인력 등을 조정하여 효율성을 높이는 구조조정을 동반하는 경우가 많은데, 이러한 경우에는 합병 전 기업들이 각각 구조조정을 끝내고 합병하거나 일단 그대로 합병한 후 구조조정을 실시할 수 있다. 구조조정이 합병 이전이든 이후이든 간에 합병 시에는 모든 근로관계 및 근로조건이 승계되어야 한다.

영업양도는 기업의 전부 혹은 일부를 계약에 의해 선별적으로 이전하는 것을 말하며 양도기업은 영업의 동일성이 유지되는 한 기업의 일부를 이전 대상에서 제외할 수 있다. 따라서 영업양도는 다양한 형태가 가능하고 그에 따른 권리관계도 복잡하게 되어 이를 일일이 법규 상으로 규제하기가 현실적으로 매우 어렵다. 영업양도 시 근로조건의 승계여부는 특별히 법령에 명문 규정이 없어 학계의 다양한 해석이 있는데, 당연히 양수자에게 포괄 승계된다는 당연승계설, 명시적인 특약과 이에 대한 근로자의 동의가 있어야만 승

1) 상법 제235조: 합병 후 존속하는 회사 또는 합병으로 인하여 설립된 회사는 합병으로 인하여 소멸된 회사의 권리 의무를 승계한다. 대법원 93다1589: 회사의 합병에 의하여 근로관계가 승계되는 경우에는 종전의 근로계약상의 지위가 그대로 포괄적으로 승계되는 것이므로 합병 당시 취업규칙의 개정이나 단체협약의 체결 등을 통하여 합병 후 근로자들의 근로관계의 내용을 단일화하기로 변경·조정하는 새로운 합의가 없는 한 합병 후 존속회사나 신설회사는 소멸회사에 근무하던 근로자에 대한 퇴직금 관계에 관하여 종전과 같은 내용으로 승계하는 것이라고 보아야 한다.

계된다는 특약필요설, 승계하지 않는다는 특약이 없는 한 포괄 승계로 보고 승계하지 않는 경우에는 이에 대한 합리적인 이유가 필요하다는 원칙승계설이 있다. 대법원의 판례는 원칙승계설을 인정하고 있는데<sup>2)</sup> 따라서 양도의 경우에도 특별한 명시가 없는 한 근로조건이 승계된다고 할 수 있다.

분할 시 근로조건 승계는 분할계획서 또는 분할합병계획서를 따르게 되어 있는데,<sup>3)</sup> 분할계획서나 분할합병계획서에 따로 명시되어 있지 않은 경우에는 합병의 경우에서처럼 포괄 승계 된다고 볼 수 있다.<sup>4)</sup>

### 근로조건 승계에 따른 퇴직급여제도 차등설정

근로자퇴직급여보장법에서는 하나의 사업장내 근로자간 차등적인 퇴직급여제도를 설정하는 것을 금지하고 있다.<sup>5)</sup> 하지만 합병 및 영업양도에 따른 근로조건 승계에 의하여 존속/양수기업에 근로자 출신별 상이한 퇴직급여제도가 존재하는 경우에는 그 불가피성을 인정하여 차등설정에 해당되지 않는다고 보고 있다.<sup>6)</sup>

그러나 존속/양수기업에 차등적인 퇴직급여제도가 존재하게 되면 인사 관리의 효율성이 떨어지며 추가 비용이 소요되고 무엇보다 퇴직급여수준의 차이로 인해 근로자간 위화감이 조성될 수 있다. 따라서 각각의 퇴직급여제도를 하나의 제도로 통합하려는 노력이 시도된다. 이러한 통합은 보통 기존의 퇴직급여제도 중 퇴직급여수준이 낮은 쪽이 높은 쪽으로 맞춰지는 경우가 많다. 그 이유는 퇴직급여제도의 변경에는 근로자의 합의가 필요한데 낮은 수준으로의 통합은 현실적으로 합의 받기 어렵고, 높은 수준으로의 통합이 합병 후 기업문화 융화에 긍정적인 효과를 가져올 수 있기 때문이다.

기업변동 후 퇴직급여수준을 높여주는 통합방법 이외에도 기업변동 전의 근무기간에 대해서는 기존 제도를, 기업변동 후부터는 새로운 통합제도를 적용하는 방법도 있다. 퇴직연금제도를 도입한 기업들이 기업변동 후 제도를 통합하는 경우에는 한 가지 유의할 점이 있는데, DB형과 DC형으로 분류되는 퇴직연금제도에서는 DB형에서 DC형으로 이전은 가능하나 DC형에서 DB형으로 소급하여 이전하는 것은 제도 성격상 불가능하다는 점이 그것이다. 이러한 경우에는 과거 근무기간에 대해서는 DC형 제도를, 존속/양수기업에서의 근무기간에 대해서는 DB형 제도를 적용하는 방법이 있다.

