

합병된 협동조합의 근로기준

2021년 협동조합 전문상시상담기관(조직변경 및 합병) 법무법인 채을

1. 합병으로 인해 하나의 협동조합에 수 개의 근로기준이 존재하는 경우 이를 차별이라 볼 수 있는지의 여부

협동조합의 ‘합병’이란 2개 이상의 협동조합이 청산절차 없이 통합하는 것으로서, 각각 별개의 조직이었던 협동조합과 협동조합 또는 기타 조직이 하나가 되는 것입니다(「협동조합기본법」제56조).

합병 후 존속·설립되는 협동조합(이하 ‘합병협동조합’이라 합니다)은 합병되는 협동조합 또는 회사(이하 ‘기존 협동조합’이라 합니다)의 권리·의무를 포괄적으로 승계하게 됩니다. 따라서 기존 협동조합이 가지고 있던 모든 권리의무, 소송절차 등을 수계받는 것뿐만 아니라 근로자의 동의와 무관하게 근로관계 역시 승계하게 됩니다.

기존 협동조합의 근로계약이나 취업규칙이 합병 후 존속·설립된 협동조합에 포괄적으로 승계되므로 임금이 나 근로시간 등 모든 근로조건은 종전과 동일하고, 연차유급휴가나 퇴직금 산정에서의 계속근무년수도 합병과 무관하게 합산하여 계산하여야 합니다.

때문에 합병 후 단일 사업장 내에 정년, 급여기준 등 근로조건이 다른 근로자들이 존재하는 경우가 있습니다. 이러한 근로조건 차이를 유지하는 것이 ‘차별’인지 여부가 문제가 될 수 있습니다.

이에 대해 대법원은 “합병의 경우 이로 인해 근로관계가 승계되는 경우 피합병회사와 근로자간 근로계약상의 지위가 합병회사에 그대로 포괄적으로 승계되는 것이므로 별도의 정함이 없는 한, 임금이 나 시간 등 모든 근로조건은 종전과 같은 내용으로 승계하는 것이라고 보아야(대법원 1994. 3. 8. 선고 93다1598 판결)”한다고 판시한 바 있습니다. 또한, “피합병회사와 그 근로자 사이의 집단적인 근로관계나 근로조건 등은 합병회사와 합병 후 전체 근로자들을 대표하는 노동조합과 사이에 단체협약의 체결 등을 통하여 합병 후 근로자들의 근로관계 내용을 단일화하기로 변경·조정하는 새로운 합의가 있을 때까지는 피합병회사의 근로자들과 합병회사 사이에 그대로 승계되는 것(대법원 2004. 5. 14. 선고 2002다23185 판결)”이라 판시하였습니다.

그러므로 합병으로 인하여 하나의 협동조합 내에 정년, 급여기준 등 여러 개의 근로조건이 존재한다 하더라도 이를 차별로 볼 수는 없습니다. 고용노동부는 이와 관련된 사안에서 같은 취지로 ‘차별이라 할 수 없다. 다만 한 사업장에서 동일한 업무를 수행함에도 근로조건에 차이가 있는 경우 단체협약이나 취업규칙 변경 등을 통해 근로조건을 동일한 수준으로 변경하는 것이 바람직하다’고 판단하였습니다(고용노동부, 근로개선정책과 - 5757, 2014. 10. 20).