

서울고등법원

제 1 민 사 부

판 결

사 건 2013나73188 퇴직금
원고, 피항소인 1. A
2. B
3. C
4. D
5. E
원고들 소송대리인 법무법인 ○○
담당변호사 ○○○
피고, 항소인 F신용정보 주식회사(변경전 상호 : G신용정보 주식회사)
대표이사 ○○○
소송대리인 법무법인 ○○○○
담당변호사 ○○○, ○○○
제 1 심 판 결 서울중앙지방법원 2013. 10. 17. 선고 2012가합104637 판결
변 론 종 결 2014. 5. 28.
판 결 선 고 2014. 6. 23.

주 문

1. 피고의 원고들에 대한 항소를 모두 기각한다.
2. 항소비용은 피고가 부담한다.

청구취지 및 항소취지

1. 청구취지

피고는 원고들에게 별지 퇴직금산정표의 '법정퇴직금'란 기재 각 돈 및 이에 대하여 같은 표의 '근무기간'란 기재의 근무기간 말일 다음날부터 이 사건 소장 부분 송달일까지는 연 6%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 각 지급하라.

2. 항소취지

제1심판결을 취소한다. 원고들의 청구를 모두 기각한다.

이 유

1. 기초사실

가. 당사자의 지위

1) H 주식회사(이하 'H')는 2010. 11. 1. 그 사업부문 중 채권추심 및 신용조사 사업부문을 분할하여 피고 회사를 신설하였다.¹⁾ 설립 당시 피고의 명칭은 G신용정보 주식회사였는데, 2013. 6. 13. 현재의 상호로 변경되었다.²⁾ 위 분할 과정에서 기존 H의 채권추심 및 신용조사 사업부문 관련 채무 일체가 피고에게 승계되었다.³⁾

1) 갑 제1호증의 1(각 등기사항전부증명서), 갑 제5호증의 1 내지 3(피고 회사 연혁, 조직도 등)

2) 을 제10호증(법인등기부등본)

3) 다툼 없는 사실.

2) 원고들은 별지 퇴직금산정표의 '근무기간'란 기재의 근무기간과 같이 ① 원고 A은 2004. 12. 1.부터 2010. 1. 31.까지, ② 원고 B는 2002. 12. 24.부터 2011. 1. 1.까지, ③ 원고 C은 2008. 1. 2.부터 2010. 2. 28.까지, ④ 원고 D는 2005. 7. 4.부터 2011. 2. 28.까지, ⑤ 원고 E은 2008. 6. 1.부터 2011. 2. 28.까지 H 또는 피고 회사에서 채권관리 및 추심업무를 수행하다가 퇴직하였다.⁴⁾

나. 원고들과 피고 사이의 위임계약

원고들은 피고와 6개월 단위로 아래와 같은 내용의 채권추심업무에 관한 위임계약을 체결하였다.

[2007. 1. 1.자 추심관리역 계약서, 갑 제4호증]

제4조(담당업무) “갑” (피고의 전신인 H)은 채권추심업무를 위해 “을” (채권추심원)에게 아래 업무를 담당하게 하고 “을” 은 아래 업무를 신의를 다하여 성실히 수행하기로 한다.

① “갑” 이 지정한 담당 추심파트의 제반 관리업무

“갑” 과 채권회수대행계약을 체결한 자(이하 “추심직” 이라 함)의 실적관리 및 평가, 민원 처리업무, 추심직 교육, 담당파트의 회수실적 제고를 위한 회수기술 공유 및 개발 등

② 기타 “갑” 이 지시하는 채권회수 관련 업무

제6조(성과보수)

① 성과보수 산정체계는 별도의 세부기안 내용대로 적용한다.

② 성과보수는 매월 1일부터 말일까지 회수실적을 정산하여 익월 26일 지급하기로 한다.

