

서울남부지방법원 2023. 7. 25 선고 2021가단251299 판결 [중도사직에 따른 계약금반환청구]

전 문

원 고 주식회사 A

소송대리인 법무법인 한진

담당변호사 김상훈, 권택신

피 고 B

소송대리인 법무법인 소울

담당변호사 조우현, 신선아

변 론 종 결 2023. 6. 13.

판 결 선 고 2023. 7. 25.

주 문

1. 피고는 원고에게 157,500,000원과 이에 대하여 2021. 7. 20.부터 다 갚는 날까지 연 12%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

청 구 취 지

주문과 같다.

이 유

1. 기초사실

가. 피고와 C는 2015년경부터 함께 ‘D’라는 상호로 피고를 개인사업자로 등록한 사업체(이하 ‘피고 사업체’라 한다)를 운영하면서 데이터보안시스템 등의 개발, 판매 등의 영업을 영위하였고, E은 2019. 10.부터 위 사업체에서 함께 근무하였다.

나. 원고는 피고와 2020. 3. 2. 피고 사업체의 인력, 계약관계, 지적재산권 등을 350,000,000원에 인수하기로 하는 내용의 인수 계약(이하 ‘이 사건 계약’이라 한다)을 체결하였다. 이 사건 계약의 내용 중 이 사건과 관련된 부분은 다음과 같다.

■ 계약의 기본 내용

가. 계약대상 : “을”(D를 말한다. 이하 같다)의 소속 인력 고용 및 “을”의 기존 계약 관계, 지적 재산 등의 승계

나. 계약기간 : 2020. 4. 1.~2025. 3. 31.

다. 계약금액 : 350,000,000원(부가세 별도)

제2조【계약 대상】

본 계약서의 계약 대상은 아래와 같이 정의한다.

1. “을”의 소속 인력 : C, E, B(피고이다. 이하 같다)

2. “을”의 기존 계약 관계

: “을”이 진행한 기존 계약 관계의 유지 및 향후 연계 프로젝트 연속성 유지

: “을”의 요청 또는 변경이 필요한 경우, 상호간 협의 하에 “을”의 기존 계약에 대해

“갑”(원고를 말한다. 이하 같다)이 신규 계약서 작성 및 세금 계산서를 발행할 수 있음

3. “을”의 지적 재산

제3조【기본적 법률관계】

① “갑”은 “을”에게 본 계약서에 따라 계약금을 지급한다. 본 계약 체결 이후 “갑”은 “을”의 인력을 고용한다. “갑”은 “을”의 인력을 고용한 후, 근로기준법에 따른 인력 고용에

대한 대가를 지급한다.

제4조【고용관계】

① 본 계약서 3조에서 명시된 고용관계에 있어서, 갑은 갑의 자회사(갑의 자회사 F' 포함)

혹은 이에 준하는 회사 소속으로 을의 인력을 고용한다.

③ 을의 인력은 갑과 합의한 내용에 따라, 5년간 의무근무기간을 부담한다. 2조에서 언급

한 인수대상 인력 3인 중 1인 이상(1인의 경우도 포함)이 위 5년의 의무근무기간 중에

본인의 의사 또는 근로계약위반등 귀책사유로 중도사직 및 중도퇴직하는 경우 을은 지

급받은 계약금 중 잔여기간의 비율에 해당되는 금액(반환금액=계약금 * 잔여기간/5년)

을 갑에게 반환한다.

다. 원고는 2020. 3. 13. 피고 명의 계좌로 계약금액과 부가가치세를 합한 3억 8,500만원을

송금하였다.

라. 피고, C, E은 이 사건 계약에 따라 2020. 4. 1. 원고의 자회사에 취직하였고, 2020. 11. 1.부터

원고의 DCS팀에서 C가 팀장으로, 피고, E이 팀원으로 보안기술 관련 업무를 수행하였다.

마. 피고, E은 2021. 6. 9.경 원고에게 퇴사일을 2021. 6. 30.로 기재한 사직서를 제출하였다.

