

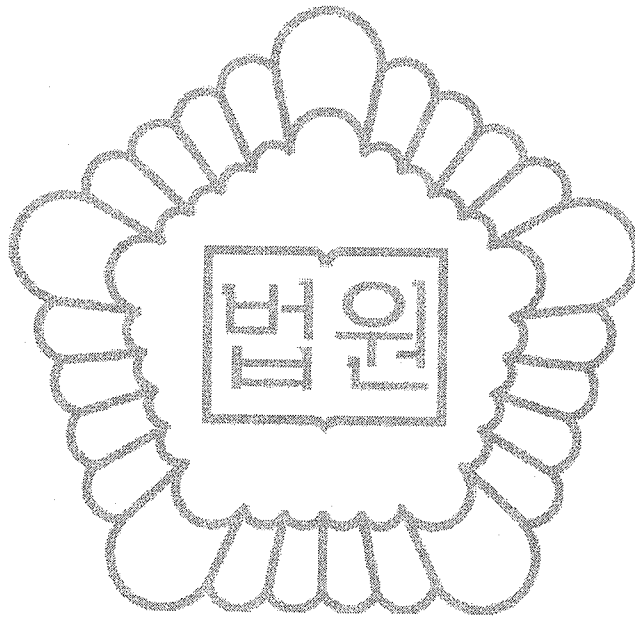


2011가합1752

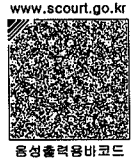


함양대
12/19

판 결 서



수원지방법원 평택지원



수원지방법원 평택지원

제 1 민 사 부

판 결

사 건 2011가합1752 근로자지위확인

원 고 1. 서맹섭

2. 복기성

3. 한윤수

4. 유제선

원고들 소송대리인 법무법인 여는

담당변호사 김태욱

피 고 쌍용자동차 주식회사

평택시 칠괴동 150-3

대표이사 이유일

소송대리인 법무법인 세종

담당변호사 홍세렬, 박성기

변 론 종 결 2013. 6. 20.



판 결 선 고 2013. 11. 29.

주 문

1. 원고들은 피고의 근로자의 지위에 있음을 확인한다.
2. 원고들의 피고에 대한 나머지 청구를 각 기각한다.
3. 소송비용 중 1/5은 원고들이, 나머지는 피고가 각 부담한다.

청 구 취 지

주문 제1항 및 피고는 원고들에게 각 2,000만 원 및 위 각 금원에 대한 이 사건 소장 부분 송달 다음날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 각 지급하라.

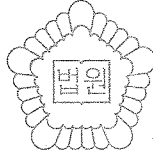
이 유

1. 기초 사실

가. 피고는 평택, 창원에 공장을 두고 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사이고, 원고들은 피고의 평택공장 사내협력업체인 주식회사 동산기업, 주식회사 영일기업, 명성실업 주식회사, 신천테크놀로지 주식회사(이하 각 회사를 지칭할 때 '주식회사'는 생략하고, 위 각 회사 전체를 지칭할 경우 '사내협력업체'라 한다)에 소속되어 자동차 생산 공정에 노무를 제공하던 근로자들이었다.

나. 원고들의 소속과 근로관계는 다음과 같다.

1) 원고 서맹섭은 2003. 9. 23. 동산기업에 입사하여 피고의 차체공장 내 차체1팀 문짝 용접 공정에서 근무하다가 2004. 2.경 차체2팀 로디우스 신규라인에 배치되어 용



접, 장착 등의 업무를 수행하였고, 2005. 5. 9. 영일기업으로 소속이 변경되어 같은 업무를 수행하던 중 2009. 5. 17. 영일기업에서 해고되었다.

2) 원고 복기성은 2003. 10. 1. 영일기업에 입사하여 피고의 의장공장 내 조립4팀 프론트 머플러 장착 공정에서 근무하였고, 2004. 4. 9. 명성실업으로 소속이 변경되어 같은 조립라인에서 엔진 장착 업무를 수행하다가 2009. 3. 31. 명성실업에서 해고되었다.

