

근로에관한소송

[서울북부지법 2015. 12. 10. 2014가합25188]



【판시사항】

물류회사인 甲 주식회사가 소사장 기업인 乙 사업체와 물류센터의 현장작업 부문에 대하여 업무위탁계약을 체결하고, 丙 등은 乙 사업체에 입사하여 甲 회사의 물류센터가 있는 공장에서 물류담당 현장직원으로 근무하였는데, 甲 회사가 현장물류업무를 외부 물류회사에 도급하는 방식으로 전환하면서 乙 사업체가 폐업함에 따라 丙 등이 근무를 할 수 없게 된 사안에서, 丙 등은 甲 회사의 근로자에 해당한다고 한 사례

【판결요지】

물류회사인 甲 주식회사가 소사장 기업인 乙 사업체와 물류센터의 현장작업 부문에 대하여 업무위탁계약을 체결하고, 丙 등은 乙 사업체에 입사하여 甲 회사의 물류센터가 있는 공장에서 물류담당 현장직원으로 근무하였는데, 甲 회사가 현장물류업무를 외부 물류회사에 도급하는 방식으로 전환하면서 乙 사업체가 폐업함에 따라 丙 등이 근무를 할 수 없게 된 사안에서, 乙 사업체는 甲 회사의 정책에 따라 설립되었다가 폐업하였고, 독자적인 사업체로서 활동할 수 있는 조직·영업망·물적 설비·자본 등을 갖추지 못하였으며, 甲 회사의 취업규칙이나 정책 등에 따라 甲 회사가 정한 근로조건을 적용받은 점 등에 비추어 乙 사업체는 사업자로서의 독자성과 독립성이 없고 甲 회사의 한 부서와 다를 바 없어 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 아니하므로, 丙 등은 사실상 甲 회사의 관리·감독하에 甲 회사에 근로를 제공하고 甲 회사에서 임금을 지급받는 甲 회사의 근로자에 해당한다고 한 사례.

【참조조문】

근로기준법 제2조 제1항 제1호

【전문】

【원 고】

【피 고】 케이엔엘물류 주식회사 (소송대리인 법무법인(유한) 정률 담당변호사 조남택)

【변론종결】2015. 9. 15.

【주문】

- 】
1. 원고들이 피고와 사이에 근로자의 지위에 있음을 확인한다.
 2. 피고는,
 - 가. 원고 1에게,
 - 1) 60,462,324원 및 이에 대하여 2015. 5. 28.부터 2015. 12. 10.까지 연 5%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을,

2) 2015. 6. 10.부터 원고 1이 복직할 때까지 월 4,650,948원의 비율로 계산한 돈을,

나. 원고 2에게,

1) 52,643,331원 및 이에 대하여 2015. 5. 28.부터 2015. 9. 30.까지 연 20%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을,

2) 2015. 6. 10.부터 원고 2가 복직할 때까지 월 4,049,487원의 비율로 계산한 돈을,

다. 원고 3에게,

1) 63,268,296원 및 이에 대하여 2015. 5. 28.부터 2015. 12. 10.까지 연 5%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을,

2) 2015. 6. 10.부터 원고 3이 복직할 때까지 월 4,866,792원의 비율로 계산한 돈을,

라. 원고 4에게,

1) 29,674,047원 및 이에 대하여 2015. 5. 28.부터 2015. 9. 30.까지 연 20%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을,

2) 2015. 6. 10.부터 원고 4가 복직할 때까지 월 2,282,619원의 비율로 계산한 돈을

각 지급하라.

3. 원고들의 각 나머지 청구를 각 기각한다.

4. 소송비용은 피고가 부담한다.

5. 제2항은 가집행할 수 있다.

【청구취지】주문 제1항 및 피고는 원고 1에게 60,875,594원 및 이에 대하여 이 사건 청구취지 및 청구원인 변경신청서 부분 송달 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈과, 2015. 6. 10.부터 원고 1이 복직할 때까지 월 4,682,738원의 비율로 계산한 돈을 지급하고, 원고 2에게 52,643,331원 및 이에 대하여 이 사건 청구취지 및 청구원인 변경신청서 부분 송달 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈과, 2015. 6. 10.부터 원고 2가 복직할 때까지 월 4,049,487원의 비율로 계산한 돈을 지급하고, 원고 3에게 63,294,868원 및 이에 대하여 이 사건 청구취지 및 청구원인 변경신청서 부분 송달 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈과, 2015. 6. 10.부터 원고 3이 복직할 때까지 월 4,868,836원의 비율로 계산한 돈을 지급하고, 원고 4에게 29,674,047원 및 이에 대하여 이 사건 청구취지 및 청구원인 변경신청서 부분 송달 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈과, 2015. 6. 10.부터 원고 4가 복직할 때까지 월 2,282,619원의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

【이유】

】 1. 기초 사실

가. 피고는 1998. 11.경 주식회사 빙그레(이하 '빙그레'라고 한다)의 물류 부문이 분사되어 설립된 냉장·냉동 물류회사이다.

피고는 광주시 (주소 생략)에 있는 빙그레 광주공장(이하 '빙그레 광주공장'이라고 한다) 내에 경인사업부 사업2팀(광주 물류센터)을 두고 위 공장에서 생산된 제품을 창고에 출납하고 전국 각지로 이송하는 등의 물류 업무를 수행하였다.