제7조(담당파트의 지정) 제3조에 의하여 “을” 이 담당할 추심파트의 지정, 파트내 구성원의 조정, 채권의 배분은 추심업무의 효율성, 채권이관 규모 등을 고려하여 “갑” 이 정

4) 갑 제2호증의 1, 2(각 위임계약확인서 내지 근무확인서), 갑 제3호증의 1 내지 4(사업소득원천징수영수증 내지 급여입금내역)

하며 “을”은 이에 대해 어떠한 이의를 제기하지 않는다.

제8조(준수사항) “을”은 다음의 지침을 준수하여야 하며 이의 위배로 “갑”이 계약을 해지하더라도 이의를 제기하지 못한다.

1. 업무상 지득하게 된 “갑” 및 채무자에 대한 기밀사항, 사적정보 등을 누설하여서는 아니된다.
2. “갑”의 문서, 서류 및 전산화일을 허가 없이 수정·복사하거나 이를 외부유출, 타인 앞 인도 또는 열람케 하여서는 아니된다.
3. 업무처리상 상위직원의 정당한 지시 및 “갑”으로부터의 시달사항을 무시하거나 반하는 행위를 하여서는 아니된다.
4. 업무와 관련하여 금품수수를 하여서는 아니된다.
5. 채권회수와 관련하여 채무자로부터 직접 대금(현금 및 개인명의 예금계좌 등)을 수령하여서는 아니된다.

제9조(계약해지)

- ① 다음 각 호에 해당하는 사유가 발생할 경우에는 계약기간에도 불구하고 본 계약을 해지할 수 있다.
2. “갑”과 해당 위임사와의 계약 종료, 채권 이관 규모의 변동, 회사 내 추심파트의 조정 등 계약체결 당시의 사정이 변경되어 “갑”이 계약해지 통보를 하는 경우
3. “을”이 추심직 약관을 위반하여 “갑”의 업무에 현저한 지장을 초래한 경우
4. “을”이 정신질환, 신체이상으로 업무수행이 곤란한 경우
5. “을”이 고의 또는 과실로 업무수행 중 민원이나 법률적인 분쟁을 유발한 경우
7. 본 계약서상의 업무지침을 위반한 경우
8. “을”이 제3조의 담당업무를 수행함에 있어 업무수행도가 현저히 떨어지는 경우

[2010. 1. 1.자 추심업무 위임계약서, 을 제2호증]

상기 당사자는 민법 제680조에 의한 추심업무 위임계약을 아래와 같이 체결한다.

제1조 을(채권추심원)은 갑(피고)이 정한 추심업무 위임약관을 준수하여야 한다.

제2조 을은 업무상 지득한 사항 및 비밀을 요하는 사항에 관하여는 결코 외부에 누설하

여서는 안된다.

제3조 (1) 갑은 을에게 회수실적에 따른 소정의 성과보수를 지급한다.

(2) 을이 추심업무 위임계약 기간 중 계약 해지하고자 할 경우 15일 전에 그 사유를 갑에게 통보하고 갑의 요청에 따라 채권관리기록 등 인수인계 절차를 밟는다. 만약 이를 위반할 경우 그 위반일수에 해당하는 회수실적을 인정하지 않고 그에 따른 성과보수를 지급하지 않는다.

(3) 전항의 성과보수 지급시기는 추심업무 위임약관에 따른다.

(4) 전항의 성과보수 등에 대한 제세는 을이 부담한다.

[피고의 추심업무 위임약관(1999. 1. 4. 제정, 2004. 3. 1. 일부 개정), 갑 제14호증]

제2조(정의) 추심업무 수입자라 함은 당사에 위임된 연체채권의 회수업무를 수행할 위임 계약을 체결하고 회수실적에 따라 소정의 성과보수를 지급받는 자를 말한다.

제3조(위임업무) 갑(피고)이 을(채권추심원)에게 위임하는 업무는 연체채권의 회수에 관련된 아래의 사항으로 한다.

전화 및 전보, 우편 등에 의한 독촉, 방문조사 및 독촉, 소재확인 및 추적, 재산조사, 담당 사후관리카드 기록 및 관리, 상각채권에 대한 서류구비 및 신청, 입금확인된 건에 대한 보고, 기타 회수업무에 필요한 제반사항

제5조(구비 서류) 추심업무를 수입하고자 하는 자는 다음 서류를 제출하여야 한다.