### 통합 퇴직급여제도의 도입 시 근로자 동의

퇴직급여제도의 통합을 위해서는 먼저 근로자 대표의 의견을 들어야 한다. 특히 통합되는 제도가 기존 제도와 다르거나 근로자에게 불리하게 변경되는 경우에는 반드시 근로자 대표의 동의를 얻어야 한다.<sup>7)</sup> 그러나

2) 송치경, '기업의 인수·합병과 근로관계', Machinery Industry, 2010. 10, P56

3) 상법 제530조의 10: 분할로 인하여 설립되는 회사 또는 존속하는 회사는 분할하는 회사의 권리와 의무를 분할계획서 또는 분할합병계획서가 정하는 바에 따라 승계한다.

4) 하경효, '기업의 구조조정과 단체협약, 노사협정 및 취업규칙의 효력', 「기업의 구조조정과 노동법적 과제」, 한국노동연구원, 1988, P194

5) 근로자퇴직급여보장법 제4조 제2항: 퇴직급여제도를 설정함에 있어서 하나의 사업 안에 차등을 두어서는 아니 된다.

6) 대법원 95다41659

7) 근로자퇴직급여보장법 제4조 제3항: 사용자가 퇴직급여제도의 종류를 선택하거나 변경하고자 하는 경우에는 당해 사업 근로자 대표의 동의를 얻어야 한다. 근로자퇴직급여보장법 제4조 제4항: 사용자가 제3항의 규정에 따라 선택되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하고자 하는 경우에는 근로자 대표의 의견을 들어야 한다. 다만, 근로자에게 불이익 하게 변경하고자 하는 경우에는 근로자대표의 동의를 얻어야 한다.

동일한 제도를 유지하면서 내용만 변경할 경우에는 근로자에게 불리하지 않는 한 근로자 대표의 의견을 듣는 것만으로 충분하다.

### 기업변동 시 근속년수의 승계

기업변동 시 근로조건을 승계한 존속/양수기업은, 근로관계 승계의 원칙에 의하여 승계한 근로자의 이전 근로기간을 합산한 기간을 계속근속년수로 보아야 한다. 그러나 실제로 기업변동 전 퇴직하여 근로관계를 종료한 것으로 처리하고 퇴직급여를 정산한 후 존속/양수기업에 재입사하는 형식을 밟는 경우도 있다. 이러한 경우 근로자의 계속근속년수는 기업변동 후부터 새로이 계산되게 되는데, 판례에 따르면, 이때 근로자의 퇴직과 재입사가 근로자의 진정한 의사에 의한 결정이 아닌 경우 계속근속년수는 기업변동 시점이 아닌 기업변동 전의 근로기간을 합한 기간으로 계산하여야 한다.<sup>8)</sup>

### 기업변동 시의 퇴직연금제도 이전

기업을 소멸시키고 새로운 기업을 설립하는 신설합병의 경우, 소멸기업의 퇴직연금제도들은 신설기업에서 신규가입 절차를 밟아 승계 유지되어야 한다. 존속기업이 소멸기업을 흡수하는 흡수합병의 경우에서도 소멸기업의 제도가 계약이전 절차를 거쳐 존속기업에 신규가입 되는 것은 신설합병의 경우와 같다. 하지만 이미 존속기업에 같은 유형의 제도가 운영되고 있는 경우에는 별다른 절차가 필요 없고 기존제도에 추가 가입하는 것으로 충분하다. (소멸, 존속기업 모두 DB형을 운영하는 경우, 혹은 소멸, 존속기업 모두 DC형을 운영하는 경우)