【인정근거】당사자들 사이에 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 5, 13, 14호증(각 가지번호 포함, 이하 같다)의 각 기재, 증인 G, C의 각 증언, 변론 전체의 취지

2. 당사자들의 주장

가. 원고의 주장

피고, E은 2021. 6. 30. 원고 소속으로 근무하다가 사직하였는바, 피고는 이 사건 계약 제4조

제3항에 따라 지급받은 계약금 중 잔여기간의 비율에 해당하는 금액을 반환할 의무가 있다. 원고는

피고를 상대로 그 중 1억 5,750만 원을 청구한다.

나. 피고의 주장

1) 이 사건 계약의 계약당사자는 피고가 아니라 C이다.

2) 이 사건 계약 제4조 제3항은 근로계약 불이행에 대한 위약금과 손해배상액을 예정한 것으로서 근로기준법에 위반되어 무효이다.

3) 피고가 사직한 데에 피고의 귀책사유가 없다.

4) 피고는 사직에 대한 원고의 승낙의 의사표시가 피고에게 도달하기 전에 사직의 의사표시를 유효하게 철회하였다.

5) 이 사건 계약 제4조 제3항에서 정한 위약금은 과다하므로 감액되어야 한다.

3. 판단

가. 이 사건 계약의 계약당사자

1) 계약의 당사자가 누구인지는 계약에 관여한 당사자의 의사해석 문제이다. 당사자들의 의사가 일치하는 경우에는 그 의사에 따라 계약의 당사자를 확정해야 한다. 그러나 당사자들의 의사가 합치되지 않는 경우에는 의사표시 상대방의 관점에서 합리적인 사람이라면 누구를 계약의 당사자로 이해하였을 것인지를 기준으로 판단해야 한다(대법원 2020. 12. 10. 선고 2019다267204 판결).

2) 살피건대, 을 제5, 6호증의 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, C가 원고 대표이사와 이 사건 계약의 계약 조건에 대하여 연락을 취한 것으로 보이고, 피고 사업체 내부적으로 이 사건 계약 무렵에는 C를 대표자로, 피고를 차장으로 지칭하기는 한 것으로 보인다. 그러나, 갑 제1, 2, 7, 8, 12호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음 각 사정들 즉, 이 사건 계약 당시 피고 사업체는 피고 명의로 사업자등록이 되어 있었던 점, 이 사건 계약서는 피고가 대표자로서 기재되어 있어 피고 명의로 작성되었고 피고가 이 사건 계약서에 자신의 인장을 날인한 점, 원고는 이 사건 계약에 따른 계약금액을 피고 명의 계좌로 송금한 점, 피고는 이 사건 계약의 작성, 검토, 날인에 관하여 C와 적극적으로 의사를 교환하는 등 이 사건 계약 체결에 적극적으로 관여하는데 실제로 피고 사업체에서 피고가 법적 업무를 처리하여 온 점, 피고는 이 사건 계약 이전부터 내부적으로 C와 업무협의를 하거나 C에게 일정한 사항을 지시하기도 하였고, 2015년경부터 2019년경까지는 피고 사업체의 대표자의 지위에 있으면서, 외부적으로 고객사에 대하여는 피고 사업체의 대표 또는 ‘사장’의 호칭을 사용하면서 업무를 수행하여 온 점 등을 위 법리에 비추어 보면, 원고와 피고 사이에는

피고를 계약의 당사자로 하기로 의사가 합치되었거나, 원고의 관점에서는 피고를 계약의 당사자로 이해하였을 것으로 봄이 합리적인바, 이 사건 계약의 당사자는 피고라 함이 상당하다. 피고가 제출한 증거나 사정만으로는 위 인정을 뒤집기 부족하고, 달리 이를 뒤집을 반증이 없다.