1. 신상 및 경력명세서
2. 주민등록등본
3. 신원보증보험 증권
4. 기타 필요한 서류

제8조(제3자 대행 제한) 을은 갑의 승낙 없이 제3자로 하여금 자기에 갈음하여 추심업무를 대행케 하지 않는다.

제10조(처리상황의 조사) 갑은 필요할 경우 을의 위임업무 처리 상황에 대해 조사를 할 수 있고, 자료 제출 등의 보고를 요구할 수 있으며, 이때 을은 문서의 위·변조나 허위보고 등의 행위를 하여서는 아니 된다.

제12조(손해배상) 을은 추심업무와 관련하여 고의 또는 중대한 과실로 갑에게 재산상의

손해를 입혔을 경우에는 이를 배상하여야 한다.

제13조(자료제공 및 시설이용) 갑은 갑이 정하는 지원 한도 내에서 을에게 추심업무 수행에 필요한 제반 자료를 제공하며 을은 자율적으로 사무실, 전화, O/A기기 등 제반 시설을 이용할 수 있다.

제15조(회의 및 연수) 갑은 추심업무에 필요한 경우 회의 및 연수를 시행하고 을은 이에 자발적으로 참여할 수 있다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 5, 14호증, 을 제2, 10호증(가지번호 있는 것은 각 가지번호 포함, 이하 같다)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 주장과 판단

가. 당사자들의 주장

1) 원고들의 주장

원고들은 피고로부터 구체적인 지휘·감독을 받는 등 피고와 사용종속관계에서 채권추심업무를 수행하다가 퇴직하였으므로 원고들은 근로기준법이 정한 근로자에 해당한다. 따라서 피고는 원고들에게 퇴직금을 지급할 의무가 있다.

2) 피고의 주장

원고들은 피고와 근로계약이 아닌 채권추심을 위한 위임계약을 체결하고 구체적인 지휘·감독을 받지 아니하는 등 근로기준법상 근로자에 해당하지 않으므로 피고가 원고들에게 퇴직금을 지급할 의무가 없다.

설령 원고들이 종전에는 근로기준법상 근로자에 해당하였다고 하더라도 피고가 2008. 8.경부터 채권추심원들의 근로자성을 배제하기 위한 '위임계약자 운영가이드'를 실시함에 따라 그때부터는 원고들이 피고로부터 구체적인 지휘·감독을 받지 아니하여 근로자성을 상실하였다. 그런데 원고 C, E은 2008. 8.경 이전까지 피고 회사에서

근무한 기간이 1년이 되지 않으므로 퇴직금청구권이 없고, 나머지 원고들은 2008. 8.경에 그때까지 근무기간에 해당하는 퇴직금지급청구권을 행사할 수 있었음에도 그로부터 3년이 지난 2012. 12. 13. 이 사건 소를 제기하였으므로 퇴직금지급청구권은 소멸시효가 완성되었다.

나. 인정사실

1) 피고의 채권추심원들의 조직 체계

피고의 채권추심원들은 센터장이 총괄업무를 담당하고, 그 아래에 파트장을 두어 파트장이 일정한 인원의 파트원을 구성원으로 하여 추심업무를 진행한다.⁵⁾

2) 원고들의 업무 내용

가) 원고들은 피고로부터 추심할 채권을 배정받아 채권추심업무를 수행하였다. 피고가 지점별로 채권 유형별 회수 목표를 부여하면 각 지점은 원고들에게 개인별 목표를 부여하였다.

