

March 20, 2025

韩国法院判例解读：驻韩分支机构不适用解雇及职场欺凌 规制，且解雇不构成性骚扰举报的报复性措施

近日，首尔中央地方法院在判决时采纳了我所（下称“BKL”）的主张，认定外国企业在韩国境内的分支机构（下称“**分支机构**”）在计算常勤员工人数时，不应包含其境外总公司雇佣的员工。据此，法院判定分支机构属于常勤员工数不足5人的经营场所，不适用韩国《劳动标准法案》中关于解雇及职场欺凌的规定。

此外，首尔中央地方法院同时采纳了BKL的如下主张：即使企业在员工依据韩国《男女雇佣平等法》举报职场性骚扰后不久解雇该员工，只要企业已完全遵守法定调查程序，且存在独立于举报行为的正当解雇事由，则该解雇不构成针对该举报的报复性措施。基于此，法院最终判定，本案解雇合法（下称“**本案判决**”）。

I. 案件概要

被告A公司为境外投资公司为在韩国开展业务设立的驻韩分支机构，原告系与该分支机构签订劳动合同的员工。

原告曾向A公司境外总公司举报称其“遭受驻韩分支机构负责人职场性骚扰及欺凌”。A公司境外总公司委托BKL调查后认为，虽存在不当行为，但未达到韩国法律规定的职场性骚扰或欺凌认定标准，遂对分支机构负责人作出口头警告。

与此同时，A公司根据BKL的法律意见，在接到举报后立即与原告协商并安排其居家办公；在对分支机构负责人作出口头警告后，应原告要求提供转调境外总公司工作的试岗机会，但最终因客观原因未实际调动。

此后，原告持续主张遭受职场欺凌和性骚扰，连续数周末履行工作职责且拒绝服从分支机构负责人的工作指令。A公司遂以原告不履行工作职责为由解除劳动合同（下称“**本案解雇**”）。原告提起诉讼，请求法院确认本案解雇无效并追索未支付的工资及损害赔偿。

II. 本案判决核心论证

本案判决中值得关注的论证要点如下：

1. 外国企业驻韩分支机构是否属于“雇佣5名以上常勤员工的企业或经营场所”的判定标准

原告主张，在判断《劳动标准法案》是否全面适用于“雇佣5名以上常勤员工的企业或经营场所”时，应当将外国总公司在境外雇佣的员工数合并计算。因此，驻韩分支机构应作为常雇5人以上主体全面适用《劳动标准法案》，包括其中关于解雇及职场欺凌的规定；而本案解雇因不具备正当理由且未履行法定程序，违反《劳动标准法案》，应属无效。

对此，被告A公司援引韩国最高法院最新判例（最高法院2024年10月25日宣判的2023行终字第37391号判决、2023行终字第46074号判决）主张：在外国企业通过设立韩国境内法人或分支机构开展业务并雇佣员工的涉外劳动关系中，原则上应以“在韩国境内雇佣的员工数”作为判断是否属于“雇佣5名以上常勤员工的企业或经营场所”的标准。

法院采纳A公司主张并认定：驻韩分支机构的常勤员工仅为3人，不符合“雇佣5名以上常勤员工的企业或经营场所”的标准。因此，本案解雇无需满足《劳动标准法案》要求的正当理由或程序。

2. 解雇事由是否存在

原告主张：劳动合同中明确约定“存在正当理由时可解雇”，因此《劳动标准法案》第23条第1款“仅限正当理由方可解雇”的法理应直接适用于本案。

被告A公司抗辩称：根据劳动合同条款，只要存在“员工手册及公司规章规定的正当理由”即可认定解雇正当性，无需另行满足《劳动标准法案》规定的正当解雇理由。法院采纳了该主张。

法院经审理认为，原告不履行工作职责的行为已构成对A公司行为准则的违反，属于劳动合同明确约定的解雇事由。

3. 本案解雇是否构成对举报职场性骚扰及欺凌的报复性措施

原告主张，本案解雇系因举报驻韩分支机构负责人职场性骚扰及欺凌而遭受的报复性措施。

被告A公司辩称：其一，原告举报后，公司立即委任BKL启动调查，并根据调查结果

对驻韩分支机构负责人作出口头警告；其二，驻韩分支机构规模较小，原告只要在此任职就必须接受负责人管理，在性骚扰事实未获客观证实前无法调整负责人岗位；其三，分支机构负责人指派的工作属于原告职责范围且并无不妥，而原告单方拒绝执行正当指令，故解雇不构成报复。法院采纳上述主张，认定本案解雇不构成对性骚扰举报的报复性措施。

法院同时认定：驻韩分支机构负责人不存在职场性骚扰或欺凌行为，故驳回原告相关损害赔偿请求。

III. 实务建议

本案判决通过适用韩国最高法院最新判例（最高法院2024年10月25日宣判的2023行终字第37391号判决、2023行终字第46074号判决）确立的法理，对分支机构是否属于“雇佣5名以上常勤员工的企业或经营场所”进行了判定，并据此确认《劳动标准法案》中解雇及职场欺凌相关规定不予适用。这一结论具有重要实践意义。鉴于《劳动标准法案》全面适用的负担曾使外国企业对设立驻韩分支机构持谨慎态度，预计本判决将使小规模分支机构的设立更加活跃。但需注意，在判断分支机构是否属于“雇佣5名以上常勤员工”的情形时，仍存在以下争议点：高管是否纳入员工范畴、员工人数增减变动的处理方式等。因此，相关企业需提前研究相关问题。另外，为避免劳动合同条款引发“双方同意适用《劳动标准法案》同等标准”的误解，企业需审慎拟定劳动合同内容。

李 怔 翰

律师

T 82.2.3404.0132

E jeonghan.lee@bkl.co.kr

池 涌 泉

资深外国律师 (澳洲)

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