3) 원고 한윤수는 2002. 10. 21. 동산기업에 입사하여 피고의 차체공장 내 차체1팀 코란도 문짝 용접공정에서 근무하다 2005. 1.경 자리를 옮겨 텍스텐 차체 프로어 조립 공정에서 근무하였고, 2007. 2. 1. 신천테크놀로지로 소속이 변경되어 차체2팀 WBC(차체공정에서 도장공정으로 옮기는 상차작업) 업무를 수행하다가 2009. 4. 27. 신천테크놀로지에서 해고되었다.

4) 원고 유제선은 2001. 11. 21. 영일기업에 입사하여 피고의 차체공장 내 차체2팀 차체용접공정에서 근무하다가 의장공장 내 조립4팀에서 근무하였고, 2004. 4. 8. 명성실업으로 소속이 변경되어 2004. 5.경부터 파이널과(의장공정의 일부로 최종적으로 차체에 타이어를 장착하고 글라스와 도어램프 등을 장착하는 등 모든 조립이 마무리되는 과정 담당)에서 업무를 계속하다가 2009. 3. 31. 명성실업에서 해고되었다.

다. 피고의 자동차 생산 공정은 크게 '프레스공정 → 차체공정 → 도장공정 → 의장공정 → 완성검사 및 리페어 공정'의 순서로 이루어지는데, 이 중 차체공정은 프레스공정을 거쳐 만들어진 자동차 각 부분 패널을 용접로봇을 이용하거나 수동으로 용접·조립하는 공정이고, 의장공정은 도장공정까지 마친 차체를 조립라인에 올려놓고 각종 부품을 조립하여 자동차를 완성하는 공정이다.



라. 피고는 사내협력업체들과 정형화된 계약서를 사용하여 도급 형식의 계약을 체결하였는데, 원고들이 근무하던 2004. 10. 1.경 또는 2005. 5. 23.경 사내협력업체와 체결한 도급계약의 주요 내용은 다음과 같다.

- 1) 도급금액 : 도급금액은 완성차량 대수 및 작업산출량을 기준으로 노무비, 적정관리비, 이윤 등을 고려한 합리적인 산정방식에 따라 협의하여 본 계약에 부속한 '도급금액 산정기준 합의'에서 정한다(제3조)
- 2) 계약내용(제5조)
 - ① 동산기업 : 체어맨, 로디우스, 무쏘, 렉스턴 BIW의 완성제작, CKD 운송
 - ② 영일기업 : AXLE SUB 완성제작, 체어맨 조립·완성제작, 무쏘 자재 보급 작업, 프레스 적재 완성
 - ③ 명성실업 : 체어맨, 로디우스 조립·완성, 체어맨, 로디우스 휠얼라인먼트 검사·조정
 - ④ 신천테크놀로지 : PAINTED BODY 완성제작
- 3) 손해배상책임 : 사내협력업체들은 본 계약의 이행에 있어 발생할 수 있는 목적물의 하자 및 품질유지, 개선 등을 위하여 유·무상 대여한 각종기계, 설비, 기자재 등의 손망실로 인하여 피고에게 손해 및 손실이 발생하는 경우 이를 배상하여야 하며, 이를 위하여 연대보증인을 입보시킨다(제7조)

마. 피고는 2004. 10. 1.경 사내협력업체와 사이에 사내협력업체에 사무집기 및 전화를 제외한 사무실, 전기, 수도를 무상으로 지원하는 내용의 무상 임대계약을 각 체결하였는데, 피고가 사내협력업체와의 도급계약을 관리하기 위하여 마련한 '사내협력업체 관리절차'에는 사내협력업체의 계약작업에 필요한 부품, 부재료, 저장품, 자산성 공구, 소모품, 안전보호용품 등을 협력업체로 하여금 무상임대하여 사용토록 한다고 규정되어 있다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제2, 3, 9 내지 11, 62 내지 64, 66 내지 69호증, 을 1



호증(각 가지번호 포함, 이하 같다)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 당사자들 주장의 요지

가. 원고들의 주장

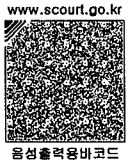
1) 원고들은 형식적으로는 피고의 평택공장 사내협력업체와 근로계약을 체결하였지만, 사내협력업체들은 사업주로서의 독립성을 결한 피고의 노무대행기관에 불과하고 실제로는 피고가 원고들을 직접 사용·지휘하여 근로를 제공받았으므로, 원고들과 피고 사이에 묵시적 근로계약관계가 성립하였다.