나) 원고들은 매일 채권추심업무의 내용과 결과를 피고에게 채권추심업무를 위임한 한국자산관리공사가 관리하는 전산시스템(NCS)에 입력하였다.⁶⁾ 피고는 위 전산시스템으로 원고들의 채권추심 실적을 관리하였다.⁷⁾ 피고는 채권추심원별 및 부서별 실적을 평가하여 이를 채권추심원들과 각 부서에 통보하였다. 피고는 채권추심원에게 메신저로 쪽지를 보내서 당일, 주간 예상 실적을 취합하였다.⁸⁾

다) 실적이 부진한 부서는 부서 팀장의 주관하에 실적 증대를 위한 회의를 하고 실적이 부진한 채권추심원에게 경고 조치를 하였으며, 실적이 우수한 채권추심원에

5) 을 제9호증(○○○ 진술서)

6) 갑 제6호증(통합채권관리 전산관리화면)

7) 갑 제19호증의 1, 2(각 회수실적표)

8) 갑 제17호증의 2(메모지시)

대하여는 포상금을 지급하거나 표창을 하였다.⁹⁾

3) 원고들에 대한 급여 내지 수수료 지급

피고는 원고들 등 채권추심원들에게 매월 26일경 채권추심에 따라 지급되는 수수료를 실적에 따라 차등 지급하였다.¹⁰⁾

4) 원고들의 출퇴근 등 근태 관리

가) 원고들은 채권회수를 위하여 출장을 갈 경우 '출장복명서'를 작성하여 실장, 관리자, 관리팀장의 결재를 받았고,¹¹⁾ 현장에 다녀온 후에는 '현장보고서'를 작성하여 실장, 파트장의 결재를 받았다.¹²⁾

나) 피고는 채권추심원들에게 사원증을 배부하였고,¹³⁾ 메신저로 08:50까지 출근하고 18:00에 인바운드콜 및 메모 체크를 취합한다는 내용의 쪽지를 보낸 사실이 있고, 실적이 저조하여 연장 근무를 하라는 내용의 쪽지를 보낸 사실도 있다.¹⁴⁾

다) 피고는 집중근무시간을 정하여 채권추심원들이 집중근무시간에 개인적인 업무를 하는 것을 금지하였다.¹⁵⁾

5) 사무실, 비품, 업무에 필요한 비용 부담

피고는 원고들의 업무수행에 사용할 책상, 전화기, 컴퓨터 등의 비품을 제공하였고, 채권추심업무와 관련한 전화 및 우편요금을 부담하였다. 원고들에게는 각자 지정된 자리에 개인용 컴퓨터와 직통전화가 설치되어 있었다.¹⁶⁾

9) 갑 제7호증의 1 내지 3(각 포상금 및 표창장), 갑 제18호증(표창장)

10) 갑 제3호증의 1 내지 4(사업소득원천징수영수증 내지 급여입금내역), 을 제13호증(월별지급액), 을 제15호증(금융사업실 수수료 지급내역), 을 제16호증(채권사업실 수수료 지급내역)

11) 갑 제15호증(출장복명서)

12) 갑 제16호증(현장보고서)

13) 갑 제22호증의 1(사원증)

14) 갑 제17호증의 1(메모지시)

15) 갑 제17호증의 10(메모지시)

6) H의 2008. 8.경 '위임계약자 운영가이드' 작성·배포¹⁷⁾

가) 피고의 설립 이전인 2008. 8.경 H는 이후부터 원고들에 대한 '근태관리, 연장근로 지시, 실적 관리에 따른 불이익 부과, 업무 관련 회의 개최 등을 금지'하는 내용이 담긴 '위임계약자 운영가이드(을 제1호증의 1)'를 마련하여 각 지점에 통보하였다.

나) H는 위 가이드에 따라 자발적인 계도기간을 운영한 후 2009. 7. 30.경 현장 점검을 시행하였다.¹⁸⁾그러나 2008. 8.경 이후에도 H 및 피고 회사는 원고들의 출퇴근 시간을 관리하였고, 실적이 저조한 경우 실적 향상을 위한 회의를 하거나 연장근로를 하도록 독려하는 등의 방법으로 채권추심 실적을 관리하였으며, 실적평가를 반영하여 추심할 채권을 배분하였고, 집중근무시간을 정하여 집중근무시간에 개인적인 업무를 하는 것을 금지하였다.¹⁹⁾

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제3, 6, 7, 8, 11, 15 내지 22호증, 을 제1, 6, 9, 13, 15, 16호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

다. 원고들이 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부

1) 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, 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사) 규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스

16) 갑 제8, 11, 21호증(각 좌석배치도)

17) 을 제1호증의 1(위임계약자 운영가이드)

18) 을 제6호증(업무연락)

19) 갑 제17호증의 1 내지 17(각 메모지시)

스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 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 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등 참조).