나. 이 사건 계약 제4조 제3항의 효력

1) 근로기준법 제20조는 “사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.”라고 규정하고 있다. 근로자가 근로계약을 불이행한 경우 반대급부인 임금을 지급받지 못한 것에서 더 나아가 위약금이나 손해배상금을 지급하여야 한다면 근로자로서는 비록 불리한 근로계약을 체결하였다 하더라도 그 근로계약의 구속에서 쉽사리 벗어날 수 없을 것이므로, 위와 같은 위약금이나 손해배상액 예정의 약정을 금지함으로써 근로자가 퇴직의 자유를 제한받아 부당하게 근로의 계속을 강요당하는 것을 방지하고, 근로자의 직장선택의 자유를 보장하며 불리한 근로계약을 해지할 수 있도록 보호하려는 데에 위 규정의 취지가 있다(대법원 2004. 4. 28. 선고 2001다53875 판결 참조). 사용자가 근로자에게 일정한 금전을 지급하면서 의무근로기간을 설정하고 이를 지키지 못하면 그 전부 또는 일부를 반환받기로 약정한 경우, 의무근로기간의 설정 양상, 반환 대상인 금전의 법적 성격 및 규모·액수, 반환 약정을 체결한 목적이나 경위 등을 종합할 때 그러한 반환 약정이 해당 금전을 지급받은 근로자의 퇴직의 자유를 제한하거나 그 의사에 반하는 근로의 계속을 부당하게 강요하는 것이라고 볼 수 없다면, 이는 근로기준법 제20조가 금지하는 약정이라고 보기 어렵다(대법원 2022. 3. 11. 선고 2017다202272 판결 등 참고).

2) 살피건대, 갑 제1, 7, 을 제13 내지 19호증의 각 기재, 증인 C의 증언에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음 각 사정들, 즉 이 사건 계약은 그 실질이 원고가 피고 사업체의 영업을 양수하는 내용으로 해석되는 점, 피고 사업체는 C, 피고, E 3인으로 구성된 소프트웨어개발 업체로서 C, 피고, E 3인의 인력이 수행하는 제품 개발 행위, 그리고 피고 사업체가 보유한 지적재산권이 그 주된 자산으로 평가되는 점, 이 사건 계약은 계약금액을 3억 5,000만원으로 정하되 계약기간을 2020. 4. 1.부터 2025. 3. 31.까지로 정하고 위 기간이 만료되어야 계약이 완료되는 것으로 정하고 있으며, 위 금액의 산정 과정에 비추어 보면 이는 5년간 피고 사업체가 최소 연간 7,000만 원의

수익을 창출할 것을 고려한 측면도 있다고 보이는바, 결국 위 계약금액을 지급한 대가로 일정 기간 동안 원고가 피고 사업체의 인력을 이용하여 제품 개발 행위를 하는 등 일정한 수익을 창출하고, 피고 사업체의 자산이 그동안 유출되지 않도록 정한 것인 점, 실제로도 이 사건 계약 체결 이후 C, 피고, E은 원고 소속으로 한 팀으로 구성되어 업무를 수행한 점, 이 사건 계약 제4조 제3항은 피고 사업체 인력 3인 중 1인 이상이 사직함으로써 피고 사업체의 제품 개발행위를 통한 수익 창출이 중단될 경우, 피고로 하여금 계약금 중 잔여기간 비율 상당을 반환하도록 한 것으로서, 단지 피고가 원고로부터 이미 지급받은 계약금 가운데 계약금과 대가관계에 있는 피고 채무 가운데 미이행 부분에 해당하는 금액을 일할 계산하여 반환하도록 정한 것일 뿐, 정해진 근로기간 약정을 위반할 경우 위약금이나 손해배상으로 일정 금액을 지급하기로 하는 내용으로 보이지 않는 점, 피고, C, E은 이 사건 계약에서 정한 계약금 외에 별도로 상당한 정도의 급여를 받았고 이 사건 계약에서 이미 지급받거나 지급받아야 하는 급여 상당 금액의 반환을 정하고 있는 것으로 평가되지는 않는 점, 이 사건 계약 제4조 제3항은 문언상 C, E이 사직할 경우에도 C, E에게 금원 반환 의무를 부과하는 것이 아니라 계약 당사자인 피고에게 금원 반환 의무를 부과하고 있는 것으로서, C, E에 대하여는 근로자 본인에게 근로의 계속을 강요하는 것이라 보기는 무리이고, C, E의 사직에 대하여 피고로 하여금 반환 의무를 부담하게 한다는 사정은 단지 위 규정이 부당하게 과다한 것으로서 감액의 대상이 되는지 여부에 있어 고려할 사항이지 이를 이유로 근로기준법 위반이라고 볼 수는 없는 점, 위 규정이 피고 스스로의 사직을 다소 제한하는 측면은 있더라도, 피고가 피고 사업체를 대표하여 계약 당사자로서 계약금을 지급받은 주체로서 이를 반환할 의무를 부담하는 것이 부당하다고 보기 어려우며, 위 규정이 피고로 하여금 피고가 당연히 지급받아야 할 임금을 반환하도록 하는 것도 아니고, 계약금액 중 이미 근무한 기간에 해당하는 부분은 반환하지 않아도 되도록 되어 있는바, 피고에 대하여도 근로의 계속을 강요하는 것이라고까지는 보기 어려운 점, 이 사건 계약 제4조 제4항에 고용상 변경이 있을 경우 의무근무기간을 상호 협의하에 변경할 수 있도록 되어 있고, 이 사건 계약 제10조 제2항은 위와 같이 근로계약기간이 변경되면서 연장되면 근로계약의 내용을 변경할 수 있도록 되어 있기도 한 점 등을 위 법리에 비추어 보면, 이 사건 계약 제4조 제3항으로 인하여 피고가 퇴직의 자유를 제한받는다고거나 그 의사에 반하는 근로의 계속을 부당하게 강요받는다고 볼 수 없다. 따라서 이 사건 계약 제4조 제3항이