나. 피고는 2002년경 만성적 인력난 극복, 생산성 향상 도모 등을 목적으로 물류센터의 현장작업 부문을 별도의 소사장 기업에 위탁하여 사업을 수행하는 소사장제를 도입하였고, 그 후 다음과 같이 전국 12개의 지역에서 시행되었다.

구분상호 대표자 최초 위탁계약일 인원 수도권 도농I/C해피물류 소외 1 2011. 1. 1. 21도농M/Y지앤물류 소외 2 2013. 1. 1. 24고촌, 부평센터 부평물류 소외 3 2008. 5. 1. 20광주M/Y, S/N이천물류 소외 4 2003. 12. 1.8 군포센터 군포물류 소외 5 2013. 3. 1. 29서이천센터 중원물류 소외 6 2013. 6. 1. 14영남권 김해I/C, 부산센터정진물류 소외 7 2002. 12. 1.15김해M/Y청우물류 소외 8 2004. 12. 1.14경산센터 대성물류 소외 9 2007. 6. 21.28호남권 논산I/C중부물류 소외 102005. 4. 1. 7 논산M/Y우리물류 소외 112006. 1. 11.16하남센터 최강물류 소외 122013. 3. 1. 9

다.

소외 4는 피고의 경인사업부 사업2팀에서 현장작업반장으로 근무하던 사람이다.

소외 4는 위 1. 나.항 기재 소사장제 도입에 따라 2003. 11. 29. 상호를 '이천물류'로, 사업장 소재지를 '광주시 (주소 생략)'으로 정하여 화물 취급 및 기타 창고업에 관한 사업자등록을 마쳤고, 2003. 12. 1. 피고와 다음과 같은 내용의 업무 위탁계약을 체결하였다.

다만 제6조 업무위탁수수료 관련 규정은 그 후 업무위탁수수료 계획에 따라 월 단위로 산정된 '고정수수료'와 실제 출고물동량에 따라 박스당 단가를 적용하여 산정한 '변동수수료'를 지급하는 내용으로 변경되었다.

제2조(업무의 범위) 을이 수행할 업무 내용(이하 '작업'이라고 한다)은 다음과 같다.

1. 냉장·상온 및 기타 제품 적재, 피킹 및 입·출고작업
 2. 지게차 물동운반작업
 3. 반품의 인수 및 정리작업
 4. 적재, 피킹 및 입·출고작업에 부수되는 환경정리 등 제반 작업
 5. 주문수주 및 제반 전산업무
- 제4조(계약기간) 2. 계약기간 만료 1개월 전까지 갑 또는 을 중 어느 일방이 계약을 해지코자 하는 서면통보가 없을 때에는 본 계약은 6개월간 자동연장되는 것으로 한다.

제5조(작업방법) 1. 을은 지정된 시간 내에 갑이 지정하는 제품을 갑이 지정하는 장소 또는 차량에 거래명세서상 수량을 적재 또는 상하차하고 거래명세서를 갑에게 제출한다.

또한 부득이한 사유로 지정된 시간 내 적재 또는 상하차가 불가능한 경우 갑에게 사전 연락하여 갑의 지시를 받는다.

2. 을은 제품의 물량 과다를 이유로 작업을 지체하여서는 아니 된다.

3. 을은 작업 과정에서 예상할 수 있는 손해, 도난 등의 각종 위험에 대비하여 사전에 필요한 예방조치를 취해야 하며, 작업을 수행함에 있어 갑이 부적당하다고 지적하는 사항은 지체 없이 시정하여야 한다.

4. 을은 갑이 야간이나 일요일, 기타 공휴일에도 작업하기를 요구할 경우 가급적 이에 응하여야 하고, 이 경우 수수료의 추가는 당사자 간 별도 합의에 따른다.

5. 모든 입·출고 작업은 선입선출원칙을 준수해야 한다.

6. 당일 발생한 오더는 당일 완료해야 하며, 갑의 특별한 요구 없이 을이 연장근로를 통해 완료하는 것에 대해 갑이 책임지지 않는다.

7. 을은 작업 완료 후 재고의 이상 유무를 확인하여 당일 입·출고 작업결과를 갑의 관리자에게 통보하여야 한다.

제6조(업무위탁수수료) 본 계약에 따라 을이 갑에게 제공하는 작업에 대한 수수료는 별첨의 업무위탁관리대행 도급료 내역을 기준으로 월 단위로 적용함을 원칙으로 한다.

단 계약기간 중 현저한 단가의 변화, 물동량의 변동, 물가상승, 기타 비용 변동요인 발생 시 갑과 을은 상호 합의하에 수수료를 조정, 지급할 수 있다.

제11조(무상제공 장비 등과 관리책임) 을은 다음 각 호의 장비 등을 갑으로부터 무상제공받는 대신, 그 관리에 있어서 선량한 관리자의 주의를 다하여야 하며, 가급적 관리대장 등을 작성하도록 한다.

무상제공물에 하자가 발생했을 경우 을이 선관주의의무 완수에 대한 입증책임을 부담한다.

1. 지게차 및 밧데리 2. 사무실 책상, 의자 등 사무잡기 3. 컴퓨터, 모니터, 프린터 등 전산장비제14조(손해배상) 1. 을은 갑 또는 갑의 화주로부터 제품을 인수하여 갑 또는 갑의 화주가 지정하는 장소 또는 차량에 인도하기까지 화재, 도난, 분실, 파손, 침수 등의 사고방지를 위해 최선을 다하여야 하며, 만약 사고가 발생하는 경우 을은 갑의 화주로부터 청구되는 제품 물품대를 기준으로 배상한다.

