

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2011다45217 퇴직금

원고(선정당사자), 피상고인

원고(선정당사자) 1 외 1인

원고들 소송대리인 변호사 이우승 외 1인

원고보조참가인 의료법인 인산의료재단

피고, 상고인 학교법인 현동학원

소송대리인 법무법인 산지

담당변호사 이은경 외 2인

원 심 판 결 대구고등법원 2011. 4. 27. 선고 2009나9141 판결

판 결 선 고 2012. 5. 10.

주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용은 피고가 부담한다.

이 유

상고이유(제출기간 경과 후에 제출된 상고이유보충서의 기재는 상고이유를 보충하는 범위 내에서)를 판단한다.

1. 상고이유 제1, 2, 3, 5점에 대하여

영업의 양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체 즉, 인적·물적 조직을 그 동일성은 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로서 영업의 일부만의 양도도 가능하고, 이러한 영업양도가 이루어진 경우에는 원칙적으로 해당 근로자들의 근로관계가 양수하는 기업에 포괄적으로 승계되는 것이지만 근로자가 반대의 의사를 표시함으로써 양수기업에 승계되는 대신 양도기업에 잔류하거나 양도기업과 양수기업 모두에서 퇴직할 수도 있다(대법원 2002. 3. 29. 선고 2000두8455 판결, 대법원 2010. 9. 30. 선고 2010다41089 판결 등 참조). 또한 이와 같은 경우 근로자가 자의에 의하여 계속근로관계를 단절할 의사로 양도기업에서 퇴직하고 양수기업에 새로이 입사할 수도 있다(대법원 2005. 2. 25. 선고 2004다34790 판결). 이 때 근로관계 승계에 반대하는 의사는 근로자가 영업양도가 이루어진 사실을 안 날로부터 상당한 기간 내에 양도기업 또는 양수기업에게 표시하여야 하고, 상당한 기간 내에 표시하였는지 여부는 양도기업 또는 양수기업이 근로자에게 영업양도 사실, 양도이유, 양도가 근로자에게 미치는 법적·경제적·사회적 영향, 근로자와 관련하여 예상되는 조치 등을 고지하였는지 여부, 그와 같은 고지가 없었다면 근로자가 그러한 정보를 알았거나 알 수 있었던 시점, 통상적인 근로자라면 그와 같은 정보를 바탕으로 근로관계 승계에 대한 자신의 의사를 결정하는데 필요한 시간 등 제반사정을 고려하여 판단하여야 한다.

원심은 그 채용 증거에 의하여, 피고 법인이 포항선린병원(이하 '선린병원'이라 한다)의 분리방안에 관한 구체적인 진행경과나 영업양도의 방식, 내용 등에 관하여 원고(선

정당사자, 이하 '원고'라고만 한다)를 포함한 선린병원의 근로자들에게 고지하거나 근로자들의 동의를 구하지는 않았던 사실, 2008. 4. 11. 원고보조참가인 법인(이하 '참가인 법인'이라 한다)의 설립이 허가되고 2008. 4. 18. 참가인 법인의 설립등기가 마쳐진 후에도 피고 법인은 선린병원의 근로자들에 대하여 영업양도 사실을 고지하지 않았고, 2008. 6. 이전까지는 여전히 선린병원이 피고 법인 소속으로 있을 때 사용하던 급여명세서, 처방전, 진료비계산서, 신분증 등을 사용하다가 2008. 6.경 이후에야 비로소 참가인 법인의 명칭이 기재된 급여명세서, 처방전 등을 사용하고 새로운 신분증을 발급한 사실, 2008. 6. 5. 선린병원 내 예배실에서 '선린병원 개원 55주년 기념 및 인산의료재단 이사장 취임 등 감사예배'가 있었고, 이 예배에서 소외 1 사무처장에 의한 법인 설립경과보고와 소외 2 인산의료재단 이사장에 의한 취임사가 있었던 사실 등을 비롯한 그 판시 사실을 인정한 다음, 참가인 법인의 명칭이 기재된 급여명세서 등이 사용되고 새로운 신분증이 교부된 시점이자 참가인 법인 이사장의 취임예배가 이루어지고, 일부 퇴직 근로자들의 퇴직급여 지급 문제가 불거진 2008. 6.경에서야 원고들을 포함한 선린병원 근로자들이 이 사건 영업양도 사실을 명확하게 인식하게 되었다고 봄이 상당하다고 판단하였다.

