

November 14, 2024

韩国最高法院双案齐判：明确适用《劳动标准法案》的经营场所及外国公司常勤员工数计算方法

I. 概览

《劳动标准法案》中的核心条款，诸如对解雇行为的限制，其适用对象为雇佣5名以上常勤员工的企业或经营场所（下称“**经营场所**”）（《劳动标准法案》第11条）。

2024年10月25日，韩国最高法院作出如下两项重要判决：其一，针对外国公司在韩国设立的子公司和分支机构是否构成《劳动标准法案》所界定的经营场所，最高法院阐明了具体的判断标准[参见最高法院2024年10月25日作出的2023行终字第57876号判决（下称“**判例1**”）]；其二，在涉及外国公司在韩国进行业务活动并雇佣员工的涉外劳动关系中，最高法院确立了认定经营场所的新标准，并明确了常勤员工数量的计算方法[参见最高法院2024年10月25日作出的2023行终字第46074号判决（下称“**判例2**”）]。

II. 最高法院核心结论

1. 判例1：明确了适用《劳动标准法案》主体的判断标准：若多个企业各自保有独立的法人人格，原则上不应被视为同一经营场所。但在特殊情况下，若实质上协同开展经济与社会活动，则即使法人人格相异，亦有可能被认定为同一经营场所。

- 基本原则：作为《劳动标准法案》的适用对象，经营场所被定义为实施统一管理和有序运作的经济和社会活动单元。在评估经营场所的独立性时，法人人格的独立性构成了首要的判断标准。因此，除非存在特殊情形，否则具有不同法人人格的企业不应被视为同一经营场所。
- 例外情形：在特殊情况下，即使企业间的法人人格相异，若它们之间并非仅维持简单的合作关系、关联公司或母子公司间通常的控制与被控制关系，而是在经营层面呈现出一体性和内在联系，以至于能够被视为构成同一经济与社会活动单元，则在该特定情形下可将其视为同一经营场所。具体而言，需综合考量以下多个方面谨慎判断：各企业所开展的工作的类型、性质、目的、方式和地点是否相同；在人事和劳动管理方面，包括业务指示、员工招录、工作条件设定以及解雇决策等，是否由同一企业主体或管理层统一负责；各主体的业务活动是否围绕一个共同的业务目标而紧密结合，并且人力资源、物力调配以及财务会计管理方面是否存在紧密的相互关联。

2. 判例2：外国公司的常勤雇员人数=韩国国内常勤雇员人数（即，外国公司雇员不计入内）

- ① 《劳动标准法案》第11条所定义的经营场所，是规范工作条件、促进员工间意见交流与协商，以及判断解雇（包括经营原因解雇）正当性的基本单位。仅当各类主体统一适用各项劳动规范，且实质上可视为同一经济与社会活动单元时，方可视为同一经营场所。同时，此条所指经营场所，特指韩国境内之经营场所。
- ② 除非存在特殊情形，外国公司在其注册地招录员工之行为，仅受该国劳动法律之规制，故不得将不受韩国《劳动标准法案》规制的外国公司员工人数纳入常勤员工数目之中，用以判定其是否符合《劳动标准法案》第11条第1款所定“雇佣5名以上常勤员工的经营场所”之条件。
- 因此，在外国公司于韩国开展业务并雇佣员工的涉外劳动关系中，原则上应依据韩国国内的常勤员工人数来判断该经营场所是否达到“雇佣5名以上常勤员工”的标准。

III. 判例内容介绍

1. 判例1概述及案件始末

(1) 案情摘要

本案原告为迪拜B公司在韩国的子公司，其实际控制人为澳大利亚A公司；C为迪拜D公司在韩国的分支机构，同样由A公司实际控制。原告与C从事同种境外酒店预订业务，但各自经营不同地区的酒店业务。在2019年3月至2020年10月期间，C与原告共用一办公空间，并于2019年8月通过签订租赁协议共同承担房租、电话费等运营费用。尽管办公区域未做明确划分，但双方各自使用独立电脑系统。

涉案第三人（即员工）于2016年10月入职原告公司，担任会计职务。直至2020年10月，原告以停业为由向该员工发出了辞退通知。值得注意的是，在2019年8月，即该员工被解雇之前，其曾向C申请休假并获得批准；此外，2020年2月，当该员工向原告及C的所属员工发送提议成立工会的电子邮件时，C按照员工发送邮件的收件人范围，全员回复了该邮件。

(2) 韩国劳动委员会裁决

- 首尔地方劳动委员会：确认原告与C为各自独立的经营场所 → 驳回员工的救济申请
- 中央劳动委员会：认定原告与C在实质上属于同一经营场所，并依据《劳动标准法案》判定系属不当解雇 → 员工胜诉

(3) 下级法院判决结果

- 一审法院判决（首尔行政法院2022年9月23日作出的2021行初合字第68704号判决）：尽管原告与C在法律上为不同的独立法人实体，但它们实质上构成统一经营的整体，作为“同一经营场所”进行运作。鉴于原告与C的常勤员工人数超过5人，故应适用《劳动标准法案》，判定构成不当解雇 → 员工胜诉
- 上诉法院判决（首尔高等法院2023年9月22日作出的2022行上字第65919号判决）：法院在援引一审判决的基础上进一步强调，判断的关键在于企业经营行为的实质同一性，涵盖生产、销售、管理、人事、劳动和会计等方面，而非仅仅依据法定的外在组织形式或结构判定。

