

창원지방법원 마산지원 2023. 7. 13 선고 2022가단2202 판결 [부당이득금반환]

재판경과

창원지방법원 2024. 6. 27 선고 2023나110965 판결

창원지방법원 마산지원 2023. 7. 13 선고 2022가단2202 판결

전문

원 고 A

소송대리인 변호사 윤태원

피 고 1. B 주식회사

소송대리인 변호사 김민건

2. C 주식회사

3. D

4. E

피고 2. 내지 4.의 소송대리인 변호사 백영호

변 론 종 결 2023. 6. 1.

판 결 선 고 2023. 7. 13.

주 문

1. 원고의 피고들에 대한 청구를 모두 기각한다.
2. 소송비용은 원고가 부담한다.

청 구 취 지

원고에게, 피고 B 주식회사(이하 ‘피고 B’이라 한다.)는 30,000,000원 및 이에 대하여 이 사건 청구취지 및 청구원인 변경신청서부분 송달일 다음날부터 다 갚는 날까지 연 12%의 비율로 계산한 돈을, 피고 C 주식회사(이하 ‘피고 C’이라 한다.)는 4,340,160원 및 이에 대하여 2022. 1. 15.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을, 피고 D, E는 각 11,800,320원 및 이에 대하여 2022. 1. 15.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 각 지급하라.

이 유

1. 기초사실

1) 원고는 2015. 6.부터 2017. 12.까지는 피고 C과, 2018. 1.경부터 2019. 12.경까지는 피고 D이 운영하는 F과, 2020. 1.경부터 2021. 12.경까지는 피고 E가 운영하는 G과 각 근로계약을 체결하여 근로를 제공하다가 2021. 12. 31. 퇴직한 사람이다.

2) 피고 C은 2015. 12. 31. 경남 함안군 H에 위치한 피고 B의 칠서사업장(이하 ‘이 사건 사업장’이라 한다.)의 공용부 사무실, 건물 주변 주차장 등 청소 업무에 관하여 도급계약을 체결한 뒤, 2017. 2. 10. 재차 도급계약을 체결하였고, 피고 D(F)은 2018년, 피고 E(G)은 2020년에 마찬가지로 피고 B과 각 위 사업장의 청소 업무에 관하여 도급계약을 체결하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제12, 13호증, 을 제1 내지 6호증(가지번호 있는 것은 각 가지번호 생략, 이하 같다)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 당사자들의 주장 요지

가. 원고

1) 피고 B에 대하여

원고는 피고 C, D, E와 약 6년여 기간 동안 근로계약을 체결하긴 하였으나, 근로의 내용은 변함없이 피고 B의 이 사건 사업장에 파견되어 2년 이상 근무하면서 청소 및 지게차운전 업무에 관한 근로를 제공하였는데, 피고 C, D, E는 피고 B에서 퇴직한 임직원이거나 그들이 대표인 점, 근로계약 체결시 피고 B 측에서 면접 과정에 참여하였던 점, 이 사건 사업장 근무시 피고 B의 근무복을 착용하였고, 안전교육을 받았던 점 등에 비추어 원고는 이 사건 사업장의 파견근로자에 해당한다.

그럼에도 피고 B은 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '파견법'이라 한다.) 제6조의2 제1항 제3호에 따라 2년을 초과하여 근무한 날부터 파견근로자인 원고를 직접 고용할 의무를 부담하고 있음에도 이를 불이행하였으므로, 피고 B은 원고에게 사용사업주의 직접고용의무 불이행에 대하여 직접고용관계가 성립할 때까지의 임금 상당의 손해 중 일부인 30,000,000원 및 그 지연손해금을 배상할 책임이 있다.

2) 피고 C, D, E에 대하여

원고는 최초 2015. 6. 1. 피고 C과 근로계약을 체결할 당시 기본급 외에 매월 상여금 361,680원과 지게차 운전수당 130,000원을 각 지급받기로 하였고, 2017. 2. 10.경 근로계약을 갱신하면서 동일한 내용의 근로계약서를 작성하여 근로조건에 변경이 없었음에도 정당한 이유 없이 2017. 1.경부터 상여금을 지급하지 않았고, 이후 피고 E, D 역시 같은 조건의 근로계약을 체결하였음에도 상여금 및 운전수당을 지급하지 않았다.

따라서 원고에게, 피고 C은 2017. 1. 1.부터 2017. 12. 31.까지 기간에 대하여 매월 상여금 합계 4,340,160원, 피고 D은 2018. 1. 1.부터 2019. 12. 31.까지 기간에 대하여 매월 상여금 및 운전수당 합계 11,800,320원, 피고 E는 2020. 1. 1.부터 2021. 12. 31.까지 기간에 대하여 매월 상여금 및 운전수당 합계 11,800,320원 및 그 지연손해금을 각 지급할 책임이 있다.

