

# 울 산 지 방 법 원

## 제 3 민 사 부

### 판 결

사	건	2007가합XX30	근로자지위확인
원	고		
		소송대리인 변호사	장석대
피	고	1. A	
		2. B	
		피고들 소송대리인 법무법인	원율
		담당변호사	곽지환
변	론	종	결
			2008. 11. 7.
판	결	선	고
			2008. 12. 10.

### 주 문

1. 원고가 주위적 피고 A의 근로자임을 확인한다.
2. 원고의 예비적 피고 주식회사 B에 대한 청구를 기각한다.
3. 소송비용 중 원고와 주위적 피고 A 사이에 생긴 부분은 위 피고가 부담하고, 원고와 예비적 피고 주식회사 B 사이에 생긴 부분은 원고가 부담한다.

## 청 구 취 지

주위적 피고에 대한 청구취지

주문 제1항과 같다.

예비적 피고에 대한 청구취지

원고가 예비적 피고 주식회사 B의 근로자임을 확인한다는 판결

## 이 유

### 1. 기초사실

다음 각 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나 갑 제3호증, 갑 제8호증, 갑 제9호증의 1 내지 4, 을 제1호증, 을 제2호증, 을 제3호증의 1, 2, 을 제4호증, 을 제6호증, 을 제7호증의 1 내지 11, 을 제9호증의 1 내지 3의 각 기재와 원고본인신문결과에 변론 전체의 취지를 종합하면 이를 인정할 수 있다.

가. 주위적 피고 A(이하 ‘피고 A’라고 한다)는 기업소모성 자재유통업체로서, 2006.경 화물자동차운송사업체인 예비적 피고 주식회사 B(이하 ‘피고 B’라고 한다)와 사이에 아래와 같은 내용의 물류배송용역계약을 체결하였다.

### 【물류배송용역계약】

A와 B는 A가 고객에게 판매하는 상품을 배송하기 위한 용역계약을 다음과 같이 체결한다.

#### 제1조(목적)

본 계약의 목적은 A의 상품배송을 위해 B가 보유한 지정차량을 이용하여 상품의 수거, 배송 등 물류대행업무를 수행하고, A의 배송계획에 따라 B가 배송함에 있어 A가 지정하는 장소와 시간에 친절, 신속, 정확하게 업무를 상호 신뢰와 성실을 기본으로 이행하는 데 있다.

#### 제3조(용역의 범위)

본 계약에 의하여 B가 A에게 제공하는 용역의 범위는 다음과 같다.

1. 지정차량의 배차 업무: 본 계약 용역 수행을 위해 A의 요청에 의한 지정차량의 배차업무
2. 상품의 배송 업무: A가 지정한 도착지까지의 요청시간 내 배송업무
3. 상품의 하역 업무: A가 요청하는 장소에서의 상품 하역 업무.
4. 인수증 회수 업무: 상품의 인도에 대한 확인 인수증 의무, 반납 업무.
5. 기타 A의 배송관련 용역에 필요한 업무 일체

#### 제4조(배송 대상 품목)

B는 A가 지정하는 모든 상품을 A가 지정하는 장소로 배송하며, A가 관리하는 모든 물류센터, 창고, 고객사 수령자에게 정상상품을 배송 및 반품상품, 교환, 샘플 등을 회수하는 것으로 한다.

#### 제6조(배송차량 공급 및 지정)

2. B는 A의 요청이 있을 경우 지정하는 상호, 문구 등을 배송차량에 도색하여야 하며, 최초 도색비용은 B가 부담하며, 최초 도색 이후 B의 과실이 아닌 자연적인 현상에 의하여 변색되거나 탈색되는 경우의 도색비용은 A가 부담한다.

#### 제7조(배송차량 및 인력관리)

1. B는 A의 요구에 따라 차량을 공급하며, A의 정당한 배차요구에 응하여야 한다. 부득이한 사유로 차량운행이 불가할 경우에는 즉시 A에게 서면통보하고, 대체차량 또는 대체기사를 투입하여 A의 배송업무에 지장이 없도록 해야 한다.
4. 차량의 계약 기간 내 A의 필요에 따라 차량의 구조를 변경하거나 도색을 변경할 경우 B는 이에 응해야 하며, 관련비용은 A가 부담한다.
5. A는 B의 차량관리 종합 평가결과 불량하다고 판단되었을 때나, B의 배송기사의 불친절 등으로 A의 고객의 불만사항이 3회 이상 접수되었을 때 배송기사 교체요구 및 배송권역 조정을 할 수 있으며 B는 즉각 응해야 한다.
6. B는 배송기사의 퇴직 또는 이직 등으로 인하여 배송기사를 신규채용 또는 대체기사 투입 시 A에게 7일 이전에 서면으로 요청하여 A의 사전승인을 득하여야 하며, 대체인력을 숙달 시켜 인원교체에 따른 업무공백이 발생하지 않아야 한다.
7. B의 배송기사는 반드시 A가 지급하는 유니폼을 단정하게 착용하여야 한다.