2) 위 법리에 비추어 이 사건을 살펴본다. 위 1. 기초사실 및 2. 나. 인정사실과 변론 전체의 취지에서 알 수 있는 아래 ① 내지 ⑨와 같은 사정들을 종합하면, 원고들은 피고가 '위임계약자 운영가이드'를 마련한 2008. 8.경 이전뿐만 아니라 그 이후에도 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 피고 회사에 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단된다.

① 원고들이 채권추심업무의 구체적인 수행방법과 관련하여서는 피고로부터 지시·감독을 받지 아니한 채 스스로 계획을 세워 그 업무를 수행한 것으로는 보이나, 그 밖에 원고들은 피고로부터 추심할 채권을 배당받고 업무와 관련한 각종 지시를 받아 자신들에게 배당된 채권에 대한 회수실적을 피고에게 보고하는 등의 방법으로 피고로부터 상당한 지휘·감독과 통제를 받았던 것으로 보인다.

② 피고는 파트장인 채권추심원을 통하여 실적을 취합하고, 원고들의 채권추심업무를 독려하기 위하여 포상금을 지급하기도 하였다.

③ 원고들의 채권추심 업무는 피고의 주된 사업에 해당하고, 원고들은 피고 회사가 제공한 근무장소에서 피고 회사가 제공하는 사무집기류 등을 이용하여 채권추심 업무를 수행하였고, 그 출퇴근 시간, 연장근무, 토요일 근무 등에 있어 통제를 받았다.

④ 구체적으로 피고는 원고들과 같은 채권추심원들의 출근 시간을 09:00로, 퇴근 시간을 18:30로 지정하여 전산시스템에 로그인한 시간으로 출퇴근을 관리한 것으로 보인다. 이에 대하여 피고는, 을 제14호증의 기재에 의하면 일부 사람들의 경우 오후에 로그인하기도 한 사실을 인정할 수 있어 피고가 채권추심원들의 출퇴근을 관리하지 않았다고 주장한다. 그러나 을 제14호증의 기재에 의하더라도 채권추심원들 대부분은 09:30 전에 출근하는 것으로 보이고, 일부 채권추심원들이 오후에 로그인하거나 온종일 로그인을 하지 않은 이유는 외근 또는 휴가로 인한 것으로 볼 수도 있어 위 증거만으로는 피고가 출퇴근을 관리하지 않았다고 보기는 어렵다.

⑤ 피고의 추심업무 위임약관(갑 제14호증)에 의하면 원고들은 제3자로 하여금 자신의 업무를 대신 수행하도록 하는 것이 허용되지 않았고, 이를 위반하는 경우 계약해지사유에 해당할 수 있었다. 그리고 원고들은 사실상 다른 사업장에 대한 노무제공 가능성도 없어 피고에 상당히 전속되어 있었다.

⑥ 원고들은 추심업무실적이 현저히 부진하여 추심직으로서 부적당하다고 인정되는 등의 특별한 사정이 없는 한 계약기간이 계속 갱신되어 근로제공의 계속성이 있었고, 채권추심업무의 수행을 위한 근로제공계약관계의 성립과 유지 및 종료에 대한 주도권이 피고 회사에게 있었던 것으로 보인다.

⑦ 원고들에게 따로 기본급이나 고정급이 정해져 있지 않았으나 원고들이 매월 지급받는 성과보수 내지 수수료는 원고들이 제공하는 근로의 질과 양에 따라 달라지는 것으로서 근로 자체의 대가에 해당한다고 할 수 있다.