나. 피고 B

피고는 C 등과 청소위생 도급계약을 체결하였고, 원고는 소속업체인 C 등과 근로계약을 체결한 뒤 이들로부터 급여와 업무지시를 받았을 뿐이므로, 원고가 이 사건 사업장의 파견근로자에 해당한다고 볼 수 없다.

다. 피고 C, D, E

1) 피고 C은 2017. 2.경 원고와 근로계약을 새롭게 체결할 당시 조선산업의 경기침체로 어려워져 사업장의 가동 범위가 축소됨에 따라 청소업무의 범위도 감소하게 되었고, 그리하여 상여금과 운전수당을 따로 지급하지 않기로 하는 내용의 근로계약을 새롭게 체결하게 된 것이며, 나머지 피고들도 같은 내용의 근로계약을 체결하였는바, 피고들은 원고와의 근로계약에 따른 임금 등을 모두 지급하였다.

2) 가사 원고에게 어떠한 임금채권이 있다 하더라도, 상여금채권은 그 상여금에 관한 권리가 발생하는 때부터 소멸시효가 진행되고, 임금채권은 근로기준법 제49조에 정한 3년의 소멸시효가 적용되는바, 원고가 구하는 상여금 및 운전수당 등 임금채권은 소멸시효 기간이 도과하여 소멸하였다.

3. 피고 B에 대한 청구에 관한 판단

가. 관련 규정 및 법리

1) 파견법 제2조 제1호는 근로자파견이란 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’이라고 규정하고 있고, 같은 법 제6조는 ‘근로자파견의 기간은 제5조 제2항에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하여서는 아니 된다(제1항). 제1항에도 불구하고 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있고, 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하여서는 아니 되며, 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하여서는 아니 된다(제2항).’라고 규정하고 있으며, 같은 법 제6조의2 제1항 제3호는 ‘사용사업주가 제6조 제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.’라고 규정하고 있다.

2) 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 해당 근로자에 대하여 직간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘명령을 하는지, 해당 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 해당 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다93707 판결, 대법원 2017. 1. 25. 선고 2014다211619 판결 등 참조).

3) 파견법 제6조의2 제1항 제3호는 ‘사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다’라고 규정하고 있으므로, 파견기간 제한을 위반한 사용사업주는 직접고용의무 규정에 의하여 파견근로자를 직접 고용할 의무가 있고, 사용사업주가 직접고용의무를 이행하지 아니하는 경우 파견근로자는 사용사업주를 상대로 고용의사표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 있으며, 판결이 확정되면 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계가 성립한다. 또한 파견근로자는 사용사업주의 직접고용의무 불이행에 대하여 직접고용관계가 성립할 때까지의 임금 상당 손해배상금을 청구할 수 있다(대법원 2015. 11. 26. 선고 2013다14965 판결 등 참조).

나. 판단

앞서 살펴 본 관계 법령 및 법리에 비추어 살피건대, 이 사건 사업장과 관련하여 피고 B과 나머지 피고들 사이에 체결된 계약은 청소위생 도급계약으로, 원고가 제출한 증거들이나 제시한 사정들만으로는, 원고가 피고 B으로부터 직간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는

지시를 받는 등 그 법률관계가 그 형식과 달리 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당한다고 보기는 어려우므로, 이와 달리 근로자파견계약의 존재를 전제로 한 원고의 주장은 이유 없다.

4. 피고 C, D, E에 대한 청구에 관한 판단

살피건대, 갑 제12호증(을 제2, 3, 5호증), 을 제4, 6호증의 각 기재에 의하더라도, 2017년 이후 원고와 위 피고들 사이에 체결된 근로계약에서 시급과 취업규칙에서 정한 각종 법정수당을 지급하기로 되어 있고, 그 이외에 원고에게 별도의 상여금이나 운전수당을 지급하기로 하는 약정은 포함되어 있지 않은 사실을 인정할 수 있는바, 이와 달리 상여금 및 운전수당의 지급 합의의 존재를 전제로 한 원고의 주장은 이유 없다.

이와 관련하여 원고는, 피고들이 제출한 근로계약서들(을 제2 내지 6호증)에 원고의 기명 및 서명이 되어 있기는 하나, 당시 서명을 거절하게 되면 회사를 그만둘 수밖에 없는 사정으로 인하여 원고로서는 불가피하게 서명하였을 뿐이므로 그 효력을 인정할 수 없다는 취지로 주장하나, 근로계약서 작성 경위에 관한 원고의 주장을 그대로 따르더라도, 위 근로계약서들이 작성자의 의사에 반하여 위조 또는 변조되었다고 평가할 수는 없으므로, 이에 반하는 원고의 주장은 받아들일 수 없다.

5. 결론

그렇다면 원고의 피고들에 대한 청구는 모두 이유 없으므로 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

판사 강세빈