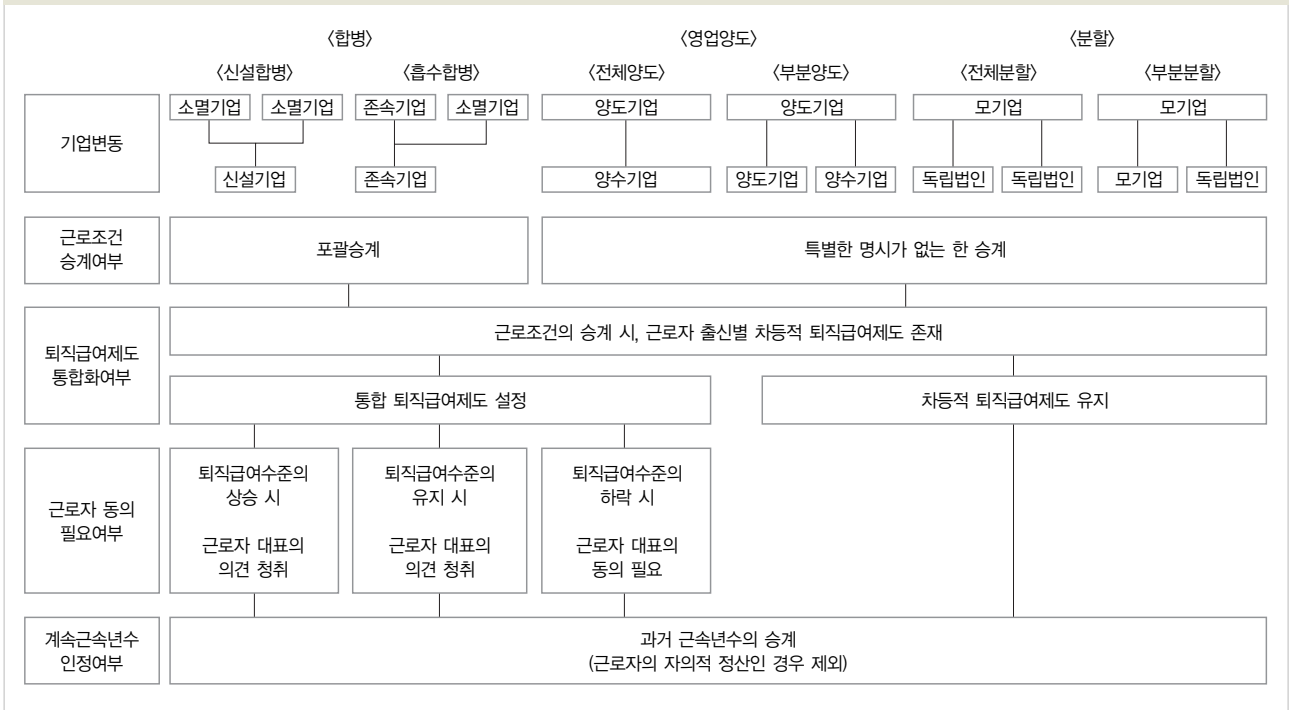
근로조건 승계를 제한하는 특약이 존재하지 않아 승계가 이루어지는 영업양도의 경우 퇴직연금제도의 이

전은 흡수합병의 경우와 같다. 양도기업에서는 퇴직연금의 계약이전 절차가 이루어지며 양수기업에 같은 유형의 제도가 있는 경우 추가가입, 같은 유형의 제도가 없는 경우 신규가입 절차를 밟게 된다.

분할에 의해 기업의 일정 사업부문이 분리되어 독립 법인화 되는 경우 퇴직연금제도의 이전은, 분할계획서에 특별히 관련 사항이 정해져 있는 경우를 제외하고 신설합병의 경우와 같다. 모기업에서는 계약이전 절차를, 분할기업에서는 신규가입 절차를 밟아 도입하게 된다.

8) 대법원 03다40798, 40840: 근로자가 자의에 의하여 계속근무관계를 단절할 의사로써 사업을 양도하는 기업에 사직서를 제출하고 퇴직금을 지급받은 다음 사업을 양수하는 기업에 입사하였다면 전자와의 근로관계는 일단 단절되고, 근로자가 사업을 양수한 기업에서 근무하다가 퇴직하는 경우에 그 기업에서의 근속기간에 상응하는 퇴직금만을 지급받게 될 것이지만, 그것이 근로자의 자의에 의한 것이 아니라 사업을 양도하는 기업의 퇴직금을 지급하기 위한 방편이나 사업을 양도·양수하는 기업들의 경영방침에 의한 일방적인 결정에 따라 퇴직과 재입사의 형식을 거친 것에 불과하다면 이러한 형식을 거쳐서 퇴직금을 지급받았더라도 근로자에게 근로관계를 단절할 의사가 있었다고 할 수 없으므로 계속근로관계도 단절되지 않는다고 할 것이고, 따라서 이와 같은 경우에 근로자가 최종적으로 사업을 양수한 기업에서 퇴직하면 그 기업은 합산한 계속근로연수에 상응하는 퇴직금에서 이미 지급된 퇴직금을 공제한 나머지를 지급할 의무가 있다 할 것이다.

그림1 기업변동 유형별 퇴직급여제도의 승계



한국인의 퇴직전략!  
한국투자증권 퇴직연금