

서울남부지방법원 2019. 4. 2 선고 2018가합104437(본소), 2018가합104444(반소) 판결
[구상금 · 보수금 청구의 소]

재판경과

서울고등법원 2019. 12. 20 선고 2019나2020946(반소) 판결

서울남부지방법원 2019. 4. 2 선고 2018가합104437 판결

전 문

원고(반소피고)A 주식회사

소송대리인 법무법인 세종

담당변호사 이학철, 김종수

피고(반소원고)B

소송대리인 법무법인 봄

담당변호사 김세라

변론 종결2019. 3. 12.

판결 선고2019. 4. 2.

주 문

1. 피고(반소원고)는 원고(반소피고)에게

가. 66,056,268원 및 이에 대하여 2017. 12. 12.부터 2018. 1. 4.까지는 연 5%, 그 다음날부터 다
값는 날까지는 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을,

나. 2,188,470원 및 이에 대하여 2018. 2. 22.부터 2018. 4. 9.까지는 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을 각 지급하라.

2. 피고(반소원고)의 원고(반소피고)에 대한 반소청구를 기각한다.

3. 소송비용은 본소, 반소를 통틀어 피고(반소원고)가 지급한다.

4. 제1항은 가집행할 수 있다.

N

청 구 취 지

본소 : 주문 제1항과 같다.

반소 : 원고(반소피고, 이하 '원고'라고만 한다)는 피고(반소원고, 이하 '피고'라고만 한다)에게 259,832,434원 및 그 중 252,208,940원에 대하여 2018. 2. 22.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

이 유

1. 본소 청구원인에 관한 판단

피고가 2006. 10. 30. 원고에 입사하여 재직하다가 2017. 6. 8. 퇴직한 사실, 원고가 피고에게 미지급한 2017년 6월분 급여와 연차수당이 합계 8,096,160원인 사실, 원고는 2017년도 연말정산을 하면서 피고의 퇴직으로 인하여 피고로부터 원천징수했어야 할 금액을 합계 74,152,428원(근로소득세가 59,070,940원, 주민세 5,907,120원, 건강보험료 8,019,630원, 고용보험료 584,270원, 국민연금보험료 195,300원, 식대 등 정산금 375,168원)으로 산정한 사실, 피고가 이를 납부하지 아니하여 원고가 2017. 12. 11. 피고 대신 66,056,268원(= 74,152,428원-8,096,160원)을 대신 납부한 사실, 원고는 2018. 2. 21. 연말정산 과정의 오류로

납부되지 않은 피고의 소득세 1,989,520원, 지방소득세 198,950원 등 합계 2,188,470원을 추가로 납부한 사실은 당사자 사이에 다툼이 없으므로, 피고는 특별한 사정이 없는 한 원고에게 구상금으로 ① 66,056,268원 및 이에 대하여 대납일 다음날인 2017. 12. 12.부터 지급명령부분 송달일인 2018. 1. 4.까지는 민법이 정하는 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 소송촉진 등에 관한 특례법이 정하는 연 15%의 각 비율로 계산한 돈과 ② 2,188,470원 및 이에 대하여 대납일 다음날인 2018. 2. 22.부터 청구취지 변경신청서 부분 송달일인 2018. 4. 9.까지는 민법이 정하는 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 소송촉진 등에 관한 특례법이 정하는 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을 각 지급할 의무가 있다.

2. 본소에 대한 피고의 상계 항변 및 반소 청구에 관한 판단

가. 기초사실

1) 원고는 금융투자업 등을 영위하는 회사이고, 피고는 2006. 10. 30. 원고에 입사하여 주식운용 업무를 담당하였고, 2016. 1. 1.부터 상무보로 재직하다가 2017. 3.경 원고에게 사직할 의사가 있음을 표명하였고, 2017. 6. 8. 사직서를 제출하고 퇴사하였다.

2) 피고는 원고와 해마다 연봉근로계약을 체결하였는데, 피고의 2015년도 연봉근로계약서에는 다음과 같은 내용이 기재되어 있다.

