

외국기업이 국내에서 사업활동을 영위하며 근로자를 사용하는 국제근로관계에서는 ‘국내에서 사용하는 근로자수’를 기준으로 근로기준법상 상시 근로자수 5명 이상인지를 판단해야 한다는 법리를 설시한 사례

(대법원 2024. 10. 25. 선고 2023두46074 판결)

1. 사안의 개요

A사(피고)는 석유가스 기계 판매업을 영위하는 외국계 기업이고, 원고는 A사와 근로계약을 체결한 근로자입니다. A사는 한국 내에 한국법인, 영업소를 두고 있지 않아 원고를 계열회사인 B사의 서울사무소에서 근무하도록 하였습니다. 그러다가 A사가 2020년에 원고에게 근로계약 만료를 통보하였는데, 원고는 근로기준법상 해고제한 규정이 적용된다고 주장하면서 이를 부당해고라고 다투었습니다.

2. 법원의 판단

[원심] 원심(제2심)은 A사의 국내 근로자인 원고 1명과 A사가 외국에서 사용하는 근로자수를 합하면 A사는 상시 근로자수 5인 이상의 사업장에 해당하므로, 근로기준법이 적용된다고 판단하였습니다.

[대법원] 그러나 대법원은 “외국기업이 국내에서 사업활동을 영위하며 근로자를 사용하는 국제근로관계에서는 원칙적으로 ‘국내에서 사용하는 근로자 수’를 기준으로 근로기준법이 적용되는 사업 또는 사업장인지 여부를 판단하여야 한다”는 법리를 설시하면서, A사가 국내에서 상시적으로 사용하는 근로자가 원고 1명에 불과한 이상 근로기준법이 적용될 수 없다고 보아 원심판결을 파기환송하였습니다.

3. 의의

근로기준법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되고(근로기준법 제11조 제1항), 상시 4명 이하의 근로자를 사

용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 규정만 적용됩니다(같은 조 제2항). 그런데 외국기업이 국내에서 사업활동을 영위하는 경우 '상시 사용하는 근로자 수'를 판단할 때 국내 사업 또는 사업장을 기준으로 해야 하는지, 외국 본사의 근로자 수까지 합산하여야 하는지에 대해 논란이 있어 왔습니다.

위 대법원 판결은 외국 법인이 국내에 사업장을 두고 사업을 영위할 경우 상시근로자 수 산정을 위한 '사업 또는 사업장'은 국내에 위치한 사업 또는 사업장만을 의미하며, 외국 본사에 있는 근로자까지 합산하여 상시근로자 수를 산정할 것은 아니라는 점을 명확히 판시하였다는 점에 의의가 있습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com