근로기준법 제20조에 위반된다고 단정하기 어렵다.

3) 피고의 이 부분 주장은 이유 없다.

다. 피고의 귀책사유 유무

1) 피고는 계속근무의사가 있었음에도 C가 피고, E에게 공포감을 조성하고 협박하며, 인사발령 등을 요청하는 행동을 하여 사직한 것이므로 피고가 사직한 데에 피고에게 귀책사유가 없다는 취지로 주장한다.

2) 살피건대, 을 제1, 11호증의 각 기재, 증인 G, C의 증언에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, C가 2021. 5. 25. 술자리에서 피고, E에게 근무태도에 대한 불만, 외부 인력 충원에 관한 말을 한 사실은 인정되나, 갑 제7, 8 내지 12, 18, 19호증, 을 제3호증 각 기재, 증인 G, C의 증언에 변론 전체의 취지를 더하여 인정되는 다음 각 사정들, 즉 C, 피고, E이 사적으로 친분이 있는 사이로서 2015년경부터 사업체를 함께 운영해 온 점, 이 사건 계약 이후에도 원고 소속으로 같은 팀에서 일하며 지내 온 점, C, 피고, E이 이후 서로의 업무 태도에 대하여 불만을 가지면서 갈등이 시작된 것으로 보이고 그 갈등의 주된 책임이 C에게만 있다고 보이지는 않는 점, 그 와중에 C가 술자리에서 피고, E에게 위와 같은 말을 한 점, 피고가 제출한 증거들을 살펴봐도 피고 주장대로 C가 ‘무능력하고 오갈 데 없는 사람들을 거둬 쫓다’는 말을 하였음이 명확히 드러나 있는 증거도 없고, C의 폭행 여부나 그 정도에 관하여 정확히 알 수 있을 만한 증거도 없는바, 피고가 제출한 증거들만으로는 위 내용이 충분히 증명되었다고 보기는 어려운 점, C가 위와 같은 말을 한 후 며칠 지나지 않아 이에 대하여 사과한 것으로 보이는 점, 달리 C가 직장 상사의 위치에서 피고, E에게 실질적인 불이익을 가하는 행위를 실제로 하였다거나 그렇게 볼 만한 구체적 행위를 한 것은 없는 것으로 보이는 점, 달리 피고가 피고의 의사에 반하여 사직할 수 밖에 없었다고 볼 만한 사정이 있다고 보이지는 않는 점, 피고는 처음에는 원고 측에 권고사직을 해 줄 것을 요구하기도 하였고 원고 측으로부터 사직을 만류받기도 한 점, 피고는 이 사건 계약 당사자로서 이 사건 계약의 계약기간과, 의무근무 기간에 관하여 알았음에도 불구하고 단지 위와 같은 사유만으로 의무재직기간 5년 중 1년이 갓 경과한 시기에 사직서를 제출한 점 등에 비추어 보면, 피고는 자신의 자유로운 의사에 따라 사직한 것으로서

결국 이 사건 계약 제4조 제3항에서 정한 피고의 귀책사유로 사직한 것에 해당한다고 봄이 상당하고, 피고가 제출한 증거들이나 피고가 드는 사정만으로 위 인정을 뒤집기에 부족하며, 달리 반증이 없다.

