

외국인 산업기술연수생에게 퇴직금을 지급하여야 하는지 여부

2005나7747

[주 문]

1. 제1심 판결 중 지급을 명하는 돈에 해당하는 원고 패소부분을 취소한다.
2. 원고의 나머지 항소를 기각한다.
3. 소송총비용은 피고가 부담한다.

[재판요지]

헌법상 평등규정(헌법 제11조 제1항 후단)이나 근로기준법상의 차별적 처우의 금지에 관한 조항(위 법 제1, 2, 5조), 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(제22조) 및 헌법(제6조 제2항)과 인권에 관한 세계선언(제23조) 등의 이념과 관련하여 실질적으로 근로자와 같은 근로를 하는 산업연수생에게는 퇴직금을 지급하지 않는 것은 합리적 이유가 없는 차별대우임은 명백하다.

이러한 해석은 산업연수생이 연수업체로부터 숙식을 제공받고, 출국시 그 교통비를 지급받는 등의 이유만으로 산업연수생에 대한 퇴직금 적용을 전면적으로 배제시킬 합리적 이유가 된다고 보기 어렵다.

따라서 사용자인 피고 회사는 원고에게 산업연수생으로서의 근로기간에 대하여도 퇴직금을 지

급해야 할 의무가 있다고 할 것이다.

1. 인정사실

가. 원고는 2000. 6. 28. 피고회사에 외국인산업기술연수생(이하 '산업연수생'이라 한다)으로 배정되어, 피고 회사의 지시·감독을 받아 2년간 사출기계 운전작업을 하면서 근무하다가 산업연수기간이 끝난 후에도 계속하여 2002. 6. 27.까지 근무하였다. 원고는 피고회사의 지시를 받아 그 감독 하에 작업을 하였고 피고회사로부터 매달 근로에 대한 대가로서 수당을 지급받았다.

나. 원고는 피고 회사에 근무하는 동안 특별한 기술이 필요 없이 반복되는 작업을 하였고, 작업에 종사하기 시작하면서 특별한 연수를 받지도 않았고, 한국인 근로자들과 동일한 근로를 제공하고 연수비 명목의 임금과 시간외 수당 등을 지급받았으며, 산업연수생기간과 그 이후의 기간 피고 회사에서 근무한 법적인 형태에는 변화가 있었지만 제공한 노무의 내용에 있어서는 별다른 차이가 없었다.

2. 당사자들의 주장 및 판단

가. 당사자의 주장

원고는, 그가 비록 산업연수생 신분이라는 하였으나 피고 회사에 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 지급받는 실질적인 근로자이므로, 산업연수생 기간을 포함한 전근로기간에 대한 퇴직금청구권이 있다고 주장한다.

이에 대하여 피고는, 원고는 출입국관리법상의 산업연수생으로서 선진기술의 습득을 목적으로 한 연수생이지 근로자가 아니고, 퇴직금 제도는 정책적 고려에 의해 채택되는 국민복지차원의 사회권이며, 원고는 연수기간 동안 피고 회사로부터

숙식을 무료로 제공받았고, 연수를 마치고 출국할 때는 출국교통비까지 지급받고 있는 등 이미 퇴직금에 상응한 혜택을 받고 있는 점 등에 비추어 보면, 산업연수생 신분인 외국인에 대하여까지 근로기준법의 퇴직금조항이 적용된다고 할 수 없고, 또한 연수업체는 그동안 산업연수생에 대하여 퇴직금 지급을 강제하지 않는 ‘외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침’ 등의 정부기준을 신뢰하여 그에 따라 성실하게 연수생에 대한 그 처우를 다하였으며, 산업연수생과 연수업체의 관계는 파견근로자보호 등에 관한 법률상의 파견근로자와 사용자간의 관계와 유사한 형식이어서 고용종속관계를 전제로 하는 퇴직금지급의무가 없으므로, 결국 산업연수생기간 2년을 제외하면, 계속근로연수 1년에 미달하므로 원고의 이 사건 퇴직금지급청구는 부당하다고 주장한다.

나. 판단

산업연수생에 관하여 산업기술연수사증을 발급 받은 외국인이 정부가 실시하는 외국인 산업기술연수제도의 국내 대상 업체에 산업기술연수생으로 배정되어 대상 업체와 사이에 연수계약을 체결하였다 하더라도 그 계약의 내용이 단순히 산업기술의 연수만에 그치는 것이 아니라, 해당업체의 지시에 따라 소정 시간 근로를 제공하고 그 대가로 일정액의 금품을 지급받으며, 더욱이 소정 시간 외의 근무에 대하여는 시간외 근로수당을 지급받기로 하고 해당기업의 지시 감독을 받으면서 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 받아 왔다면, 이러한 계약은 그 명칭이나 형식에도 불구하고 실질적으로 고용계약이라 할 것이고 그 외국인 연수자는 근로기준법 제14조 소정의 근로자에 해당한다고 판시한 바 있다.

앞선 인정사실에 나타난 바, 원고는 피고 회사와

연수계약을 체결하고 산업연수생의 신분으로 입국하여 실습연수기간을 거치기는 하였으나, 피고 회사는 앞서 본바와 같은 이유로 근로자를 고용하기 어려운 상황에서 원고를 채용하였고, 원고는 피고회사의 지시에 따라 소정 시간 근로를 제공하고 그 대가로 일정액의 금품을 지급받았으므로, 원고는 피고회사와의 관계에 있어 형식적으로 산업연수생이지만 실질적으로는 피고 회사에서 여타 국내 근로자들과 마찬가지로 피고 회사의 지시·감독 하에 근로를 제공하였을 뿐만 아니라 그 근로의 대가로 연수수당 등의 명목으로 실질적인 임금을 지급받는 근로기준법 제14조 소정의 근로자라고 할 것이다.

3. 결론

따라서 피고는 원고에게 퇴직금 및 이에 대하여 원고가 퇴직한 다음날부터 피고가 그 이행의무의 존부 및 범위에 대하여 항쟁함이 상당하다고 인정되는 당심 판결선고일까지는 민법이 정한 연 5%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 소송촉진 등에 관한 특례법이 정한 연 20%의 각 비율에 의한 돈을 지급할 의무가 있다. 원고의 항소를 일부 받아들여 위에서 지급을 명한 돈에 해당하는 원고 패소부분을 취소하고 피고에게 위 돈의 지급을 명하며 원고의 나머지 항소는 기각하기로 하되, 가집행정고는 이를 하지 아니할 상당한 이유가 있으므로 하지 않기로 하여 주문과 같이 판결한다.