#### 제9조(근무조건)

1. 배송차량의 근무시간은 A의 근무시간을 원칙으로 하며, 상호협약하에 조정할 수 있다.

2. 휴무일은 일요일과 국가지정 공휴일로 정한다. 단, A의 요청에 의하여 휴무일 배송이 발생할 경우 B는 이에 응하여야 하며, A는 B에게 평일의 120%에 해당하는 비용을 일수 계산하여 지급한다{휴무배송 수당=(월지입료/30)\*120%}

#### 제10조(용역비 및 비용)

용역비는 B의 인건비, 복리 후생비, 보험료, 검사비, 유지비, 소모품비, 감가상각비, 제세공과금 등 일체의 제반비용을 포함하여 다음과 같이 정한다.

1. 1M/T 내장탑차, 초장축 카고차량은 대당 ₩2,000,000/월(부가세별도)으로 한다.
2. 2.5M/T 내장탑차, 초장축 카고차량은 대당 ₩2,400,000/월(부가세별도)으로 한다.
3. 차량주유비(경유)는 실비지급을 원칙으로 하며 주유 후 월말 사후 정산함을 원칙으로 한다. 주유비는 카드사용을 원칙으로 한다.
4. 도로교통비 및 주차비는 실비지급 월 사후 정산을 원칙으로 하며, 영수증을 제출하여야 한다.
5. B의 차량에 대한 사고나 교통법규 위반 등으로 발생한 비용은 B가 부담한다.
6. B의 차량에 소요되는 유지보수비, 수리비, 보험료 및 제세공과금 일체는 B가 부담한다.
7. B는 매월 말일까지 용역비를 정산마감하여 익월 2일까지 세금계산서 및 청구내역을 A에게 제출한다.
8. 용역비의 지급은 익월 20일이며, 현금 지급을 원칙으로 한다.

#### 제11조(배송규칙)

B는 A의 상품을 배송함에 있어 아래의 규칙을 준수한다.

1. B는 A의 차량운행 지침에 따른 제반사항을 준수하며, A의 지침에 이의가 있을 때는 B는 사전에 A와 협의하여 조정할 수 있다.
2. A는 근무시간 중 배송기사의 업무량을 감안하여 필요하다고 판단될 경우 유관업무에 차량을 투입할 수 있으며, B는 이에 응해야 한다.
5. B는 A의 상품을 지정된 장소에 납품시 A의 고객에 대한 A의 이미지가 손상되지 않도록 친절하고 복장을 단정히 하여야 한다.
7. B는 A가 상품을 배송하는 계약기간에 종합보험가입증명서(책임, 대인, 대물), 적재물 배송보험가입증명서, 사업자등록증사본을 A에게 제출하고, 종합보험가입, 적재물 배송보험 가입은 B의 부담을 원칙으로 한다.
11. 모든 차량은 업무종료 후 A의 상품배송 관련업무 이외의 개인용으로 차량을 사용할 수

없다.

12. B의 배송기사는 매일 해당 차량의 운행에 대하여 당일의 배송결과, 특기사항, 차량운행 사항 등을 기록한 차량 운행 일지를 기록하여, 인수자 서명과 날짜가 기재된 거래명세표와 함께 A에게 제출한 후에 퇴근하여야 한다. 단 부득이한 경우 익일 출근시 제출할 수 있다.

#### 제14조(배송기사의 휴무)

B는 다음 각 항이 발생할 경우 3일전에 증빙서류와 함께 A에게 사전통보하여야 하며, 이 경우 용역비에 영향을 미치지 아니한다. 단 기사 본인의 사망의 경우 당일 통보로 할 수 있다.