2) 설사 묵시적 근로관계가 성립되지 않았더라도, 피고와 사내협력업체 사이에 체결된 도급계약은 그 실질에 있어서는 근로자파견계약에 해당하고, 사용사업자인 피고가 2년을 초과하여 원고들을 사용함으로써 구 파견근로자 보호 등에 관한 법률(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것)에 따라 피고는 원고들을 직접 고용한 것으로 간주된다.

3) 따라서 원고들은 피고의 근로자 지위에 있고, 피고는 원고들에게 직접 고용이 의제된 시점부터 이 사건 소 제기시까지 피고가 지급했어야 할 임금에서 원고들이 사내협력업체로부터 받은 임금을 공제한 나머지 차액을 지급할 의무가 있으므로, 우선 그 중 일부 청구로서 각 2,000만 원의 지급을 구한다.

나. 피고의 주장

사내협력업체는 피고와 독립된 사업체로서 자신들의 독립된 경영권에 기하여 근로자들을 채용하고 임금을 직접 지급하였으며 인사권, 징계권을 행사하는 등 근로관계 전반에 걸쳐 사용자의 권리와 의무를 행사했는데, 원고들은 사내협력업체의 근로자로서 위 업체로부터 지휘, 감독을 받아 근무하였고, 사내협력업체의 도급인인 피고가 원



고들에 대하여 업무와 관련한 지휘, 명령을 한 사실이 없으므로, 원고들과 피고 사이에 묵시적 근로계약관계가 성립하였다거나 근로자파견관계가 성립하였다고 할 수 없다.

설사 원고들과 피고 사이에 근로계약관계가 성립하였다 하더라도, 원고들은 이 사건 협력업체들로부터 해고된 지 2년이 지난 후에 새삼스럽게 피고의 근로자 지위의 확인을 구하는 것은 실효의 원칙에 반하여 허용되지 않는다.

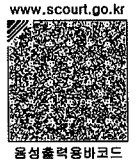
3. 판단

가. 인정사실

1) 원고들이 소속된 사내협력업체는 각 업체 명의로 채용공고를 내어 신규 근로자를 채용하였고, 그 소속 근로자들을 피보험자 또는 수익자로 하여 고용보험, 산업재해보상보험, 국민건강보험, 국민연금 등 4대 사회보험에 가입하였으며, 원고들을 포함한 소속 근로자들에게 임금, 상여금 등을 직접 지급하였는데, 다만 이러한 사무는 피고가 제공하는 사무실에서 이루어졌다.

2) 사내협력업체는 피고와 업무도급계약을 체결할 때 교육을 통한 인력관리, 근무 평가에 의한 인사관리, 직원 처우개선 등에 관한 내용이 기재된 사업계획서를 제출하였다.

3) 피고의 자동차 조립, 생산 작업은 대부분 컨베이어벨트를 이용한 자동흐름생산 방식으로 진행되었는데, 원고들은 컨베이어벨트를 이용한 차체공장과 의장공장의 일부 공정에 각 배치되어 작업을 수행하였다. 업무 제반설비와 기계, 필요자재 및 조립공구 등은 모두 피고의 소유였고, 연속적인 공정의 진행이 요구되는 자동차조립 업무의 특성상 원고들을 포함한 사내협력업체 소속 근로자는 피고의 정규직 근로자와 동일한 생산라인에 배치되어 작업하기도 하였다.



4) 사내협력업체 소속 근로자들은 피고가 미리 작성하여 교부 또는 공장 내에 부착한 표준작업요령, 조립사양서, 일일생산계획서 등에 따라 단순, 반복적인 조립업무 등의 작업을 수행하였다.