라. 원고 1은 1988. 1.경 빙그레에 입사하여 1998. 11.경 피고로 전직하였고, 2003. 12.경 이천물류에 입사하여 2014. 3.경까지 근무하여 왔다.

원고 2는 1987. 8.경 빙그레에 입사하여 1998. 11.경 피고로 전직하였고, 2004년경부터 소사장 기업인 새한물류를 운영하다가 2008년경 이천물류에 입사하여 2014. 3.경까지 근무하여 왔다.

원고 3은 1989. 8.경 피고에 입사하였고, 2013. 12.경 이천물류에 입사하여 2014. 3.경까지 근무하여 왔다.

원고 4는 2013. 5. 6. 이천물류에 입사하여 2014. 3.경까지 근무하여 왔다.

원고들은 위 근무기간 동안 모두 빙그레 광주공장에서 물류담당 현장직원으로 근무하였다.

마. 피고는 2013년경 12개의 소사장 기업에 위탁하여 수행하던 현장물류업무를 2013. 11.경부터 순차로 2개의 외부 물류회사에 도급하여 수행하는 것으로 전환하는 방안을 도입하였다.

바. 소외 4는 2014. 3. 25. 이천물류를 폐업하였고, 피고는 그 무렵 빙그레 광주공장의 현장물류업무를 주식회사 애드민 시스템즈에게 도급하였으며, 원고들은 더 이상 근무를 할 수 없게 되었다.

사. 이에 원고들이 속해있던 전국공공운수사회서비스노동조합은 '하청(이천물류)이 사업주로서의 실체가 인정되지 않으므로 원고들과 원청(피고) 간 묵시적 근로계약관계가 성립되고, 설령 하청이 사업주로서의 실체가 인정되더라도 사용사업주로서 원청이 지휘·명령권을 행사하므로 불법파견에 해당한다'는 이유로 중부지방법고용노동청 성남지청에 진정을 제기하였다.

아. 중부지방법고용노동청 성남지청은 2014. 6. 11. '하청은 사업자등록을 하고 그 명의로 4대 보험에 가입하는 등 외관은 갖추었으나, 사업수행에 필요한 독립적인 물적 시설을 전혀 갖추지 못하였고, 하청 대표는 당초 원청 소속 반장 출신으로서 대표에 선정된 이후 오로지 원청만의 업무를 대행하는 정도에 지나지 않았으며, 독자적인 작업계획서 없이 전적으로 원청과 빙그레에 의해 작업량 등이 결정되는 작업전표에 의해 작업이 이루어졌고, 인사 및 근태관리에도 원청의 직접 지휘·감독을 받는 등 사업주로서의 독자성을 갖추지 못한 채 사실상 원청에 속한 하나의 사업부로서 기능을 하는 데 지나지 않아 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 불과하다.

따라서 하청 직원과 원청 간에 묵시적 근로계약관계가 성립되어 있다고 판단하였고, 이와 같이 하청이 사업주로서의 실체가 인정되지 않아 불법파견 여부를 논할 여지가 없으므로, 동 진정사건은 내사종결하였다'는 내용으로 회신하였다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2, 3, 13, 35호증, 을 제1, 2, 3, 28, 30, 52, 71호증(가지번호 있는 것 각 가지번호 포함)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 근로자 지위 확인 청구에 대한 판단

가. 관련 법리

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약의 형식이 민법상의 고용계약인지 또는 도급 계약인지에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이고, 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에 있어서는, 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적, 개별적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에게 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, 근로자가 스스로 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재나 작업도구 등의 소유관계, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격이 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에게의 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 종합적으로 고려하여야 하고, 이러한 사용종속성의 판단에 있어서는 노동관계법에 의한 보호필요성도 고려하여야 하며, 전체적으로 보아 임금을 목적으로 종속적 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였다고 인정되는 이상, 근로자에 관한 여러 징표 중 근로조건에 관한 일부의 사정이 결여되었다고 하여 그러한 사유만으로 근로기준법상의 근로자가 아니라고 할 수는 없다(대법원 2004. 3. 26. 선고 2003두13939 판결 참조). 또한 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 마음대로 정할 여지가 크다는 점에서, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다(대법원 2013. 6. 27. 선고 2011다44276 판결 참조).

기존 기업 중 일부 생산부문의 인적 조직이 이른바 '소사장 기업'이라는 별개의 기업으로 분리된 경우 그 소사장 기업에 고용된 채 기존 기업의 사업장에서 기존 기업의 생산업무에 종사하는 자를 기존 기업의 근로자로 보기 위해서는 그가 소속된 소사장 기업이 사업주로서 독자성이 없거나 독립성을 결여하여 기존 기업의 한 부서와 동일시할 수 있는 등 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 아니하고, 사실상 당해 근로자는 기존 기업과 사용종속관계에 있다고 평가될 수 있어야 한다(대법원 2002. 11. 26. 선고 2002도649 판결 참조).

종전에는 단순한 근로자에 불과하였다가 어떠한 계기로 하나의 경영주체로서의 외관을 갖추고 종전의 사용자(모기업)와 도급계약을 맺는 방법으로 종전과 동일 내지 유사한 내용의 근로를 제공하게 된 경우(이른바 소사장의 형태를 취한 경우)에는, 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서 스스로 종전의 근로관계를 단절하고 퇴직한 것인지 아니면 그 의사에 반하여 강제적·형식적으로 소사장의 형태를 취하게 되었는지 여부, 사업계획, 손익계산, 위험부담 등의 주체로서 사업운영에 독자성을 가지게 되었는지 여부, 작업수행과정이나 노무관리에 있어서 모기업의 개입 내지 간섭의 정도, 보수지급방식과 보수액이 종전과 어떻게 달라졌으며 같은 종류의 일을 하는 모기업 소속 근로자에 비하여는 어떠한 차이가 있는지 여부 등도 아울러 참작하여야 한다(대법원 2004. 3. 11. 선고 2004두916 판결 참조).