1. 운전자의 예비군 훈련 및 민방위 교육(해당기간)
2. 운전자 본인의 결혼(3일)
3. 운전자의 부모 및 자녀의 사망(3일)
4. 차량의 정기검사(1일)
5. 위 각 사항의 사유로 운행결손이 발생시 B는 차질이 생기지 않도록 B의 보유차량 또는 대체기사를 투입하여야 한다.

#### 제15조(계약의 해지)

A는 다음의 각 항에 해당된다고 인정될 경우 B에게 사전에 서면통보함으로써 계약을 해지할 수 있으며, B는 이에 이의를 제기할 수 없다.

2. 과실 또는 고의로 A의 명예를 손상시키거나 피해를 가했다고 상호 인정될 때
4. A의 업무지시에 불응하여 업무진행에 지장을 초래했을 경우

#### 제16조(대행, 위탁, 양도금지)

B는 A에게 승인을 얻지 아니하고 이 계약에 의한 B의 권한을 제3자에게 대행, 위탁, 양도할 수 없다. 계약서상 상호와 차량등록증상 상호는 일치하여야 하며, 등록된 상호가 상이할 경우에는 A는 계약을 해지할 수 있다. 단 차량등록증상 상호가 다를 경우 A에게 사전통보하여 제6조 제3항의 책임과 의무를 다한다.

나. 원고는 2006. 5.경 생활정보지의 구인광고란에 게재된 구인광고(그 요지는, 모계 열사에서 근무할 배송기사를 모집한다는 것이었다)를 보고 거기에 기재된 전화번호로 전화를 걸어 위 구인광고를 게재한 소외 이\*\*(피고 B에 차량을 지입하고 피고 A에서

물류배송업무를 수행하던 자이다)를 만나 배송업무에 관한 개략적인 설명을 들은 후, 위 이\*\*의 화물차량(피고 B에 지입되어 있던 차량으로 그 번호가 ###였다. 이하 ‘이 사건 차량’이라고 한다)에 동승하여 배송업무내용을 파악한 후 이\*\*로부터 이 사건 차량을 매수하고, 피고 A의 배송기사 담당 직원인 소외 \*\*\*를 만나 면접을 본 후, 같은 해 6. 1.부터 피고 A울산지사에서 물류배송업무를 수행하였다.

다. 원고는 피고 A와 사이에 직접적인 고용계약을 체결하거나 또는 피고 A명의로 된 고용계약서 등을 작성한 바는 없었고, 다만, 2006. 6. 5. 피고 B와 사이에 아래와 같은 내용의 ‘차량현물출자 및 관리 위·수탁계약’을 체결한 뒤, 같은 해 6. 7. 피고 B의 관할세무서인 남양주세무서에 상호를 ‘B’로, 사업자명을 원고로 한 사업자등록을 하였고, 부가가치세도 원고 명의로 납부하였다.

#### **【차량현물출자 및 관리 위·수탁계약서】**

##### **제4조(독립사업의 보장)**

원고는 위 차량을 사업목적으로 하여 독자적인 사업자등록을 필한 후 독자적인 계산으로 운송 영업을 영위할 수 있다.

##### **제6조(직원의 채용)**

- ① 원고는 필요한 경우 원고의 책임 하에 위 차량운행에 필요한 직원을 채용할 수 있다. 이 경우 그 직원의 임금, 산재보험등 제반비용은 원고의 책임하에 지급 또는 납부하여야 한다.
- ② 원고가 채용한 직원에 대한 교육훈련 및 후생복지, 노사문제 일체는 원고가 책임진다.

##### **제8조(제세공과금의 부담)**

원고는 위차량을 운행함에 있어 발생하는 각종 세금, 벌과금 등을 부담하여야 한다.

##### **제10조(관리권의 양도)**

- ① 원고는 B의 동의 없이 제3자에게 관리권을 양도할 수 없다.
- ② 원고가 관리권을 양도하고자 할 경우 반드시 밀린 제비용을 정산하여야 하며 원고가 연체 비용을 지급치 않고 양도를 고집할 경우 B는 차량에 대한 가압류 등 조치를 취할 수 있다.

## 제12조(해약)

- ① 본계약 기간 중이라도 원고와 B의 쌍방합의로 해약할 수 있다.
- ② 다음 각 호의 경우는 이행의 최고 없이 B가 일방적으로 해약할 수 있다.
  - 가. 제반 원고의 부담을 3개월 이상 체납하였을 때
  - 나. 차량의 계속검사를 기피하였을 때
  - 다. 종사원의 지급여를 3개월이상 체납하였을 때
  - 라. 교통사고로 인해 원고가 관리하는 차량이 감차처분되었을 때

## 제14조(취업관리 및 교육의무 등)

B는 제법규 및 행정지시에 의한 전담직원을 선임하고 종사원에 대한 취업관리 및 교육, 교통 사고 예방에 필요하다고 인정하는 업무를 수행하여야 한다.