제4조(지급보수)

7. 원고는 회사의 Incentive 제도에 의하여 피고의 운용실적 또는 업무실적 등을 평가 결과에 따라 경영성과급과는 구별된 별도의 Incentive를 지급할 수 있다. 이때 Incentive 지급액은 평균임금 산정시 제외한다.

제13조(특약사항)

원고는 회사의 성과급 제도에 따라 피고에게 별도의 성과급을 지급할 수 있다.

피고의 Incentive 상한액은 target ratio 150%를 적용한 375,000,000원으로 하며, 이때, 결정된 Incentive는 지급률이 60% 이하의 경우 동 계약 만료시 해당월 말일에 100%를 지급하며, 지급률이 60%를 초과할 경우 그 초과분에 대해서는 당해년도 해당월 말일에 60% 지급, 차년도 해당월 말일에 30% 지급, 차차년도 해당월 말일에 잔여 10%를 순차적으로 지급기로 한다.

3) 피고의 2016년도 연봉근로계약서에는 다음과 같은 내용이 기재되어 있다.

제4조(지급보수)

회사는 회사의 성과급 제도에 의하여 직원의 운용실적 또는 업무실적 등을 평가한 결과에 따라 경영성과급과는 구별된 별도의 성과급을 지급할 수 있다. 이때, 성과급 지급액은 평균임금 산정시 제외한다. 이 경우 성과급은 지급일 현재 "직원"이 재직 중인 경우에 한하여 지급하며, 회사에 손해를 끼친 경우에는 지급하지 아니한다.

제9조(특약사항)

회사는 회사의 성과급 제도에 따라 직원에게 별도의 성과급을 지급할 수 있다.

직원의 성과급 상한액은 퇴직급여를 제외한, 기본연봉과 연차수당을 합한 금액의 target ratio 200%를 적용한다. 이때, 결정된 성과급 중 이연지급에 대한 사항은 보상위원회규정 등 관련 규정에 따라 순차적으로 지급하기로 한다.

4) 피고의 2015년, 2016년 성과급은 아래와 같다.

성과급 총액	354,970,000	692,000,000
2015. 12. 31. 지급분	298,175,000	
2016. 12. 31. 지급분	42,596,000	415,200,000
2017. 12. 31. 지급분	14,199,000	83,040,000
2018. 12. 31. 지급분		83,040,000
2019. 12. 31. 지급분		110,720,000

5) 원고는 2016. 3. 24. 및 2017. 2. 28. 피고에게 아래와 같이 성과급을 지급하였다.

2016. 3. 24.(2015. 12. 31. 지급분)	298,175,000	
2017. 2. 28.(2016. 12. 31. 지급분)	42,596,000	415,200,000
합계	340,771,000	415,200,000

6) 원고의 연봉제규정에는 다음과 같은 내용이 기재되어 있다.

제3조(연봉구성)

② 회사는 인센티브제도에 의하여 연봉대상자의 운용실적 또는 업무실적 등을 평가한 결과에 따라 경영성과급과는 구별된 성과인센티브를 지급할 수 있다.

제11조(성과인센티브의 상한)

연봉대상자의 성과인센티브 상한은 개인별 target ratio를 적용하여 직급별로 차등을 두며 계약초 상호 합의한 목표를 기준으로 하여 계약기간말 목표 대비 달성도에 따라 지급율을 결정한다.

제16조(지급일)

② 성과인센티브는 지급사유 발생시 지급일을 적의 조정한다.

제23조(퇴직시 연봉지급)

③ 성과인센티브의 경우 지급일 이전에 퇴직한 직원에 대해서는 지급하지 아니한다.

[인정근거] 다툼 없는 사실 갑 제1, 16호증, 을 제1, 2호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

나. 피고의 주장

1) 피고가 퇴직에 앞서 잔여 이연성과급의 지급을 요구하자 원고는 피고의 직급을 강등하고, 연봉을 삭감하는 등 피고의 퇴직을 강요하였는바, 피고의 사직의 의사표시는 강박에 의한 것으로서 피고는 2018. 8. 20.자 준비서면의 송달로서 위 의사표시를 취소한다.