나. 판단

1) 인정 사실

가) 이천물류는 피고의 1. 나.항 기재 소사장제 도입 방침에 따라 빙그레 광주공장에서 피고의 현장작업반장으로 근무 하던 소외 4에 의해 설립되었고, 피고의 위 1. 마.항 기재 외부 물류회사 도급방안 도입 이후 얼마 지나지 않아 폐업

하였다(한편 원고들은 이천물류 폐업 후 소외 4가 다시 군포물류센터에서 피고의 직원으로 근무하고 있다고 주장하고 있다). 피고가 소사장제를 도입할 당시 소사장 기업을 설립하거나 소사장 기업으로 가게 되는 직원들의 반대가 있었는데, 피고는 세금 지원, 급여계산 지원, 회계·결산 지원, 보험료 지원, 각종 복리후생 지원, 피고의 직원과 동일한 임금 보장 등 향후 3년간 사실상의 고용승계를 보장하며 반대하는 직원들을 설득하여 그 동의를 얻었다.

나) 이천물류는 통상 기업조직에 필수적인 인사, 경리 등의 업무를 담당하는 부서나 직원이 없었고, 피고가 위 업무를 대신 수행하였다.

다) 이천물류는 오로지 피고의 업무만 위탁받아 수행하였고 피고 외에 다른 업체와 업무위탁계약 등을 체결한 바 없다.

라) 이천물류의 직원들은 빙그레 광주공장에 있는 피고의 경인사업부 사업2팀이 사용하는 사무실, 창고를 함께 사용하였고, 피고의 명칭이 명시된 근무복을 입고 업무를 수행하였으며, 지게차, 팔레트, 책상, 전화기, 컴퓨터 등 각종 시설 및 장비를 빙그레 또는 피고로부터 무상으로 제공받아 사용하였다.

마) 이천물류의 직원들이 빙그레 광주공장에서 수행한 제품의 입·출고, 저장, 운반업무는 이천물류가 설립되기 전 피고의 경인사업부 사업2팀 현장작업반 직원들이 수행한 업무와 동일하다.

바) 이천물류의 직원들은 1. 다.

항 기재 업무위탁계약 제5조와 같이 피고가 지정하는 시간, 장소에 피고가 지정하는 제품을 적재하고 피고가 부적당하다고 지적하는 사항을 지체 없이 시정하며 당일 입·출고 작업결과를 피고의 관리자에게 통보하는 등 구체적인 작업 방식에 관하여 피고의 지휘·감독을 받으며 업무를 수행할 의무가 있었고, 실제 이천물류만의 독자적인 업무계획이 아닌 피고가 작성한 작업전표 및 배차계획에 따라 업무를 수행하였다.

사) 피고는 2014. 1.경 "[KNL물류 이천] 현장 물류 지게차 직원채용(냉동냉장)"이라는 제목으로 빙그레 광주공장에서 입·출고·물류·창고관리 등을 수행할 직원 즉, 이천물류의 직원을 모집하는 채용광고를 하였다(다만 이천물류가 그 명의로 사원모집 광고를 한 바도 있다).

아) 이천물류(소외 4)가 원고들과 근로계약을 체결할 당시 '임금은 호봉표, 취업규칙 및 사규에 따라 지급한다'는 취지로 약정하였으나, 이천물류에는 독자적인 호봉표, 취업규칙, 사규 등이 마련되어 있지 않았다.

피고는 자신이 사용하는 임금계산 프로그램에 피고가 정한 호봉표와 취업규칙상의 기준, 빙그레 광주공장에 설치된 지문인식기에 의해 전산화되어 자동으로 수집·관리된 원고들의 출퇴근·휴무 등 정보, 소외 4가 관리하는 수기 출근기록부상의 근무내역 등을 반영하여 원고들의 임금을 산정해 주었다.

자) 피고의 경인사업부 사업2팀 담당직원인 소외 13 및 팀장인 소외 14는, 2013. 4.경 이천물류의 직원 소외 15로부터 근무 중 일으킨 사고에 관한 사고보고서를 징구하여 이에 각 결재하였을 뿐만 아니라, 2013. 10.경 이천물류의 대표 소외 4로부터 그 직원들에게 업무 내용을 제대로 전달하지 않았다는 내용의 사고발생경위서를 징구하여 이에 각 결재하였다.

피고의 직원은 위 소외 15가 2013. 7. 13. 일으킨 지게차 사고에 관하여 사고보고서를 작성하면서 위 소외 15의 소속을 '경인사업부 사업2팀'으로 기재하였다.

위 소외 15는 2013. 8. 1. 피고의 취업규칙 제69조 제2호, 제3호, 제9호에 따라 감봉 3개월의 징계처분을 받았다.

차) 피고의 경인사업부 사업2팀 담당직원인 소외 13 및 팀장인 소외 14는, 이천물류 직원들의 휴가신청서에 각 결재하였다.