⑧ 피고는 H가 2008. 9. 1. 채권추심원의 근로자성 인정에 관한 리스크 관리 차원에서 '위임계약자 운영가이드(을 제1호증의 1)'를 작성하고 약 1년 뒤부터 시행하였다고 주장한다. 그러나 을 제4호증의 1의 각 기재에서 알 수 있는 바와 같이 피고가 2012. 4. 18. 채권추심원들의 근로자성 인정 요소를 제거하기 위하여 보낸 공지 이메일에서, 즉시 메신저 기능을 차단할 것과 상반기 중에 팀장제도의 단계적 폐지를 시행할 것 등을 지시하고 있는 점 등에 비추어 위 위임계약자 운영가이드에 기재된 내용은 적어도 원고들이 피고에서 모두 퇴직한 2011. 2.경까지는 각 지점의 실제 현장에서는 그대로 지켜지지 않았던 것으로 보인다.

⑨ 원고들에게 피고 회사의 취업규칙 또는 복무규정 등이 적용되지 않았고, 피고가 원고들의 성과보수에 대하여 근로소득세가 아닌 사업소득세를 원천징수하였으며, 원고들에 대한 고용보험 등 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받지 못한 점은 인정되나, 이는 피고 회사가 경제적으로 우월한 지위에서 사실상 임의로 정할 여지가 크다.

라. 원고들의 퇴직금 청구권

1) 피고의 퇴직금 지급의무

앞서 1. 가. 1)항에서 인정된 사실에 의하면, 피고 회사가 H의 채권추심업에 관하여 발생한 모든 채무를 승계하였음을 알 수 있으므로, 피고 회사는 원고들이 H에서 근무한 기간에 해당하는 퇴직금지급채무 역시 승계하였다고 판단된다. 따라서 피고는 원고들에게 원고들이 H 및 피고 회사에서 근무한 기간을 통틀어 별지 퇴직금산정

표의 '근무기간'란 기재의 기간에 해당하는 근로자퇴직급여 보장법에서 정한 퇴직금을 지급할 의무가 있다.

2) 퇴직금 액수의 산정

갑 제3호증의 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고들이 퇴직 전 3개월간 지급받은 임금액은 별지 퇴직금산정표의 '퇴직 전 3개월간 수령액'란 기재와 같고, 위 기간 원고들의 1일 평균임금은 같은 표의 '1일 평균임금'란 기재와 같으며, 원고들의 계속근로연수는 같은 표의 '근무기간'란 기재와 같다. 이를 기초로 하여 계산한 원고별 퇴직금은 같은 표의 '법정퇴직금'란 기재와 같다.

3) 소결론

따라서 피고는 원고들에게 별지 퇴직금산정표의 '법정퇴직금'란 기재 각 돈 및 이에 대하여 같은 표의 '근무기간'란 기재 근무기간 말일의 다음날부터 원고들이 구하는 바에 따라 이 사건 소장 부분이 피고에게 송달된 날인 2012. 12. 31.까지는 상법에서 정한 연 6%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 소송촉진 등에 관한 특례법에서 정한 연 20%의 각 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

3. 결론

그렇다면, 원고들의 이 사건 청구는 이유 있어 이를 모두 인용하여야 할 것인바, 제1심판결은 이와 결론을 같이하여 정당하다. 따라서 피고의 원고들에 대한 항소는 이유 없어 이를 모두 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 김형두

판사 김상우

판사 이영창

별지

퇴직금산정표

원고	근무기간	총 재직 일수	퇴직 전 3개월간 수령액(원)	산정 일수	1일 평균임금 (원)	법정퇴직금 (원)
A	2004. 12. 1. ~ 2010. 1. 31.	1,887	11,432,295	92	124,264	19,272,848
B	2002. 12. 24. ~ 2011. 1. 1.	2,930	13,317,040	92	144,750	34,859,078
C	2008. 1. 2. ~ 2010. 2. 28.	788	6,183,313	92	67,209	4,352,993
D	2005. 7. 4. ~ 2011. 2. 28.	2,065	11,359,250	92	123,470	20,956,091
E	2008. 6. 1. ~ 2011. 2. 28.	1,002	8,533,753	92	92,758	7,639,208

끝.