5) 작업현장에는 사내협력업체 소속 현장관리인과 피고 소속의 관리자가 있었는데, 동일 작업을 반복하는 업무의 특성으로 말미암아 평상시에는 피고의 관리자로부터 사내협력업체 소속 근로자가 특별한 작업 지시를 받지는 않았지만, 생산방식이 변경되거나 공정에 많은 변동이 있는 경우에는 피고 소속의 관리자가 직접 또는 사내협력업체 소속 현장관리인을 통하여 사내협력업체 소속 근로자에게 필요한 지시를 하였다.

6) 피고의 의장공정에는 불량률 검사하는 공정단계로 '키퍼'가 있는데, 키퍼는 사내협력업체 소속 근로자들의 작업까지 포함하여 불량 여부를 검사하고 불량률이 있는 경우 직접 사내협력업체 소속 근로자에게 지시하거나 그 현장관리인을 통하여 수정지시를 하였다.

7) 사내협력업체 소속 근로자들의 근무시간, 연장 및 야간근로 여부는 피고의 생산라인 운영계획에 따라 결정되고, 그 근무시간은 피고의 정규직원들의 근무시간과 연동되어 있다. 사내협력업체는 소속 현장관리인(또는 해당 공정을 관리하는 사내협력업체 소속 조장)을 통하여 소속 근로자들의 출근, 지각, 근로시간 등을 관리하는 한편 위와 같은 근태관리사항을 피고 소속의 관리자에게 보고하였다.

8) 피고의 노사는 해마다 단체협약 및 임금협약을 체결하면서 사내협력업체 소속 근로자들의 기본급, 상여금, 휴가, 휴일 등 근로조건에 관한 사항까지 합의하여 규정하였고, 생산라인의 증설이 이루어져 인원 총원이나 재배치가 필요한 경우에는 그 인원 수 및 근로시간에 관한 사항을, 휴업이 불가피한 경우에는 사내협력업체별 휴업인원의



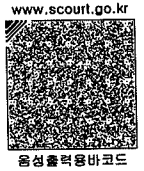
수, 휴업직원에 대한 처우 등의 사항을 결정하였다.

9) 피고는 사내협력업체 소속 근로자들의 노무비, 4대 보험료 등 경비, 일반관리비, 이윤 등을 고려하여 협력사의 시간당 비용을 산정하고, 위 비용과 조업예상시간, 조업인원, 시간당 생산대수(JPH), 도급산정시간 등을 토대로 대당단가를 정하였으며, 위 대당단가에 생산차량대수를 곱하여 사내협력업체에 기성금을 지급하였다. 공정별 작업처리시간과 시간당 생산대수(JPH)는 피고가 노사합의를 통하여 정하는데 이는 고정되어 있으므로, 결국 생산차량대수는 근로자들이 근무한 시간을 통하여 산출될 수 있다.

10) 원고들은 피고의 정규직원과 같은 사무실 내에 자리를 배치받고 회의에 참석하기도 하였고, 피고의 정규직원과 함께 같은 분임조로 편성되어 전국 경진대회 등에 참여하여 수상하기도 하였다. 또한, 원고들은 피고의 정규직원과 같은 직장예비군, 민방위대원에 편입되었다.

11) 한편 동산기업, 영일기업은 2006. 10. 16. 허가를 받지 않고 피고와 업무도급 계약을 체결하고 근로자들을 제조업의 직접생산 공정인 차체완성공정 등에 파견하였다는 범죄사실로 약식기소(이 법원 2006고약11649호)되어 벌금형을 선고받았다. 이에 대하여 피고의 노사협력팀은 하도급 라인공정배치가 사내협력업체의 의사와는 관계없이 피고의 생산계획과 정책에 의하여 추진되는 것이어서 위 사내협력업체의 벌금을 피고가 부담하는 것이 타당하다는 이유로 추가예산을 신청하는 기안서를 작성하기도 하였다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 1, 2, 3, 6 내지 10, 13 내지 24, 26 내지 31, 35 내지 45, 55호증(각 가지번호 포함), 을 1, 2, 3호증(가지번호 포함)의 각 기재, 증인 최기민, 이창근, 전종철의 각 증언, 변론 전체의 취지