라. 피고 A는 원고의 물류배송업무 수행에 따른 대가로 매월 아래와 같은 내용의 ‘배송기사 용역 수수료 지급규정’에 따라 계산된 수수료를 피고 B에게 지급하고, 피고 B는 위 수수료에서 위·수탁관리수수료 명목으로 매월 13만원을 공제한 나머지를 원고에게 지급하였다.

### 【배송기사 용역 수수료 지급규정】

- 1. 고객만족의 완성을 위한 배송기사의 평가 관리 지침을 제도화하여 배송기사의 사기 진작 및 교육으로 고객감동사례를 활성화시켜 한단계 높은 서비스를 실현하고 궁극적으로 최고의 서비스회사를 만드는 데 있다.
- 2. 기본수수료(지입료)
  - 차량 1.0t 차 2,000,000원
  - 2.5t 차 2,400,000원
  - 1) 기본 수수료는 1년 단위 계약을 기준으로 한다.
  - 2) 기본 수수료 인상은 해당년월의 물가상승률을 감안하여 상호간의 협의 하에 결정한다.
- 3. 직책수당
  - 주임 : 50,000원/월(입사후 2년 이상 근무자 중 근무평가가 우수한 자에게 지급함)
- 4. 장기근속수당

급수	1급	2급	3급	4급	5급
기간	입사후 1년이상	입사후 2년 이상	입사후 3년 이상	입사후 4년 이상	입사후 5년 이상
금액	50,000원/월	100,000원/월	150,000원/월	200,000원/월	250,000원/월

장기근속수당은 입사후 1년차 이상 근무자를 대상으로 매년 50,000원씩 인상하며, 최대 5년차까지만 지급한다.

## 5. 인센티브

급수	1급	2급	3급	4급
평정	90점 이상	80 - 90 미만	70- 80 미만	70점 이하
금액	100,000원/월	60,000원/월	40,000원/월	지급없음

### 1) 평가방법

- ① 절대평가방법에 의하여 해당 점수를 반영하여 등급을 결정한다.
- ② 배송기사 평가는 월 1회 해당센터에서 배송기사평가표에 의하여 1차 평가후 본사로 제출한다.
- ③ 본사에서 분기별 평가점수 합산후 평균점수에 의하여 등급을 설정한다.

### 2) 포상방법

- ① 연 4회(3, 6, 9, 12월) 평가분에 대한 인센티브를 지입료에 반영하여 지급한다.

## 6. 견책부분

### 1) 월 종합평균 점수가 기준점수(70점) 미달 운전자

- ① 경고조치 1회
- ② 해당센터장 면담. 면담서 작성후 제출
- ③ CS관련 센터장 자체교육(09:00 - 12:00까지 1일간 교육), 교육일지 제출

### 2) 분기별 종합평균 점수가 기준점(70점)에 미달 운전자

- ① 해당기사 운행정지 7일(대체인력에 따른 비용부담은 해당기사 지입료에서 공제함)
- ② CS관련 센터장 자체교육(09:00 - 12:00까지 7일간 교육), 교육일지 제출
- ③ 심의위원회를 구성하여 심사후 업무해약 등 징계 여부를 결정한다.

## 7. 특별관리항목

### 1) 아래의 악성 문제건이 1건 이상 발생하여 회사/고객에게 손실을 입힌 경우 심의위원회에서 업무해약 등 징계여부를 결정한다.

- ① 고객에게 매우 불쾌하게 행동한 경우가 2건/월 이상인 경우
- ② 고의적으로 배송을 기피한 경우

- ③ 배송기사의 약속시간어김, 불친절 등의 중대 귀책으로 반품 및 취소된 건이 2건이상/月인 경우
- ④ 약속시간 어김, 불친절, 무성의 등이 3건이상/月인 경우
- ⑤ 음주운전 및 무단결근이 2건이상/月인 경우
- ⑥ 상품을 부정 반출한 경우
- ⑦ 단체행동으로 인한 회사의 유,무형의 피해를 입혔을 경우
- ⑧ 기타 회사의 명예 및 재산상 손실을 초래한 경우