카) 피고의 인사총무팀장 소외 16이 작성한 '현장 운영 도급사 전환'이라는 문건에 따르면 피고는 '① 계약직 입사, ② 전환가능조건: 정규직 T/O 이내(센터별 정규직 T/O 운영, 입사일로부터 6개월 이상 근무, 소사장 및 부서장 평가, ③ 당사 내부 정규직 증원 품의, ④ 정규직 전환 확정'의 절차로 소사장 기업의 계약직을 정규직으로 전환하였고, 실제 이천물류의 계약직 직원에 대한 정규직 전환은 다음과 같이 피고의 위 정규직 전환 절차에 따라 소사장 및 피고 소속 부서장의 평가를 거쳐 이루어졌다.

(1) 원고 4에 대한 '비정규직 직급 전환 평가표'에는, 소속이 '경인사업2팀'으로, 부서명이 '이천물류'로 각 기재되어 있고, 소사장 기업 대표 의견란에는 '책임감이 강함, 자기 맡은 업무에 열심히 하고 있음'이라는 내용이, 소속부서 팀장 의견란에는 '긍정적이고 적극적인 자세로 업무에 임하고 있음. 조기 정규직 전환하여 인원 안정화하는 것이 타당하리라 판단됨'이라는 내용이 각 기재되어 있으며, 소사장 기업 대표 최종확인란에 소외 4의 서명이, 소속부서 팀장 최종확인란에 소외 14의 서명이 각 기재되어 있다.

(2) 소외 15에 대한 '비정규직 직급 전환 평가표'에는, 소속이 '경인사업2팀'으로, 부서명이 '이천물류'로 각 기재되어 있고, 소사장 기업 대표 의견란에는 '적극적으로 맡은 업무에 열심히 하고 있음'이라는 내용이, 소속부서 팀장 의견란에는 '지게차에 능숙하고, 밝고 긍정적인 자세로 업무에 임하고 있으며, 동료와도 잘 어울리고 있음. 정규직 전환에 무리가 없음'이라는 내용이 각 기재되어 있으며, 소사장 기업 대표 최종확인란에 소외 4의 서명이, 소속부서 팀장 최종확인란에 소외 14의 서명이 각 기재되어 있다.

타) 피고가 2007. 3.경 실시한 소사장·반장 교육의 교육대상자 명단에 이천물류의 대표 소외 4가, 2009. 4.경 실시한 현장관리자 교육의 교육대상자 명단에 이천물류의 직원 원고 2가, 2011. 11.경 실시한 현장관리자 교육의 교육대상자 명단에 이천물류의 직원 원고 2가 각 포함되어 있다.

피고의 경인사업부 사업2팀 팀장(소외 14, 소외 17)은 2012년경 및 2013년경 이천물류의 직원을 대상으로 지게차 안전수칙, 창고 온도계 관리 기준, 개인위생관리, 냉장창고의 개념, 제품운반기준 등의 교육훈련을 실시하고 교육훈련일지를 작성하여 이에 결재하였다.

파) 피고는 다음과 같이 이천물류 직원들의 근로조건을 결정하였다.

(1) 피고는 2013년경 그 직원들에 대한 임금인상을 하면서 '소사장 기업은 피고의 현장직과 동일한 정액 40,800원 인상'하기로 하였고, 원고들의 임금 중 기본급이 2013. 7.부터 각 40,800원 인상되었다.

(2) 피고는 2011년경 5인 이상 사업장의 법정근로시간이 주 44시간에서 주 40시간으로 단축되자, 2011. 6.경 이천물류에 '평일 7시간, 토요일 5시간 근무제'를 도입하고 근무조를 '조근(6시부터 15시까지), 야근(21시부터 8시까지), 주전(9시부터 18시까지)'으로 편성하는 안을 검토하였고, 그 후 원고들의 근무시간은 '평일 7시간, 토요일 5시간'으로 변경되었고, 근무조도 '조근, 야근, 주전'으로 편성하는 것으로 변경되었다.

(3) 피고는 소사장 기업의 직원들에 대한 각종 복리후생 제공 즉, 명절조, 휴가비, 학자금, 정년퇴사자 퇴직위로금, 모범종업원상, 우수사원포상, 장례용품, 장기근속, 기념일선물, 현장직 특별건강검진, 피복, 근로자의 날 선물, 창립기념품, 연갑포상, 분갑포상 등에 관한 지급조건, 시기, 금액 등을 결정하였다.

(4) 피고는 소사장 기업의 휴가제도 즉, 월차 폐지 여부, 연차휴가 및 특별유급휴가의 일수 등을 결정하였다.

(5) 피고는 소사장 기업의 급여체계 즉, 기본급, 각종 수당, 호봉 등을 설계하고 관리하였다.

피고는 이천물류가 설립되기 전 피고의 근로자로 근무한 기간까지 포함하여 근속연수와 호봉을 결정한 다음 이를 임금산정에 반영하였다.

하) 소외 4는 피고로부터 위탁수수료 명목의 돈을 교부받은 다음, 피고가 설계한 급여체계에 따라 피고가 계산한 금액을 임금으로 원고들에게 지급하였다.