나. 묵시적 근로계약관계의 성립 여부(주위적 주장)

1) 원고용주에게 고용되어 제3자의 사업장에서 제3자의 업무에 종사하는 자를 제3자의 근로자라고 할 수 있으려면, 원고용주는 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 결하여 제3자의 노무대행기관과 동일시할 수 있는 등 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 아니하고, 사실상 당해 피고용인은 제3자와 종속적인 관계에 있으며, 실질적으로 임금을 지급하는 자도 제3자이고, 또 근로제공의 상대방도 제3자이어서 당해 피고용인과 제3자 간에 묵시적 근로관계가 성립되어 있다고 평가될 수 있어야 한다(대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결 등 참조).

2) 살피건대, 사내협력업체들이 독립적인 물적 시설을 갖추지는 못한 것으로 보이는 점, 사내협력업체들의 고유 기술이나 자본 등이 업무에 투입된 바는 없는 점 등에 비추어 보면, 외관상 원고들과 피고 사이에 근로관계가 있는 것처럼 볼 수도 있다.

그러나 앞에서 인정한 사실 및 앞서 본 각 증거, 이 법원의 근로복지공단, 국민연금공단, 국민건강보험공단, 평택세무서에 대한 각 금융거래정보제출명령결과 및 과세정보제출명령결과에 의하여 알 수 있는 다음의 사정들, 즉 ① 사내협력업체들은 피고와 별도로 회사를 설립하여 독립적인 사업주체로 국민건강보험 등 4대 보험에 가입한 것으로 보이며, 회계와 결산 등을 피고와 별도로 활동하고 있었던 점, ② 사내협력업체들이 근로자들을 채용하고 근태관리를 하며 인사권과 징계권을 행사해 온 점, ③ 또한 근로자들에 대하여 임금, 상여금 등도 사내협력업체들이 그 책임하에 직접 근로자들에게 지급하고 그에 따른 근로소득세 원천징수, 연말정산 등의 업무도 사내협력업체들이 자체적으로 수행해 온 점, ④ 사내협력업체는 피고와의 업무도급계약 체결 시 수행한 작업의 하자에 대하여 손해배상책임을 지기로 규정하여 사업경영의 위험을 부담하기

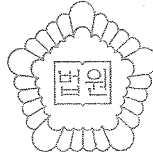


도 한 점 등에 비추어 보면, 앞서 본 바와 같은 사정들만으로 피고와 사내협력업체들과의 도급관계가 형식적인 것에 불과하고 사내협력업체들이 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 상실하였다고 볼 수 있을 정도로 그 존재가 명목적이거나 형식적인 것으로 볼 수는 없고, 달리 이 점을 인정할 증거가 없다. 따라서 피고와 원고들 사이에 직접적으로 근로계약관계가 성립된 것으로 볼 수 없으므로, 원고들의 이 부분 주장은 받아들이지 아니한다.

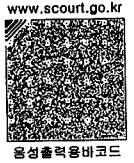
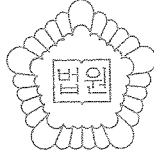
다. 근로자파견 관계 인정 여부(예비적 주장)

1) 근로자파견이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것으로서, 근로자파견에 해당하는지는 당사자의 형식적이고 명목상 정한 계약 형식과 상관없이, 계약 목적 또는 대상의 특정성, 전문성 및 기술성, 계약당사자의 기업으로서 실체 존부와 사업 경영상 독립성, 계약 이행에서 사용사업주의 지휘명령권 보유 등을 종합적으로 고려하여 그 근로관계의 실질을 따져서 판단하여야 한다.