원심은 나아가, 이 사건 영업양도의 내용은 참가인 법인을 새로 설립하여 피고 법인이 선린병원과 관련된 자산과 부채를 모두 이전하는 내용이고, 피고 법인의 회계상 퇴직급여충당부채 약 117억 원이 참가인 법인으로 이전되면 참가인 법인이 인수하는 순재산이 미미하거나 부채가 오히려 자산을 초과할 정도이어서 선린병원의 근로자들이 참가인 법인으로 근로관계가 승계되는 경우 장차 참가인 법인으로부터 퇴직금을 정상적으로 수령하지 못하게 될 가능성도 없지 않았던 사실, 피고 법인의 이사회에서도 참

가인 법인에 이전할 퇴직급여충당부채의 규모에 관하여 논란이 있었을 뿐만 아니라 피고 법인이 설립 중이던 참가인 법인에게 교부한 '재산의 기부신청서(갑 제5호증)'에는 퇴직급여충당부채가 제외된 채 순출연금이 약 325억 원으로 기재되어 있어 퇴직급여충당부채가 참가인 법인으로 이전되었는지 여부에 관하여 분쟁이 발생하였고, 그러한 사정은 참가인 법인의 재산상황에 상당한 영향을 미치는 것으로서 참가인 법인이 장차 원고를 비롯한 근로자들에게 임금이나 퇴직금을 제대로 지급할 수 있는지 여부와 직접 관련되는 것이어서 원고를 비롯한 근로자들로서는 그 진위를 파악하고 참가인 법인으로의 근로관계 승계를 받아들이지 여부에 관한 결정을 하는 데에 어느 정도의 시간적 여유가 필요하였다고 보이는 사실을 비롯한 그 판시 사실을 인정한 다음, 원고 및 선정자들(이하 '원고등'이라 한다)이 영업양도 사실을 안 날부터 약 2개월이 경과한 2008. 8. 14. 피고 법인에게 퇴직금 청구소송을 제기할 것이라는 취지의 내용증명을 보내고, 2008. 8. 19. 피고 법인에서의 퇴직 의사를 전제로 피고 법인에 대하여 퇴직금의 지급을 구하는 이 사건 소를 제기함으로써 영업양도로 인하여 피고 법인에서 참가인 법인으로 근로관계가 승계되는 것을 상당한 기간 내에 거부하는 의사를 표시한 것이어서 피고 법인과 참가인 법인 사이에 원고등에 대한 근로관계의 승계가 이루어지지 아니하였고, 피고 법인과 원고등 사이의 근로관계도 종료되었으므로, 피고 법인은 원고등에게 퇴직금을 지급할 의무가 있다고 판단하였다.

앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심판결의 이유에 다소 적절하지 않은 점이 있으나, 위와 같이 본 결론에 있어서는 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 판결 결과에 영향을 미친 영업양도와 근로관계 이전, 근로자의 거부권 행사기간에 관한 법리오해, 원고등이 영업양도 사실을 알게 된 시점에 관한 채증법칙 위반 등의 위법이

있다고 할 수 없다.

2. 상고이유 제4점에 대하여

판결서의 이유에는 주문이 정당하다는 것을 인정할 수 있을 정도로 당사자의 주장, 그 밖의 공격방어방법에 관한 판단을 표시하면 되고, 당사자의 모든 주장이나 공격방어방법에 관하여 판단하여야만 하는 것은 아니다(민사소송법 제208조). 따라서 원심판결에 당사자가 주장한 사항에 대한 구체적·직접적인 판단이 표시되어 있지 않았더라도 판결 이유의 전반적인 취지에 비추어 그 주장을 인용하거나 배척하였음을 알 수 있는 정도라면 판단누락이라고 할 수 없고, 설령 실제로 판단을 하지 아니하였다고 하더라도 그 주장이 배척될 경우임이 분명한 때에는 판결 결과에 영향이 없어 판단누락의 위법이 있다고 할 수 없다(대법원 1969. 6. 10. 선고 68다1859 판결, 대법원 2008. 7. 10. 선고 2006재다218 판결 등 참조).

원심은 앞서 본 바와 같이, 피고 법인과 참가인 법인 사이에 원고등에 대한 근로관계의 승계가 이루어지지 아니하였고, 피고 법인과 원고등 사이의 근로관계도 종료되었으므로 피고 법인은 원고등에게 퇴직금을 지급할 의무가 있다고 판단하였다.

이러한 원심 판단에는, 참가인 법인이 재활병원을 별도사업자로 개원하는 과정에서 재활병원으로 이직하는 일부 원고등에게 퇴직금을 지급하였다고 하더라도 그것만으로는 그 근로관계가 참가인 법인에게 승계되는 것으로 볼 수 없고, 피고 법인의 퇴직금 지급의무가 소멸되는 것으로 볼 수도 없다는 취지가 포함되어 있다고 할 것이고, 이로써 이와 반대되는 피고 법인의 주장을 배척하였음이 분명하다고 할 것이므로, 원심판결에는 상고이유로 주장하는 것과 같은 판결 결과에 영향을 미친 판단누락의 위법이 있다고 할 수 없다.

3. 결론

그러므로 상고를 모두 기각하고, 소송비용은 패소자가 부담하기로 하여 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 이인복

주 심 대법관 김능환

 대법관 박병대