거) 이천물류는 피고를 피보험자로 하여 지게차 운행과 관련한 자동차보험에 가입하였고, 세무회계법인에 결산조정료 등을 지출하였으며, 그 직원들에 대한 고용보험 등 4대보험을 가입하였고, 근로소득세를 원천징수하였으며, 직원들에게 재해로 인한 장애와 사망에 대비한 '무배당 THE 큰보장실버보험'의 보험료를 지원하였다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제4, 5, 6, 9, 11, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 41, 42, 44, 45, 47호증, 을 제2, 3, 5, 6, 10, 16, 21, 22, 24, 25, 26, 30, 32, 33, 34, 35, 36호증(가지번호 있는 것 각 가지번호 포함)의 각 기재, 증인 소외 18, 소외 7, 소외 16, 소외 14의 각 증언, 변론 전체의 취지

2) 청구원인에 대한 판단

위 인정 사실에 의하면, 이천물류는 피고의 정책에 따라 설립되었다가 폐업하였고, 독자적인 사업체로서 활동할 수 있는 조직·영업망·물적 설비·자본 등을 갖추지 못하였으며, 피고의 취업규칙이나 정책 등에 따라 피고가 정한 근로조건(임금인상, 근로시간, 복리후생제도, 휴가제도, 급여체계, 징계제도, 정규직 전환 등)을 적용받았고, 과거 피고의 경인 사업부 사업2팀 현장작업반 직원들이 수행하던 업무와 동일한 업무를 동일한 장소에서 피고의 지휘·감독을 받으며 수행하였으며, 피고가 실시한 각종 교육을 받았고, 피고가 산정한 금액을 임금으로 수령하였는바, 이천물류는 사업자로서의 독자성과 독립성이 없고 피고의 한 부서와 다를 바 없어 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 아니하였다.

비록 이천물류가 그 명의로 자동차보험 및 4대 보험에 가입하고 결산조정료 등 세무회계비용을 지출하며 직원들의 근로소득세를 원천징수하고 직원들에게 재해 관련 보험의 보험료를 지원하는 등의 사정이 있었다 하더라도, 이는 형식적으로 별개의 사업체를 운영하는 듯한 외관 형성에 수반되는 불가피한 사항이거나 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 마음대로 정할 여지가 큰 사항이라는 점에서 위 사정만으로 원고들이 피고의 근로자가 아니라고 할 수 없다.

따라서 원고들은 사실상 피고의 관리·감독하에 피고에게 근로를 제공하고 피고로부터 임금을 지급받는 피고의 근로자에 해당한다.

3) 피고의 주장에 대한 판단

가) 피고는, 이천물류가 자신의 비용으로 작업복 등 사무용품을 구입하여 사용하였다고 주장한다.

살피건대, 을 제21호증의 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하면, 이천물류가 2013년경 주식회사 한화갤러리아로부터 작업복, 방한복 등을 구입한 내용의 세금계산서가 존재하는 사실을 인정할 수 있으나, 한편 갑 제29호증(가지번호 포함)의 각 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하면, 이천물류 직원들의 2013년도 작업복, 방한복 등 구입비용은 모두 피고의 2013년도 피복 예산으로 책정되어 있는 사실, 피고의 경인사업부 사업2팀 담당직원인 소외 13 및 팀장인 소외 14는 이천물류의 2013. 10. 31.자 식대 및 유류대(합계 786,000원) 지출에 대한 지출결의(품의)서에 각 결재를 한 사실을 인정할 수 있는바, 이천물류가 자신의 비용으로 사무품을 구입하여 사용하였다고 할 수 없다.

피고의 위 주장은 이유 없다.

나) 피고는, 이천물류가 어떤 제품을 어느 장소에 적재할지를 전적으로 결정하고 선입고 물량 출고도 독자적으로 결정하여 수행하는 등 업무수행의 독자성이 있었다고 주장한다.

그러나 위 1. 다.

항 기재 업무위탁계약 제5조에 따르면, 이천물류의 작업량, 시기, 장소, 작업순서, 작업결과 보고 등은 모두 피고에 의해 정해졌고 이천물류가 피고의 지시에 반하여 임의로 이를 결정할 수는 없었던 것으로 보인다.

피고의 위 주장은 이유 없다.

다) 피고는, 경인사업부 사업2팀 팀장 소외 14가 이천물류 직원들의 휴가신청서에 결재를 한 것은 피고의 직영물류센터에서 근무해오다가 소사장 기업인 이천물류가 있는 빙그레 광주물류센터로 새롭게 부임한 소외 14의 업무미숙으로 인한 것이라고 주장한다.

그러나 갑 제22호증(가지번호 포함)의 각 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하면, 이천물류 직원들의 휴가신청서에는 피고의 담당직원 및 팀장의 결재란이 따로 마련되어 있고 소외 14 외에 피고의 담당직원인 소외 13도 결재를 한 사실이 인정되는바, 소외 14가 업무미숙으로 이천물류 직원들의 휴가신청서에 결재를 한 것이라고 볼 수 없다.

피고의 위 주장은 이유 없다.

라) 피고는, 피고의 현장관리자가 이천물류 직원의 정규직 전환 관련 서류에 결재를 한 것은 정규직 전환 여부에 관하여 결재한 것이 아니라 정규직 전환으로 인해 증가된 인건비 상당액을 차년도 고정수수료 결정에 반영할지 여부에 관하여 결재한 것이라고 주장한다.