2) 위 인정 사실에 앞서 든 증거에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들, 즉 ① 피고가 사내협력업체에 지급하는 보수 산정의 기준이 되는 생산차량대수는 근로자들이 근무한 시간을 통하여 산출될 수 있는바, 결국 당해 노동에 투입된 근로시간의 수에 따라 보수가 산정되는 것으로서 피고가 사내협력업체에 도급계약에 따라 지급한 보수는 노동력 자체에 대한 대가로 볼 수 있는 점, ② 사내협력업체별로 이루어지는 근태 관리는 피고에게 보고되어 피고에 의해서도 관리된 점, ③ 피고는 2005.경 생산라인 재배치 작업을 진행하면서 기존에 사내협력업체 소속 근로자들이 수행하던 공정에 정



규직 근로자를 투입하고, 사내협력업체로 하여금 위 공정에 근무하던 해당 근로자들을 휴업처리 하도록 지시한 바 있어, 피고가 사내협력업체 소속 근로자의 근무에 상당한 영향력을 행사하고 있던 것으로 보이는 점, ④ 원고들은 피고의 정규직원들과 동일한 생산라인에 배치되어 작업을 수행하기도 하였는바, 그 작업내용이 정규직원의 작업과 혼합되어 작업결과가 누구의 작업으로 말미암은 것인지 분명하지 아니하고, 원고들의 업무 내용이 단순하여 전문성, 기술성을 가지고 있지 못하여 계약 목적과 대상이 원고들이 보유한 노동력의 제공으로 보이는 점, ⑤ 피고가 작성하여 정규직원 및 사내협력업체 소속 근로자들에게 제시한 표준작업요령은 공정마다 부착되어 있는데, 해당 공정의 근로자에게 부품의 식별방법과 작업방식을 지시하는 것으로 볼 수 있으며, 또한 피고가 작성하여 정규직원 및 사내협력업체 소속 근로자들에게 제시한 조립사양서, 일일생산계획서는 당일 자동차의 조립 등 작업을 지시하는 것으로 볼 수 있으며, 반면에 사내협력업체의 현장관리인 등이 그 책임 하에 원고들에게 독자적인 업무지시를 하였다고 볼 만한 증거는 없는 점(위 표준작업요령, 조립사양서, 일일생산계획서가 피고와 사내협력업체 사이에 체결된 도급계약에 따른 도급인의 수급인에 대한 지시에 불과하다고 단정하기 어렵다), ⑥ 원고들이 수행하는 업무의 특성 등을 고려할 때, 사내협력업체의 현장관리인 등이 원고들에게 지휘명령권을 행사하였다 하더라도 이는 도급인이 결정한 사항을 전달한 것이거나 그러한 지휘명령이 도급인 등에 의해 통제된 것에 불과한 것으로 보이는 점, ⑦ 작업수행과 관련한 근로자의 배치는 피고와 사내협력업체 사이의 도급계약에 따라 고정적인 것이 아니라 피고에 의하여 변경되기도 하는 점, ⑧ 이 사건에서 주로 문제가 되는 원고들의 근로기간인 2001. 11. 21.부터 2005. 10. 1.까지 사이에 있어서, 원고들은 피고가 통제하는 컨베이어벨트를 이용한 자동흐름생산방



식에 맞추어 컨베이어벨트상 차체·의장의 일부 공정에서 작업을 수행하여, 원고들은 피고의 전체적인 작업지휘에 따라 근로에 종사하였다고 보이고, 반면에 사내협력업체는 독자적으로 내지 주도적으로 피고와 사이의 계약에 따른 차체·의장의 일부 공정상 업무를 진행하였다고 볼 만한 증거는 없고, 사내협력업체는 원고들의 작업과 관련하여 그 근태관리 정도를 하였다고 보이나(다만, 당시 피고의 공정 단위로 조직된 "직"의 직장이 정규직원으로서 원고들을 포함한 그 직과 관련된 사내협력업체 소속 근로자의 출퇴근 현황을 직접 파악한 것으로 보인다), 그 이상으로 평상시나 설계변경 등 특이사항 발생시 원고들의 작업을 직접 지휘하는 등의 관여행위를 하였다고 볼 만한 증거는 없는 점 등을 보태어 보면, 원고들은 2001. 11. 21.부터 2005. 10. 1.까지 사이에 사내협력업체에 고용된 후 피고의 작업현장에 파견되어 피고로부터 직접 지휘·명령을 받는 근로자파견 관계에 있었다고 봄이 상당하다.