3) 피고의 이 부분 주장은 이유 없다.

라. 사직의 의사표시 철회 유무

1) 피고는 원고에게 사직원을 제출하여 근로계약관계의 해지를 청약하였으나, 원고로부터 승낙의 의사표시가 도달하기 전인 2021. 6. 11. 원고 대표이사에게 사직의 의사표시를 철회하였다고 주장한다.

2) 사직의 의사표시는 특별한 사정이 없는 한 당해 근로계약을 종료시키는 취지의 해약고지로 볼 것이고, 근로계약의 해지를 통고하는 사직의 의사표시가 사용자에게 도달한 이상 근로자로서는 사용자의 동의 없이는 비록 민법 제660조 제3항 소정의 기간이 경과하기 이전이라 하여도 사직의 의사표시를 철회할 수 없다고 할 것이나, 근로자가 사직원을 제출한 것이 근로계약관계의 해지를 청약하는 것일 경우 그에 대한 사용자의 승낙의사가 형성되어 그 승낙의 의사표시가 근로자에게 도달하기 이전에는 그 의사표시를 철회할 수 있다(대법원 2000. 9. 5. 선고 99두8657 판결 등 참조). 근로자의 사직 의사표시가 당해 근로계약을 종료시키는 취지의 해약고지인지 아니면 사용자에게 대한 근로계약관계 합의해지의 청약인지 여부는 그 의사표시가 기재된 사직서의 구체적인 내용, 사직서 작성·제출의 동기 및 경위, 사직서 제출 이후의 상황 등 제반 사정을 참작하여 판단해야 할 것이다(대법원 2007. 10. 11. 선고 2007다11668 판결 등 참조).

3) 살피건대, 갑 제5, 10, 15 내지 17호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면 다음 각 사정들 즉, 피고가 원고에게 제출한 사직서에는 ‘위 본인은 아래 사유로 사직하고자 하오니 승인하여 주시기 바랍니다’, ‘개인 사정(건강 및 근무환경 등)으로 인하여 사직을 요청드립니다’라고 기재되어 있고, 피고는 이 사직서를 내부 전자결재시스템을 통해 결재 상신한 점, 위 사직서는 기안 형식으로 대표이사의 결재란이 있으며, 원고 대표이사는 2021. 6. 10. 위 사직서에 결재를 한 점, 원고 대표이사 역시 2021. 6. 11. 피고를 만나 ‘내가 결재를 했으니 다 끝났다’는 취지로 말한 점, 위 사직서에는 퇴직일이 원고 취업규칙에서 의원사직에 관해 규정한 대로 2021. 6. 9.로부터 30일 후가

아닌 그보다 앞선 2021. 6. 30.로 기재되어 있는 점 등 사직서의 내용과 그 제출 경위, 사직서 제출 이후의 상황을 종합하여 보면, 원고의 사직 의사표시는 해약고지라기보다는 근로계약관계의 해지를 청약하는 의사표시라고 봄이 타당하다.

