

직원들의 관점에서 바라본 삼성·한화 ‘빅딜’

[1] 삼성·한화 ‘빅딜’과 직원들의 지위

얼마 전 삼성그룹과 한화그룹 사이에 빅딜 발표가 있었습니다. 한화그룹이 삼성테크윈 등 삼성계열사 4 곳을 인수하기로 합의했다는 것이었습니다. 재벌 그룹 사이의 계열사 인수라는 내용 자체도 세간의 이목을 끌었지만, 이 사실을 갑자기 알게 된 삼성계열사 직원들은 어떻게 되는 것인지도 관심의 대상이 되었습니다. 결론부터 말씀 드리자면 한화그룹으로 인수되는 삼성계열사 직원들에게 최소한 법률적으로는 아무 일도 일어나지 않습니다.

[2] 기업의 외부적 구조조정 유형에 따른 직원들 지위의 변동

기업의 외부적 구조조정은 다른 회사와의 합병, 영업양도, 자산양도 등의 방법으로 이루어지는 것이 일반적입니다. 풀어서 설명하자면 ▲합병은 2 개 이상의 회사가 1 개 회사로 합쳐지는 것이고, ▲영업양도는 한 회사가 다른 회사로 그 회사의 영업일체를 포괄적으로 이전하는 것이며, ▲자산양도는 한 회사가 다른 회사로 그 회사의 개별 자산을 이전하는 것을 말합니다. 각 방법마다 원래 회사에서 근무하던 직원들에게 미치는 영향은 조금씩 다릅니다.

1. 합병의 경우

회사가 합병하는 경우, 합병 이후 존속하는 회사는 합병으로 소멸된 회사의 모든 권리의무를 이어받게 됩니다. 그에 따라 당연히 소멸된 회사에서 근무하던 직원들은 존속하는 회사의 직원이 되는 것입니다. 그리고 급여, 휴가, 복지혜택, 근무기간 등 각종 근로조건 역시 소멸된 회사에서와 동일하게 적용 받게 됩니다. 다음카카오의 경우가 여기에 해당합니다.

2. 영업양도의 경우

한 회사에서 다른 회사로 영업을 포괄적으로 양도되면 두 회사 사이에 특별한 합의가 없는 한 그 영업과 관계된 직원들의 근로관계도 다른 회사로 이전되는 것이 원칙입니다. 그리고 합병의 경우와 마찬가지로 근로조건 역시 기존 회사에서와 동일하게 유지됩니다. 다만, 이때 직원은 새로운 회사로의 이전을 원하지 않는 경우 반대의 의사를 표시함으로써 원래 회사에 잔류할 수도 있습니다.

반대로 두 회사 사이에 영업을 포괄적으로 이전하면서도 그 영업과 관계된 일부 직원을 이전 대상에서 제외하여 그 직원이 원래의 회사 또는 다른 회사 모두에서 근무할 수 없게 되는 경우, 이러한 두 회사 사이의 특약은 실질적으로 해고이므로 근로기준법상 해고의 요건을 갖추어야 합니다. (해고의 요건은 [위메프 ‘채용 갑질’로 보는 해고의 종류와 절차](#) 포스팅 참조)

3. 자산양도의 경우

자산양도는 말 그대로 한 회사가 다른 회사에 회사의 자산을 양도하는 것이므로 별도의 특약이 없는 한 직원들의 이전은 발생하지 않는 것이 원칙입니다. 다만, 계약의 내용은 자산양수도이나 사실상 그 영업을 구성하는 대부분의 자산을 양도하는 경우에는 실질에 있어서 영업양수도에 해당한다고 판단될 수 있습니다.

[3] 직원들의 지위에 변동이 발생하는 경우와 삼성·한화 '빅딜'의 경우

그렇다면 삼성·한화 빅딜에서 직원들이 아무런 영향을 받지 않는 것은 위의 경우 중 어디에 해당되기 때문일까요. 요약하자면, 이번 빅딜은 삼성테크윈 등 원래의 삼성계열사는 그대로 있고 그 회사의 대주주만 바뀌는 것으로, 외부적인 구조조정 자체가 아니기 때문입니다. .

그런데 앞으로 삼성 계열사 직원들의 지위에 변동이 발생할 가능성이 남아 있기는 합니다. 한화 그룹에서 삼성계열사 4 곳을 인수 후 취업규칙 변경 등에 의해 근로조건을 다른 한화 계열사와 비슷하게 바꿀 가능성이 있기 때문입니다. 하지만 이를 위해서는 근로자 과반수의 동의가 필요하므로 현실적으로 쉬운 일은 아닙니다.

위에서 살펴보았듯이 기업의 외부적인 구조조정 또는 변경이 발생하는 경우에도 직원들의 법적 지위는 그대로 유지되며, 회사 또는 영업을 이전에 따라 함께 이전되는 것이 원칙입니다. 그리고 직원들의 과거 근로관계를 해지하거나 근로조건을 변경하기 위해서는 별도의 합의, 취업규칙 변경, 또는 해고 등의 요건이 갖춰져야 합니다.

이병일 변호사

Partner

byungil.lee@seumlaw.com

본 자료에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인 세움의 공식적인 견해나 어떤 구체적인 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려 드립니다. Copyright© 2015 SEUM Law.