## 8. 심의위원회

- 1) 구성: 물류기획팀 상무, 물류기획팀장, 해당센터장, 상무가 지정한 1명(총 4명)

마. 그런데, 피고 A는 원고가 물류배송업무의 수행과정에서 몇차례 고객과 마찰을 빚어 수차례에 걸쳐 원고에게 주의를 주었음에도 불구하고 개선되지 아니한다는 이유로, 2007. 5. 10.경 피고 B에 배차정지를 통보하였고, 이에 피고 B는 같은 해 5. 21. 원고에게, 계약해지일시를 같은 해 5. 14.로 하여 다음과 같은 내용 즉, ‘피고 A의 울산 물류센터 배송기사로서 고객사에 대한 서비스업무를 다하지 못하여 고객사로부터 클레임을 유발시켜 몇 번의 주의 및 경고조치를 주었으나 시정되지 않아 피고 A의 울산물류센터로부터 계약해지를 통보받아 원고에게 위·수탁계약해지를 통보합니다’라는 내용이 기재된 서면을 발송하였고, 그무렵 위 통보서가 원고에게 도달되었다.

## 2. 피고 A에 대한 청구에 관한 판단

### 가. 쌍방의 주장

#### (1) 원고

원고는, 원고와 피고들 간의 계약관계가 형식적으로는, 원고가 피고 B와 사이에 차량현물출자 및 관리 위·수탁계약을 체결하고 그에 기하여 피고 A의 물류배송에 관한 용역업무를 수행한 것으로 되어 있으나, 실질적으로는, 피고 A에 고용되어 위 피

고의 관리·감독하에 위 피고의 울산지사의 물류배송업무에 종사하였으므로, 원고는 피고 A의 근로자라 할 것이고, 피고 A의 지시에 따른 피고 B의 위·수탁계약 해지 통보는 실질적으로 해고에 해당한다 할 것인데, 위 해고는 원고와 피고 A간의 근로계약에서 정한 해고사유에 해당하지 아니함은 물론이고, 근로기준법상의 정당한 사유도 없을 뿐만 아니라 취업규칙 등에서 정한 해고절차도 거치지 아니한 것으로 무효라고 주장한다.

## (2) 피고 A

피고 A는, 그가 원고를 직원으로 고용한 바 없고, 원고는 그 소유인 이 사건 차량을 피고 B에 지입하고 피고들간의 물류배송용역계약에 따른 피고 A의 물류배송업무를 수행한 것에 불과하므로, 독립한 개인사업자라고 주장한다.

## 나. 판단

### (1) 원고가 피고 A의 근로자인지 여부

(가) 살펴건대, 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 상당한 지휘감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로

자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안된다(대법원 2006. 1. 7. 선고 2004다29735판결 등 참조).

(나) 이 사건에 관하여 보건대, 원고가 피고 A와 사이에 직접적인 근로계약을 체결한 바 없고, 다만, 이 사건 차량을 전차주로부터 구입하여 피고 B에 지입한 후 피고들 간의 물류배송용역계약에 따라 피고 A의 물류배송업무에 종사하여 온 점 및 원고가 피고 B의 관할세무서인 남양주세무서에 'B'라는 상호로 사업자등록을 하고 개인사업자로서 피고들로부터 받은 용역비에 대한 부가가치세를 납부하여 왔음은 앞서 본 바와 같고, 원고가 피고 A나 피고 B의 소속직원으로 산재보험 등 이른바 '4대 보험'에 가입하거나 또는 피고들이 원고의 근로소득세를 원천징수한 바 없음은 당사자 사이에 다툼이 없다.

(다) 그런데, 갑 제1호증의 1, 2, 갑 제2 내지 7호증, 갑 제9호증의 1 내지 4, 을 제1호증, 을 제6호증, 을 제7호증의 1 내지 11의 각 기재와 원고본인신문결과에 변론 전체의 취지를 종합하면, 다음과 같은 사정들 즉, ① 피고 A는 원고에게 위 피고의 로고가 새겨진 유니폼과 사원증(그 뒷면에는 다음과 같은 문구 즉 '1. 본 증은 항상 휴대 또는 패용하여야 합니다. 2. 휴, 퇴직시에는 반드시 반납하여야 합니다. 위 사람은