라. 실효의 원칙 주장에 관한 판단

피고가 주장하는 실효의 원칙이 적용되기 위해서는 실효기간(권리를 행사하지 아니한 기간)의 길이와 의무자인 상대방이 권리가 행사되지 아니하리라고 신뢰할 만한 정당한 사유가 인정되어야 할 것인데, 원고들의 권리행사에 관한 실효기간이 진행되었다고 할 수 없고, 나아가 인력관리의 효율화를 위하여 위장도급의 형식을 빌어 원고들을 채용한 피고가 원고들이 근로자로서의 자신의 지위를 확인받기 위한 권리를 행사하지 않을 것이라고 신뢰할 만한 어떠한 정당한 사유를 찾아볼 수 없으므로, 피고의 위주장은 이유 없다.

마. 임금지급 청구부분에 관한 판단

원고들은 구 파견법 규정에 따라 고용이 의제되는 경우 원고들의 임금을 비롯한



근로조건은 피고의 근로자 중 당해 원고들과 동종 또는 유사업무를 수행한 근로자에게 적용되는 취업규칙, 단체협약 등에서 정하는 근로조건이 적용되어야 함을 전제로 원고들이 피고로부터 지급 받아야 했을 임금에서 이미 지급받은 임금을 공제한 나머지 차액 지급을 구하고 있으나, 이에 관한 아무런 입증이 없으므로, 원고들의 이 부분 청구는 나아가 살필 필요 없이 이유 없다.

바. 소결

따라서 원고들은 피고에 파견된 날로부터 2년의 기간이 만료된 날의 다음날로서 원고 서맹섭은 2005. 9. 24.부터, 원고 복기성은 2005. 10. 2.부터, 원고 한윤수는 2004. 10. 22.부터, 원고 유제선은 2003. 11. 22.부터 각 피고와의 직접 고용이 간주됨으로써 근로계약관계가 성립되었다 할 것이어서 피고의 근로자의 지위에 있고, 피고가 이를 다투고 있는 이상 원고들로서는 위 확인을 구할 이익이 있으나, 원고들의 임금 지급 청구 부분은 이유 없다.

4. 결론

그렇다면, 원고들의 피고에 관한 근로자지위확인 청구는 이유 있으므로 이를 인용하고, 나머지 청구는 이유 없으므로 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장

판사

이인형

이인형

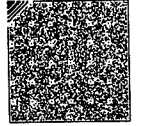


판사

이성은

이성은

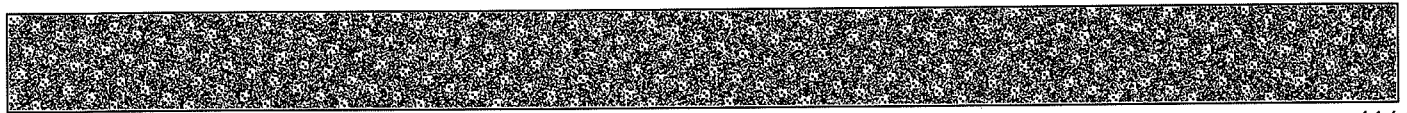




판사

공성봉

공 성 봉 



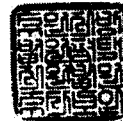


정본입니다.

2013. 12. 2.

수원지방법원 평택지원

법원주사보 박만진



판결에 불복이 있을 때에는 이 정본을 송달받은 날(발송송달의 경우에는 발송한 날)부터 2주 이내에 상소장을 이 법원에 제출하여야 합니다 (민사소송법 제71조의 보조참가인의 경우에는 피참가인을 기준으로 상소기간을 계산함에 유의).

※ 각 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급번호조회 메뉴를 이용하거나, 담당 재판부에 대한 문의를 통하여 이 문서 하단에 표시된 발급번호를 조회하시면, 문서의 위,변조 여부를 확인하실 수 있습니다.