그러나 갑 제13, 17호증(가지번호 있는 것 각 가지번호 포함)의 각 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하면, 피고의 경인사업부 사업2팀 팀장 소외 14가 결재한 이천물류의 직원 소외 15, 원고 4에 대한 각 '비정규직 직급 전환 평가표'에는 소외 15, 원고 4의 소속이 모두 '경인사업2팀'으로 기재되어 있을 뿐만 아니라 인건비나 고정수수료와 전혀 관계 없는 해당 근로자의 업무적격성에 대한 소외 14의 의견이 기재되어 있는 사실, 소외 14는 소외 15, 원고 4의 정규직 전환과 관련한 품의서 초안을 작성하면서 위 정규직 전환의 목적을 '이천물류에서 채용, 운영 중인 계약직 2명에 대한 이탈 방지, 지게차 근무 경력을 인정하여 정규직 전환을 조기에 시행함으로써 인원 안정화 도모'라고 기재한 사실, 피고의 인사총무팀장 소외 16이 작성한 '현장 운영 도급사 전환'이라는 문건에 따르더라도, 피고는 '소사장 및 부서장의 평가'를 거쳐 소사장 기업의 계약직을 정규직으로 전환해 온 사실을 인정할 수 있는바, 소외 14가 이천물류 직원의 정규직 전환이 아닌 정규직 전환으로 인해 증가된 인건비 상당액을 차년도 고정수수료 결정에 반영할지 여부에 관하여 결재한 것이라고 보기 어렵다.

피고의 위 주장은 이유 없다.

마) 피고는, 피고의 경인사업부 사업2팀 팀장이 이천물류 직원을 대상으로 교육훈련을 실시하고 교육훈련일지를 작성한 것은 빙그레가 빙그레 광주공장에서 근무하는 모든 협력사들에게 위해요소중점관리기준(HACCP)을 이행하기 위한 교육 및 교육훈련일지 작성을 요구하였기 때문이라고 주장한다.

그러나 빙그레가 그 협력사들에게 위해요소중점관리기준(HACCP)을 이행하기 위한 교육 및 교육일지 작성을 요구하였다고 하더라도, 이천물류가 독자적인 사업체라면 이천물류의 대표 소외 4가 아닌 피고의 경인사업부 사업2팀 팀장이 이천물류 직원들에 대한 교육훈련일지를 작성하고 이에 결재할 이유가 없다.

피고의 위 주장은 이유 없다.

바) 피고는, 원고들이 속한 전국공공운수사회서비스노동조합이 이천물류의 대표 소외 4를 상대방으로 지정하여 2014. 1. 8.부터 2014. 1. 29.까지 단체교섭을 진행하고 2014. 2. 6. 경기지방노동위원회에 노동쟁의 신청을 하여 이천물류가 원고들의 사용자임을 자인하였다고 주장한다.

그러나 갑 제3, 30, 39호증, 을 제27호증(가지번호 있는 것 각 가지번호 포함)의 각 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고들이 속한 전국공공운수사회서비스노동조합은 2013. 11. 29.경부터 수차례 피고를 상대로 단체교섭을 요구하였으나 피고가 사용자임을 부정하며 이를 거부하자, 중부지방고용노동청 성남지청에 피고와 원고들 사이에 묵시적 근로계약관계가 성립된다는 내용의 진정을 제기하는 한편 이천물류의 대표 소외 4를 상대로 단체교섭을 진행한 사실을 인정할 수 있는바, 전국공공운수사회서비스노동조합이 소외 4를 상대로 단체교섭을 진행한 것은 피고의 단체교섭 거부로 인한 부득이한 조치일 뿐 소외 4를 원고들의 사용자로 인정한 것이라고 볼 수 없다.

피고의 위 주장은 이유 없다.

4) 소결론

따라서 원고들이 피고와 사이에 근로자의 지위에 있음을 확인한다.

3. 임금 청구에 대한 판단

가. 관련 법리

사용자의 부당한 해고처분이 무효이거나 취소된 때에는 그동안 피해고자의 근로자로서 지위는 계속되고, 그간 근로의 제공을 하지 못한 것은 사용자의 귀책사유로 인한 것이므로 근로자는 민법 제538조 제1항에 의하여 계속 근로하였을 경우 받을 수 있는 임금 전부의 지급을 청구할 수 있다.

여기에서 근로자가 지급을 청구할 수 있는 임금은 근로기준법 제2조에서 정하는 임금을 의미하므로, 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금원으로서 계속적·정기적으로 지급되고 이에 관하여 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있다면 명칭 여하를 불문하고 모두 이에 포함되며, 반드시 통상임금으로 국한되는 것은 아니다(대법원 2012. 2. 9. 선고 2011다20034 판결 참조).

나. 판단

1) 인정 사실

가) 원고들은 2014. 3. 25. 이천물류가 폐업함에 따라 그 이후부터 임금을 지급받지 못하였다.

나) 이천물류가 폐업하기 전 1년간 즉, 2013. 4.부터 2014. 3.까지 원고들의 임금은 다음과 같다.

한편 원고들은 매월 10일 임금을 지급받았다.

순번임금지급일 원고 1 원고 2 원고 3 원고 4 2013. 4. 10.4,604,1474,798,7144,725,95422013. 5. 10.3,117,8223,198,2303,200,6801,796,92932013. 6. 10.4,577,4074,652,6924,650,2391,999,11342013. 7. 10.4,191,5613,480,5373,595,3952,171,68052013. 8. 10.7,672,9354,577,57610,977,8391,803,00662013. 9. 10.3,988,4163,363,8343,242,0361,974,44672013. 10. 10.6,068,3916,317,7296,296,1534,056,05282013. 11. 10.3,154,7512,833,7712,772,5081,657,13192013. 12. 10.4,397,7074,004,2493,925,0842,454,061102014. 1. 10.3,910,9324,328,6304,384,2401,718,018112014. 2. 10.4,066,8824,117,4534,468,9902,710,067122014. 3. 10.6,060,4286,448,5766,162,3893,430,387합계55,811,37952,121,99158,401,50725,770,890월 평균액(원 미만 버림) 4,650,9484,343,4994,866,7922,342,808

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제47호증(가지번호 포함)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2) 판단

위 인정 사실에 의하면, 이천물류가 폐업한 후인 2014. 4.부터 원고들이 이 사건 청구취지 및 청구원인 변경신청서를 제출한 2015. 5.까지 원고 1은 60,462,324원(= 4,650,948원 × 13개월)의, 원고 2는 56,465,487원(= 4,343,499원 ×

13개월)의, 원고 3은 63,268,296원(= 4,866,792원 × 13개월)의, 원고 4는 30,456,504원(= 2,342,808원 × 13개월)의 각 임금을 지급받지 못하였다.