4) 살피건대, 을 제3호증, 갑 제8, 17, 20호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, 피고가 2021. 6. 11. 11:10경 원고 대표이사에게 사직의사를 철회한다는 말을 한 후 같은 날 12:26경 원고 대표이사의 결재가 이뤄진 사직서를 전자결재시스템에서 열람한 사실은 인정된다. 그러나, 갑 제8, 10, 16 내지 18호증, 을 제3호증의 각 기재, 증인 C, G의 각 증언에 변론 전체의 취지를 더하여 인정되는 다음 각 사정들, 즉 원고 측과 피고 사이에는 2021. 6. 9. 이전에도 피고의 사직에 관하여 여러 차례 이야기를 나눈 것으로 보이는 점, 피고는 2021. 6. 9. 이전에 원고 측에게 권고사직 형태로 근로관계를 종료해 줄 것을 요청하였던 것으로 보이는 점, 원고 대표이사는 2021. 6. 10. 09:58경 위 사직서에 대해 전자결재를 한 점, 피고는 위 사직서의 기안자로서 내부 전자결재시스템을 이용하여 위 사직서에 대한 대표이사 결재 여부를 쉽게 확인할 수 있었을 것으로 보이는 점, 피고는 원고 대표이사의 결재가 있는 후 하루가 지난 2021. 6. 11. 11:10경 원고 대표이사를 만나서 대화를 하였는데 먼저 원고 대표이사로부터 피고의 사직을 승인함을 전제로 피고에게 추후 변호사를 통해 이 사건 계약에 정한 계약금 반환을 요구하겠다는 취지의 말을 들었고, 그제서야 원고 대표이사에게 사직의사를 철회한다고 말한 점 등을 종합하여 보면, 원고 대표이사가 2021. 6. 10. 내부 전자결재시스템을 통해 피고의 사직 의사표시에 대한 승낙의 의사표시를 한 후 위 의사표시가 그 무렵 원고에게 도달하여 합의해지의 효력이 발생하였다고 인정할 수 있는바, 원고와 피고의 이 사건 근로계약은 2021. 6. 10.자 합의해지로 인하여 2021. 6. 30. 종료되었다고 봄이 상당하고, 그 후에는 피고가 임의로 사직의 의사표시를 철회할 수 없으며, 설령 피고가 피고 대표이사에게 사직의사를 철회하는 의사표시를 하였다 하더라도 그 사직의사 철회의 효력은 없다.

5) 피고의 이 부분 주장은 이유 없다(설사 피고의 사직의사 철회가 유효하다 하더라도, 갑 제16호증의 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, E이 2021. 6. 9. 17:28경 사직서를 전자결재로 상신한 후, 원고 대표이사가 2021. 6. 10. 09:57경 결재하였고, E은 원고 대표이사를 만나기 전인 2021. 6. 11. 06:41 이를 열람한 사실이 인정되는바, 이로써 E의 사직 의사표시에 대한 원고의 승낙의

의사표시가 E에게 도달함으로써 E의 합의해지의 효력이 발생하여, E의 근로관계가 피고가 사직서에 기재한 것과 동일한 날짜인 2021. 6. 30. 종료되었다고 할 것이므로, 피고가 이 사건 계약 제4조 제3항에 따라 E의 퇴직으로 인하여 원고에게 계약금 중 위 퇴직일 이후 잔여기간의 비율에 해당하는 금원을 반환할 의무를 부담하게 된다는 결과는 달라지지 않는다).

마. 피고의 감액 주장에 관한 판단

1) 피고는 이 사건 계약 제4조 제3항은 위약금을 규정한 것으로서 손해배상의 예정으로 추정되는바, 부당하게 과다하므로 감액되어야 한다고 주장한다.

2) 살피건대, 이 사건 계약 제4조 제3항에 따른 약정금은 피고의 원고에 대한 이 사건 계약이 불이행될 때를 대비한 위약금 약정으로 봄이 상당한데, 민법 제398조 제4항에 따르면 위약금 약정은 손해배상액의 예정으로 추정되고, 민법 제398조 제2항은 손해배상의 예정액이 부당히 과다한 경우에는 법원이 이를 적당히 감액할 수 있다고 규정하고 있다. 또한 손해배상의 예정액이 '부당히 과다한 경우'라 함은 채권자와 채무자의 각 지위, 계약의 목적 및 내용, 손해배상액을 예정한 동기, 채무액에 대한 예정액의 비율, 예상손해액의 크기, 그 당시의 거래관행 등 모든 사정을 참작하여 일반 사회관념에 비추어 그 예정액의 지급이 경제적 약자의 지위에 있는 채무자에게 부당한 압박을 가하여 공정성을 잃는 결과를 초래한다고 인정되는 경우를 뜻하는 것으로 보아야 하고, 한편 위 규정의 적용에 따라 손해배상의 예정액이 부당하게 과다한지의 여부 내지 그에 대한 적당한 감액의 범위를 판단하는 데 있어서는, 법원이 구체적으로 그 판단을 하는 때, 즉 사실심의 변론종결 당시를 기준으로 하여 그 사이에 발생한 위와 같은 모든 사정을 종합적으로 고려하여야 한다(대법원 2004. 12. 10. 선고 2002다73852 판결 등 참조).

