

## ■ 최신 판례 ■

## 재산상 권리의무를 승계하였다고 근로관계까지 포괄승계되는 것은 아니라고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 9. 28. 선고 2018두207588 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

해산되는 법인의 재산상 권리·의무를 신설 법인이 승계하였더라도 별도의 규정이 없다면 직원들의 근로관계까지 포괄적으로 승계되는 것은 아니라는 대법원 판결입니다.

이씨는 「아시아문화중심도시조성에 관한 특별법」에 따라 문화체육관광부가 출연한 A개발원과 2013년 6월에 '계약기간 3년, 연봉 1억 2000만 원'을 조건으로 하는 근로계약을 체결하고 전시예술감독직을 맡았다가, 2015년 1월에 계약해지 통보를 받았습니다. 이후 2015년 3월에 아시아문화도시법 부칙 규정에 의하여 A개발원이 해산되고 B문화원이 설립되면서 위 A개발원의 권리의무를 포괄승계했습니다.

이에 이씨는 A개발원의 승계법인인 B문화원을 상대로 해고무효확인소송을 제기하였습니다. 이씨는 A개발원의 권리의무가 B문화원에 승계됨에 따라 고용관계도 승계된 것으로 봐야 한다면서, 근로계약 해지 통보는 위법하므로 2015년 1월부터 복직 시까지 B문화원이 임금을 지급해야 한다고 주장하였습니다.

제1심은 "이씨와 A개발원의 계약이 근로계약이라고 보기 어렵고, 보고서 미제출 등 계약해지 사유가 발생했다"며 원고패소 판결하였습니다. 그러나 항소심은 이씨는 A개발원의 근로자가 맞고, 근로관계도 B문화원으로 포괄적으로 승계됐다면서, 이씨에 대한 계약해지 통보가 위법하다고 판단하여 해고 통보일로부터 고용계약 종료일까지의 임금을 지급하라고 판결하였습니다.

대법원은 우선 제1심의 판단과 달리 이씨와 A개발원 사이에 고용계약이 체결되었고, 이씨에 대한 2015년 1월 계약해지 통보가 무효인 해고통지라고 판단한 것은 항소심 법원의 판단이 정당하다고 보았습니다. 반면, 대법원은 “법률의 제정이나 개정 등으로 새로운 특수법인이 설립돼 종전에 동일한 기능을 수행하던 법인 등 종전 단체의 기능을 흡수하면서 그 권리의무를 승계하도록 하는 경우, 해산되는 종전 단체에 소속된 직원들과의 근로관계가 승계되는지의 여부에 관해 별도의 규정을 두지 않고 단순히 종전 단체에 속했던 모든 재산과 권리·의무는 새로이 설립되는 특수법인이 이를 승계한다는 경과규정만 두고 있다면, 이 규정만으로는 해당 법률에 의해 종전 단체에 소속된 직원들의 근로관계가 새로이 설립되는 특수법인에 당연히 승계된다고 볼 수는 없다”고 판단하였습니다.

이에 따르면 아시아문화도시법 부칙에 별도의 근로관계 승계규정이 없는 이상 근로관계가 승계되지 않으므로, 이씨가 B문화원을 상대로 해고무효확인과 A개발원 해산일부터 고용계약종료일까지의 임금지급을 구할 수는 없다는 것입니다.

다만, “종전 단체와의 근로관계가 새로 설립되는 특수법인에 승계되지 않는다고 하더라도 법률의 제정 등에 의해 종전 단체의 재산과 권리·의무는 포괄적으로 승계되므로, 종전 단체의 해산 시까지 발생한 근로자의 임금이나 퇴직금 등 채무도 종전 단체의 의무에 해당해 근로관계 승계 여부에 관계없이 새로 설립되는 특수법인에 승계된다고 봐야 한다”는 법리를 실시하며, A개발원의 해산일까지 발생한 이씨의 임금은 A개발원의 의무에 해당해 B문화원에 승계된다고 판단하였습니다.

본 대법원 판결의 취지에 따르면, 신설 법인은 해고자 등에 대해 종전 법인 해산일까지의 임금만 정산해 지급하면 됩니다.