따라서 피고는 ① 원고 1에게 미지급 임금 위 60,462,324원 및 이에 대하여 임금지급기일 이후로서 원고 1이 구하는 이 사건 청구취지 및 청구원인 변경신청서 부분 송달 다음 날인 2015. 5. 28.부터 피고가 그 이행의무의 존부나 범위에 관하여 항쟁함이 타당하다고 인정되는 이 판결 선고일인 2015. 12. 10.까지 민법이 정한 연 5%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 소송촉진 등에 관한 특레법이 정한 연 15%의 각 비율로 계산한 지연손해금과, 2015. 6. 10.부터 원고 1이 복직할 때까지 월 4,650,948원의 비율로 계산한 임금을 지급할 의무가 있고, ② 원고 2에게 미지급 임금 위 56,465,487원 이하로서 원고 2가 구하는 52,643,331원 및 이에 대하여 임금지급기일 이후로서 원고 2가 구하는 이 사건 청구취지 및 청구원인 변경신청서 부분 송달 다음 날인 2015. 5. 28.부터 2015. 9. 30.까지는 소송촉진 등에 관한 특레법, 구 소송촉진 등에 관한 특레법 제3조 제1항 본문의 법정이율에 관한 규정(2015. 9. 25. 대통령령 제 26553호로 전부 개정되기 전의 것)이 정한 연 20%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 소송촉진 등에 관한 특레법, 소송촉진 등에 관한 특레법 제3조 제1항 본문의 법정이율에 관한 규정이 정한 연 15%의 각 비율로 계산한 지연손해금과, 2015. 6. 10.부터 원고 2가 복직할 때까지 위 월 4,343,499원 이하로서 원고 2가 구하는 월 4,049,487원의 비율로 계산한 임금을 지급할 의무가 있고, ③ 원고 3에게 미지급 임금 위 63,268,296원 및 이에 대하여 임금지급기일 이후로서 원고 3이 구하는 이 사건 청구취지 및 청구원인 변경신청서 부분 송달 다음 날인 2015. 5. 28.부터 피고가 그 이행의무의 존부나 범위에 관하여 항쟁함이 타당하다고 인정되는 이 판결 선고일인 2015. 12. 10.까지 민법이 정한 연 5%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 소송촉진 등에 관한 특레법이 정한 연 15%의 각 비율로 계산한 지연손해금과, 2015. 6. 10.부터 원고 3이 복직할 때까지 월 4,866,792원의 비율로 계산한 임금을 지급할 의무가 있고, ④ 원고 4에게 미지급 임금 위 30,456,504원 이하로서 원고 4가 구하는 29,674,047원 및 이에 대하여 임금지급기일 이후로서 원고 4가 구하는 이 사건 청구취지 및 청구원인 변경신청서 부분 송달 다음 날인 2015. 5. 28.부터 2015. 9. 30.까지는 소송촉진 등에 관한 특레법, 구 소송촉진 등에 관한 특레법 제3조 제1항 본문의 법정이율에 관한 규정(2015. 9. 25. 대통령령 제 26553호로 전부 개정되기 전의 것)이 정한 연 20%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 소송촉진 등에 관한 특레법, 소송촉진 등에 관한 특레법 제3조 제1항 본문의 법정이율에 관한 규정이 정한 연 15%의 각 비율로 계산한 지연손해금과, 2015. 6. 10.부터 원고 4가 복직할 때까지 위 월 2,342,808원 이하로서 원고 4가 구하는 월 2,282,619원의 비율로 계산한 임금을 지급할 의무가 있다.

원고 1, 원고 3은 이천물류 폐업 전 1년간 월 평균 임금이 각 4,682,738원, 4,868,836원임을 전제로 각 미지급 임금 및 향후 임금을 구하고 있으나, 위 원고들이 제출한 증거들만으로는 위 주장사실을 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없으므로, 원고 1, 원고 3의 위 청구 중 위 인정 부분을 초과하여 구하는 부분은 이유 없다.

원고들은 위 각 미지급 임금에 대한 이 사건 청구취지 및 청구원인 변경신청서 부분 송달 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 지연손해금을 구하고 있으나, 2015. 9. 25. 대통령령 제 26553호로 소송촉진 등에 관한 특레법 제3조 제1항 본문의 법정이율에 관한 규정이 전부 개정되어 2015. 10. 1.부터 연 15%의 법정이율이 적용되므로, 원고들의 위 청구 중 위 인정 부분을 초과하여 구하는 부분은 이유 없다.

4. 결론

그렇다면 원고들의 각 청구는 위 인정 범위 내에서 이유 있어 인용하고 각 나머지 청구는 이유 없어 기각하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

판사 김대성(재판장) 김태현 이하림