2) 성과급 지급일 이전에 퇴직한 직원에 대하여 이미 발생한 성과급을 지급하지 아니하기로 하는 규정은 원고에게만 유리하고, 근로자에게 불리하여 현저히 불공정한 규정으로서 근로자들로 하여금 성과급을 지급받지 못하는 불이익을 면하기 위해 어쩔 수 없이 성과급 지급일까지 재직하도록 강제하는 것이어서 민법 제103조의 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반하거나 근로기준법 제7조의 강제근로금지 규정에 반하여 무효이다.

3) 피고는 원고에 대하여 원고가 미지급한 2015년, 2016년도 성과보수금채권(원금 290,999,000원, 지연이자 27,266,208원)이 있는데 2018. 4. 9. 반소장 송달로써 위 채권을 자동채권으로 하여 원고가 본소로 구하는 ① 2017. 12. 11.자 구상금채권 66,056,268원, ② 2018. 2. 21.자 구상금채권 2,188,470원을 대등액에서 순차로 상계하므로, 원고의 채권은 남아있지 않고, 피고의 성과보수금채권은 259,832,434원 및 그 중 252,208,940원에 대하여 2018. 2. 22.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈이 남아 있다. 따라서 원고는 피고에게 이를 지급할 의무가

있다.

다. 판단

1) 피고의 사직 의사표시의 효력 피고의 사직의 의사표시가 원고의 강박에 의한 것인지에 관하여 보건대, 강박에 의한 의사표시라고 하려면 상대방이 불법으로 어떤 해악을 고지함으로 말미암아 공포를 느끼고 의사표시를 한 것이어야 하는바, 여기서 어떤 해악을 고지하는 강박행위가 위법하다고 하기 위하여는 강박행위 당시의 거래관념과 제반 사정에 비추어 해악의 고지로서 추구하는 이익이 정당하지 아니하거나 강박의 수단으로 상대방에게 고지하는 해악의 내용이 법질서에 위배된 경우 또는 어떤 해악의 고지가 거래관념상 그 해악의 고지로서 추구하는 이익의 달성을 위한 수단으로 부적당한 경우 등에 해당하여야 한다(대법원 2000. 3. 23. 선고 99다64049 판결 참조).

을 제1 내지 4호증의 각 기재에 의하면, 피고는 2017. 5. 11. 서울남부지방고용노동청에 '미지급 이연성과급을 지급받기 이전에는 퇴사하지 않을 것이며, 원고는 피고가 2017. 5. 내에 퇴사하지 않을 시 연봉을 1/3 수준으로 삭감하여 2017. 7.부터 소급 적용하겠다는 등 다양한 압박으로 성과급 포기과 즉각 퇴사를 종용하고 있다.'는 취지로 진정을 한 사실, 원고의 연봉위원회는 2017. 5. 12. 피고의 2017년도 연봉을 150,000,000원으로 하기로 의결하고 피고에게 통지한 사실, 이 연봉은 피고의 2015년도 연봉 250,000,000원, 2016년도 연봉 379,167,000원보다 현저히 적은 액수인 사실이 인정된다.

그러나 앞서 든 증거와 을 제5호증의 기재, 증인 C의 증언, 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음과 같은 사정들에 비추어 볼 때, 위 인정사실과 피고가 제출한 증거들만으로는 피고의 사직의 의사표시가 원고의 강박에 의한 것이라고 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

① 원고는 피고가 퇴직하는 것으로 확정되자 피고의 연봉을 상무보의 기본 연봉인

150,000,000원으로 의결하였는데, 이 의결은 피고가 더 이상 본부장 및 자산 운용 업무를 수행하지 못하게 됨을 감안하여 이루어진 것으로 볼 수 있고, 이후 원고는 위 의결을 취소하여 실제 감봉이 이루어지지 않았는바, 이러한 의결이 사용자의 재량행위를 넘어 위법한 해악의 고지에 해당한다고까지 보기는 어렵다.