(4) 最高法院判决结果（驳回上诉）：员工胜诉

- 最高法院支持了上诉法院判决并指出，根据本文第II章第1节的判断标准，应当认定原告与C同属一个经营场所，两者在经营活动中展现出一体性，在经营过程中共同参与并紧密相连。
- 原告与C在人力资源配置、物力调配和财务会计制度方面，均展现出相互关联且协同的运营模式。
- 原告所聘员工和C所聘员工的人事及劳动管理均由D公司统一执行。
- 在本案中，原告与C在解雇员工时，已作为一个在经济和社会活动方面实质上具有同一性的单元，在人力物力整合的状态下持续运营了相当长的时间。

2. 判例2概述及案件始末

(1) 案情摘要

第三人1为一家总部位于美国爱荷华州的外国公司，从事石油和天然气领域的机械优化服务，在韩国未设经营场所。第三人2于2005年12月在美国特拉华州成立，总部位于美国华盛顿州，主营无损检测设备的销售业务，并在韩国设有分支机构。

原告（即员工）于2018年3月与第三人1签订了劳动合同并正式入职，其使用的名片上印有第三人1的公司名称、域名和公司官网地址。作为第三人1在韩国的唯一雇员，鉴于第三人1在韩国无经营场所，原告遵循第三人1的管理和监督，在第三人2的办公场所开展工作。此后，原告收到第三人1的通知，告知其劳动合同已到期终止。

(2) 劳动委员会裁决

- 中央劳动委员会（=首尔地方劳动委员会）：第三人1在韩国未设经营场所，且对原告的人事及劳动管理均在国外进行，故《劳动标准法案》在此情形下不适用 → 驳回原告的救济申请

(3) 下级法院判决结果

- 一审法院判决（首尔行政法院2022年5月12日作出的2021行初合字第52815号判决）：裁定准据法为美国特拉华州法律，因此《劳动标准法案》不适用于本案 → 员工败诉
- 上诉法院判决（首尔高等法院2023年6月8日作出的2022行上字第44493号判决）：法院判定《劳动标准法案》应作为准据法适用：在判定常勤员工人数时，不应区分韩国公司与外国公司，第三人总部在国外雇佣的员工人数亦应一并纳入考量。鉴于本案中，合并计算第三人在外国的常勤员工人数后总数达5人以上，故本案适用《劳动标准法案》→ 员工胜诉

(4) 最高法院判决（发回重审）：员工败诉

- 最高法院认为，即便《劳动标准法案》在国际私法框架下被视作适用的准据法，然而，若第三人在韩国仅有1名常勤员工，纵使合并计算其外国常勤员工后总数达5人以上，亦不能将其视为《劳动标准法案》第11条第1款所述“雇佣5名以上常勤员工的经营场所”，故基于上述理由决定撤销原判。

IV. 意义和启示

根据韩国国家统计门户网站发布的数据，以2022年为参照点，韩国境内共有8,995家外商投资企业、2,040家外国企业设立的分支机构，以及1,170家联络处。目前，越来越多的外国公司选择通过其在韩国的经营场所开展业务活动。然而，《劳动标准法案》中多项对劳动者地位有重大影响的关键条款，诸如解雇限制、加班工资规定（第56条）、休假津贴（第46条）、以及带薪年假政策（第60条）等，其适用范围仅限于雇佣5名以上常勤员工的经营场所。因此，在处理涉外人力资源问题时，如何界定《劳动标准法案》的适用对象及常勤员工人数，成为了亟待解决的焦点。

最高法院的两项判决为这一问题提供了明确指引，它确立了判断适用《劳动标准法案》的经营场所的判断标准，即原则上应以法人人格是否独立为基准，同时在特殊情况下可例外地视为同一经营场所。此外，判决还明确指出，在涉外劳动关系中应以“在韩国境内的常勤员工人数”作为标准。我们认为，最高法院的判决将为外国公司在未来处理劳动关系

咨询和诉讼时提供重要指导。

随着最高法院此次判决的公布，我们预计各级法院在处理类似案件时将会引用这一裁判规则，从而推动相关案例不断积累。鉴于此，我们建议在韩国通过经营场所开展业务的外国公司重新审视并优化其内部管理体系，以便更好地适用《劳动标准法案》的适用要求。韩国太平洋律师事务所在处理涉外人力资源及劳资关系的法律事务方面拥有丰富经验，如需专业帮助，我们随时准备为您提供精准的法律建议及有效的争议解决方案。

李 昱 來

律师

T 82.2.3404.0684

E wookrae.lee@bkl.co.kr

池 涌 泉

资深外国律师(中国)

T 82.2.3404.0245

E yongquan.chi@bkl.co.kr

金 玉

资深外国律师(中国)

T 86.10.6461.3657

E yu.jin@bkl.co.kr