본사의 직원임을 확인합니다.’라는 문구가 기재되어 있고, 피고 A의 본사 주소 및 대표 전화가 기재되어 있다), 그리고 소속 및 직급이 ‘주임/울산지사’로 새겨진 명함을 교부하였고, 이 사건 차량에도 피고 A의 명칭과 로고 및 콜센터번호를 새겨 넣도록 하였던 점, ② 원고를 비롯한 배송기사들은 월요일부터 금요일까지 피고 A에서 정한 시각에 위 피고의 울산지사 사무실로 출·퇴근하도록 되어 있고(출근시각 08:30, 퇴근시각 17:30), 지각하거나 무단결근을 할 경우 매월 실시되는 업무평가지 감점, 경고조치 등의 불이익을 받도록 되어 있는 점, ③ 원고를 비롯한 배송기사들은 매주 토요일에 교대로 휴무하며, 개별 휴무일은 피고 A가 매월 지정하여 통보하고, 하계휴가 역시 피고 A가 배송기사별로 휴가기간을 정하여 통보해 왔던 점, ④ 원고를 비롯한 배송기사들은 매일 아침 울산지사 사무실로 출근하여 피고 A가 정한 배송계획(배송기사별로 배송일자, 배송지 및 배송물품 등을 지정함)에 따라 배송업무를 수행해 왔고, 위 피고의 자체 물류창고나 택배회사에 가서 거래처에 배송할 물품을 찾아오는 업무도 담당하였으며(본인이 배송할 물품이 아니더라도 피고 A의 지시가 있으면 찾아와야 한다), 퇴근시간 전에 배송업무를 마쳤다 하더라도 울산지사 사무실로 복귀하여 피고 A의 지시에 따른 매일의 차량운행일지(출발지, 출발시간, 경유지, 도착지, 도착시간, 운행시간, 운행거리, 배송내역, 반환품목 및 사유, 급유량, 정비내역, 주행거리 등이 기재되어 있다)를 작성·제출한 후 퇴근하였으며, 퇴근 또는 업무종료후에는 피고 A의 배송업무 외에 개인 용도로 차량을 사용할 수 없도록 되어 있었던 점(따라서, 원고가 근무시간중에는 물론이고 출근 전이나 퇴근 후에도 이 사건 차량을 이용하여 독자적인 화물운송영업을 하는 것은 금지되어 있다), ⑤ 피고 A는 원고를 비롯한 배송기사들에게 주유비, 각종 통행료, 주차비 및 핸드폰 요금 등 배송업무수행과정에서 소요되는 각종 실비를 지급해

왔던 점(핸드폰 요금의 경우 통신비 명목으로 월 3만원씩 정액 지급함), ⑥ 앞서 본 물류배송용역계약 제14조에 따라, 원고를 비롯한 배송기사들이 예비군 훈련 및 민방위 교육, 결혼, 부모 및 자녀의 사망 등으로 휴무가 불가피한 경우 사유발생 3일전에 미리 증빙서류를 첨부하여 피고 A에게 통보하여야 하고, 휴무기간도 위 조항에서 정한 기간 동안에만 허용되며, 임의휴무 및 그에 따른 대체기사의 투입은 엄격히 제한되어 있는 점, ⑦ 피고 A는 앞서 본 것 처럼 원고를 비롯한 배송기사들에게 배송횟수나 운행거리 및 운송량과 관계없이 매월 20일에 일정액(금 2,000,000원 또는 금 2,400,000원)의 용역비(기본수수료)를 지급하였고, 앞서 본 배송기사용역 수수료 지급규정에 의하면, 원고를 비롯한 배송기사들에게 위 용역비외에, 입사후 2년 이상 근무한 자 중 근무평가가 우수한 자에 대하여 월 50,000원의 직책수당을 지급하고, 입사후 1년 이상 경과한 자에 대하여 근속기간에 따라 월 50,000원 내지 250,000원의 장기근속수당을 지급하도록 되어 있는 점, ⑧ 아울러, 피고 A는 원고를 비롯한 배송기사들에 대하여 매월 업무평가를 실시해왔는데, 그 평가항목은 현장서비스(30점, 세부항목 - 고객감동 및 불만접수, 고객의 소리 전달 여부, 샘플확인 및 인수인계여부), 배송관리(30점, 세부항목 - 업무지시 이행 여부, 물품분실, 배송오류, 배송지연, 상·하차이동시 파손 여부), 운행관리(20점, 세부항목 - 콜센터접수, 대인·대물사고, 기타 위반), 기본관리(10점, 세부항목 - 지각, 결근, 복장상태), 차량관리(10점, 세부항목 - 내·외부청결도, 도색상태, 운행중 고장여부) 등으로 세분화되어 있으며, 업무평가결과 그 평가점수가 일정점수를 초과하는 경우 그 점수에 따라 매월 40,000원 내지 100,000원의 포상금(인센티브)를 지급하는 반면, 평가점수가 일정점수에 미달하는 경우에는 경고조치, 면담, 교육실시(교육일지 제출 포함), 운행정지(7일), 심의위원회 회부 등 각종의 견책조치를 취하도록 되어