② 피고는 2017. 5. 19. 서울남부지방고용노동청에 냈던 진정을 취하하였다. 피고는 퇴직 직후

사모투자전문회사를 창업하였고, 퇴직 전부터 어느 정도 창업을 위한 준비를 한 것으로 보이는바, 피고는 퇴직할 경우와 계속 근무할 경우에 있어서의 이해관계 등을 종합적으로 고려하여 자발적으로 퇴직 여부를 결정한 것으로 보인다.

③ 피고는 원고를 퇴사하면서 상당한 금액의 퇴직금을 지급받았고, 그 후 별다른 이의를 제기하지 않다가 원고가 2017. 12. 26. 본소를 제기한 뒤 2018. 4. 9. 이 사건 본소를 제기하였고, 2018. 8. 20.에서야 비로소 강박을 이유로 사직의 의사표시를 취소한다고 주장하였다.

2) 성과급 지급일 재직요건의 효력 근로자 개인의 실적에 따라 결정되는 성과급에 대하여는 단체협약 등에 지급일이 규정되어 있는 경우, 그 지급일에 구체적인 청구권을 취득하는 것이므로 단체협약 등에 '성과급을 그 지급일에 재직하고 있는 자에 한하여 지급한다.'는 규정을 두고 있거나 근로계약에서 같은 내용으로 성과급의 지급조건을 규정하고 있는 경우, 성과급 지급의 해석에 있어서 위 지급일 재직요건 규정의 효력을 부인할 수 있는 특별한 사정이 없는 한 위 규정에서의 지급일은 성과급을 지급할 사유가 발생한 날이 아니라 단체협약 등에 규정된 성과급의 현실적 지급일을 의미한다(대법원 2004. 5. 14. 선고 2001다76328 판결 참조).

원고의 연봉제규정에 성과인센티브를 지급함에 있어서 지급일 현재 재직 중일 것을 요건으로 하고 있음은 앞서 본 바와 같은바, 그 규정이 민법 제103조의 선량한 풍속 기타 사회질서 또는 근로기준법 제7조 위반으로 무효인지에 관하여 보건대, 앞서 본 사실관계와 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음과 같은 사정을 종합하여 보면, 이 사건 조항은 사회통념상 합리성이 있다고 할 것이고, 근로기준법 제7조의 "사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단"이라고 보기도 어려우므로, 피고의 위 주장은 받아들이지 아니한다.

① 성과급 이연지급제도는 금융투자회사 임직원들에게 지급되는 성과보상 지급을 수년간 이연하고, 보상의 일부를 주식 또는 연계상품으로 지급하며, 잠재적 미래손실을 대비하여 지급이 연기된 보상액을 축소하거나 손실발생 시 보전하도록 하는 제도으로서 금융투자회사 임직원이 단기에 과도한 위험을 추구하여 높은 성과급을 받은 후 임의로 퇴사하는 행위를 방지하는 데 그 취지가 있다.

② 특정 임직원에게 대한 성과급 지급여부, 지급액수, 지급시기는 전적으로 원고의 재량사항인데다가, 원고를 비롯한 다수의 금융투자회사 성과보상제도 제·개정의 기준이 된 금융감독원의 '금융투자회사

성과보상체계 모범규준'에서 퇴직임직원에 대한 이연지급 성과급 지급여부는 회사가 자율적으로 결정할 수 있다고 정하고 있다.

③ 이와 같은 성과급 이연지급제도의 취지, 금융감독원의 모범규준에 따라 원고의 임금 규정은 성과인센티브의 경우 지급일 이전에 퇴직한 직원에 대해서는 지급하지 아니한다고 규정하고 있다.

④ 성과급을 포기하고 사직할지 여부 및 그 시기는 근로자의 자유로운 판단에 맡겨져 있어서 근로자가 입게 되는 불이익의 정도가 크다고 보기 어렵다.

라. 소결

그렇다면, 피고의 성과보수채권이 존재함을 전제로 한 피고의 상계 주장과 반소 청구는 모두 이유 없다.

3. 결론

그렇다면, 원고의 본소청구는 이유 있어 이를 인용하고, 피고의 반소청구는 이유 없어 이를 기각한다.

재판장판사김현순

판사정진우

판사오소현