3) 갑 제1 내지 4, 6, 7, 12, 20, 21호증, 을 제13 내지 23호증의 각 기재, 증인 C의 증언, 이 법원의 감정인 H에 대한 감정촉탁결과에 변론 전체의 취지를 더하여 인정되는 다음 각 사정들, 즉, 이 사건 계약 제4조 제3항이 C, 피고, E 중 1인이 퇴사한 경우, 계약금 중 계약기간의 잔여기간에 해당하는 금원만을 원고에게 반환하도록 규정함으로써 의무근무기간 또는 계약기간을 기준으로 일할 계산하여 반환하도록 한 점, 이 사건 계약 이후 피고 사업체의 직원들은 원고 소속으로 한 팀으로 조직되어 계속

유사한 업무를 수행하였으므로 C, 피고, E 중 1인이 퇴사하면 피고 사업체의 기존 업무 수행이 유지되기 어렵고 피고 사업체의 영업양수라는 이 사건 계약의 목적 달성에 지장이 발생할 것으로 보이는 점, 이 사건 계약은 피고가 피고 사업체의 대표로서 계약 명의자이고, 원고는 계약 명의자인 피고에게 계약금을 지급할 의무를 부담하며, 피고, C, E에게 사이의 위 계약금 분배에 관한 사항은 그들의 내부관계에 불과하고, 이 사건 계약에서 설사 C, E에게 반환의무를 부담하도록 규정하더라도 이로써 법적인 의무를 부담시킬 수 있다고 보기도 어려운바, 이 사건 계약에서 C, E의 사직으로 인한 경우까지 피고로 하여금 일률적으로 반환의무를 부담하도록 규정한 것을 두고 특별히 부당하다고 보기 어려운 점, 이 사건 계약 당시 위 규정의 도입, 액수에 관하여 피고 역시 이를 충분히 검토한 후 이에 관하여 승낙한 것으로 보이고 달리 피고가 공박한 지위에서 어쩔 수 없이 위 규정에 관하여 동의하였다고 볼 사정은 없는 점, 피고, C, E이 계약금액만 지급받은 것이 아니라 원고 소속으로 근무하면서 별도의 상당한 급여를 지급받은 것으로 보이는 점, 다만 이 사건 계약의 계약대금은 피고 사업체 인력 3인과 피고 사업체 영업망, 피고 사업체의 지적재산권을 그 주된 대상으로 하는데 설사 피고 사업체 인력 중 1인이 사직하였다고 하더라도 여전히 피고 사업체의 지적재산권은 원고에게 귀속되도록 되어 있는바 이러한 점을 참작하는 것은 납득할만 하고 이 법원의 감정인 H에 대한 감정축탁결과에서 이 사건 계약 당시 피고 사업체가 보유한 보안프로그램의 재산상 가치가 6,900만원으로 평가된 점 등을 종합하면, 이 사건 계약 제4조 제3항에서 정한 금액에서 25% 정도를 감액 하는 것이 타당하다고는 판단된다.

바. 청구원인에 관한 판단

결국 위 인정사실에 의하면, 피고와 E이 그들의 의사에 따라 2021. 6. 30. 사직하였으므로, 피고는 이 사건 계약 제4조 제3항에 따라 원고에게 원고로부터 지급받은 3억 5,000만원 중 잔여기간(2021. 7. 1.부터 2025. 3. 31.까지 45개월)에 해당하는 금원 중 75%에 해당하는 1억 9,687만 5,000원 [= 2억 6,250만원(= 3억 5,000만원 × 45개월/60개월) × 75%] 중 원고가 구하는 1억 5,750만원과 이에 대하여 이 사건 소장부분 송달 다음날인 2021. 7. 20.부터 다 갚는 날까지 연 12%의 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

4. 결론

따라서 원고의 청구는 이유 있으므로 이를 인용하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

판사 유정훈