있는 점, ⑨ 피고 B는 피고 A로부터 원고를 비롯한 배송기사들에 대한 매월의 용역비를 지급받아 관리수수료 명목의 금원을 공제한 뒤 이를 원고 등에게 지급하는 외에는 원고 등의 업무수행에 별다른 관여를 하지 아니함으로서 사실상 피고 A에 대한 인력 공급역할만 수행한 것으로 보이는 점 등이 인정된다.

사정이 위와 같다면, 원고는 형식적으로는 독립된 사업자의 지위를 가지고 피고 B와의 차량현물출자 및 관리 위·수탁계약과 피고들 간의 물류배송용역계약에 따라 피고 A의 물류배송용역을 수행한 것 처럼 보이나, 그 실질에 있어서는 임금을 목적으로 피고 A의 지휘·감독 아래 종속적인 관계에서 위 피고에게 근로를 제공하는 근로자라고 봄이 상당하다 할 것이다.

## (2) 해고의 유효성 여부

(가) 따라서, 피고 A가 피고 B를 통해 원고에게 한 위·수탁계약해지통보는 그 실질에서 있어 해고에 해당한다 할 것이다.

(나) 그런데, 피고 A가 원고를 해고함에 있어 그 사유로 내세운 점이 위 피고의 취업규칙 내지 배송기사 용역수수료 지급규정 상의 징계해고사유에 해당한다는 점에 대한 아무런 주장·입증이 없을 뿐만 아니라, 위 해고가 적법한 절차 즉, 취업규칙에 의한 인사위원회 내지 배송기사 용역수수료 지급규정에 의한 심의위원회에로의 회부, 소명기회의 부여, 인사위원회 내지 심의위원회의 심의 및 의결 등을 거쳐 이루어졌다는 점에 대한 아무런 주장·입증도 없으므로, 위 피고의 원고에 대한 해고는 무효라 하지 않을 수 없다.

## 3. 피고 B에 대한 청구에 관한 판단

### 가. 주장내용

원고는, 피고 B에 대한 이 사건 청구원인으로, 원고가 위 피고에게 고용되어 위 피고의 지휘·감독하에 피고 A의 울산지사에 배치되어 배송기사로 근무하였으므로, 원고는 피고 B의 근로자라 할 것이고, 따라서, 위 피고가 앞서 본 것처럼 원고에 대하여 한 위·수탁계약해지통보는 그 실질에 있어 해고에 해당한다 할 것인데, 위 피고가 원고를 해고함에 있어 그 사유로 내세운 점이 위 피고의 취업규칙 등에서 정한 징계해고 사유에 해당하지 아니할 뿐만 아니라 근로기준법상의 정당한 사유도 없으며, 적법한 해고절차도 거치지 아니하였으므로, 위 피고의 원고에 대한 해고는 무효라고 주장한다.

#### 나. 판단

살피건대, 원고가 그 주장과 같은 경위로 피고 B의 근로자라는 점에 관하여는, 위 피고가 드는 증거들만으로는 이를 인정하기에 부족하고 달리 이를 인정하기에 족한 증거가 없는 반면, 앞서 살펴본 바에 의하면, 원고는 피고 A의 근로자라 할 것이므로, 원고의 위 주장은 더 살필 필요없이 이유없다.

#### 4. 결론

그렇다면, 원고는 피고 A의 근로자 지위에 있다 할 것이고, 위 피고가 이를 다투고 있는 이상 그 확인을 구할 이익도 있으므로, 원고의 피고 A에 대한 청구는 이유있어 이를 인용하고, 원고의 피고 B에 대한 청구는 이유없어 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장      판사      김주호 \_\_\_\_\_

   판사      최종상 \_\_\_\_\_

판사 이호신 \_\_\_\_\_