

수원지방법원 2024. 12. 11 선고 2024가단531752 판결 [전속계약금반환 청구]

전 문

원고주식회사 A

소송대리인 법무법인 인사이트

담당변호사 손익곤

피고B

소송대리인 변호사 이세준

소송복대리인 변호사 이정현

변론 종결2024. 10. 30.

판결 선고2024. 12. 11.

주 문

- 원고의 청구를 기각한다.
- 소송비용은 원고가 부담한다.

N

청 구 취 지

피고는 원고에게 132,530,121원 및 이에 대하여 이 사건 소장 부분 송달 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 12%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

이 유

1. 기초사실

가. 원고와 피고는 2022. 7. 1. 근로계약을 체결하였다(이하 '이 사건 근로계약'이라 한다).

나. 이 사건 근로계약에는 아래와 같은 특약사항(이하 '이 사건 특약'이라 한다)이 존재한다.

1. 피고는 2022. 7. 1.부터 2027. 6. 30.까지 5년간 원고의 근로자로서의 직무를 계속 수행할 것을 약속하며, 이에 따른 영업비 금 이억원(200,000,000원)을 아래와 같이 지급한다. 위 기간 만료시에 퇴직하며, 다만 피고와 원고가 상호 합의하는 경우 피고의 위 임기를 단축하거나 연장할 수 있다.

2. 원고는 일억원(100,000,000원/세후)을 2022. 7. 말까지 일시불로 지급하며, 추가 일억원(100,000,000원/세후)은 2023. 1. 말까지 일시불로 지급한다.

3. 금 2억원(200,000,000원)에 대한 세금은 5년간(60개월) 분할하여 피고의 급여 지급시 원고가 보전(1,494,656원)한다.

4. 피고가 제1조를 위반하여 원고의 동의나 정당한 사유 없이 5년의 계약 기간 만료 전에 임의로 사직할 경우(피고의 책임있는 사유에 따른 계약해지도 포함)나 동종업계로 이직할 경우에는 영업비의 3배인 6억 원의 위약금을 지급해야 한다.

5. 피고는 원고의 직원으로 근무하면서 알게 된 원고의 영업비밀을 재직 중은 물론 퇴사한 이후에도 보호해야 하며, 퇴임 후 5년 동안 경업에 종사해서는 안된다. (중략)

다. 원고는 이 사건 특약에 따라 피고에게 2022. 8. 1. 및 2023. 2. 8. 각 1억 원 합계 2억 원(이하 '이 사건 계약금'이라 한다)을 지급하였다.

라. 피고는 2024. 3. 7. 개인사유(건강문제)를 이유로 퇴사하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제2 내지 4호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지

2. 당사자들의 주장

가. 원고

1) 이 사건 특약사항 제1조에 따른 이 사건 계약금은 5년의 의무기간 동안 전속근무에 대한 대가로 지급된 전속계약금이라고 할 것이므로, 이미 지급받은 이 사건 계약금 중 약정했던 근무기간을

준수하지 못했던 기간만큼 일할 계산한 금액을 반환할 의무가 있다(이하 '1청구'라 한다).

2) 피고가 이 사건 근로계약에서 정한 계약기간을 위반하여 중도 퇴사하고, 원고와 동종 업종의 회사인 주식회사 C에 입사한 것은 근로제공의무 및 경업금지의무를 위반한 불법행위에 해당하므로, 피고는 그로 인하여 원고가 입은 손해를 배상할 의무가 있다(이하 '2청구'라 한다).

나. 피고

이 사건 계약금은 전속계약금 약정이 아닌 이직사례금(샤이닝 보너스), 즉 이직에 따른 보상이나 근로계약 체결에 대한 대가로서의 성격에 그친 것일 뿐이므로, 약정근무기간이 준수되지 않더라도 이 사건 계약금이 예정하는 대가적 관계에 있는 반대급부가 이행된 것으로 보아야 한다.

3. 판단

가. 관련 법리

당사자 사이에 계약의 해석을 둘러싸고 이견이 있어 처분문서에 나타난 당사자의 의사해석이 문제 되는 경우에는 문언의 내용, 그러한 약정이 이루어진 동기와 경위, 약정에 의하여 달성하려는 목적, 당사자의 진정한 의사 등을 종합적으로 고찰하여 논리와 경험칙에 따라 합리적으로 해석하여야 한다(대법원 2005. 5. 27. 선고 2004다60065 판결, 대법원 2007. 9. 20. 선고 2006다15816 판결 등 참조). 한편 기업이 경력 있는 전문 인력을 채용하기 위한 방법으로 근로계약 등을 체결하면서 일회성의 인센티브 명목으로 지급하는 이른바 샤이닝보너스가 이직에 따른 보상이나 근로계약 등의 체결에 대한 대가로서의 성격만 가지는지, 더 나아가 의무근무기간 동안의 이직금지 내지 전속근무 약속에 대한 대가 및 임금 선급으로서의 성격도 함께 가지는지는 해당 계약이 체결된 동기 및 경위, 당사자가 계약에 의하여 달성하려고 하는 목적과 진정한 의사, 계약서에 특정 기간 동안의 전속근무를 조건으로 샤이닝보너스를 지급한다거나 그 기간의 중간에 퇴직하거나 이직할 경우 이를 반환한다는 등의 문언이 기재되어 있는지 및 거래의 관행 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다. 만약 해당 샤이닝보너스가 이직에 따른 보상이나 근로계약 등의 체결에 대한 대가로서의 성격에 그칠 뿐이라면 계약 당사자 사이에 근로계약 등이 실제로 체결된 이상 근로자 등이 약정근무기간을 준수하지 아니하였더라도 샤이닝보너스가 예정하는 대가적 관계에 있는 반대급부는 이행된 것으로 볼 수 있을 것이다(대법원 2015. 6. 11. 선고 2012다55518 판결 참조).

나. 원고의 1청구에 대한 판단

원고의 1청구의 청구원인이 다소 명확하지 아니한 측면이 있으나, 이를 이 사건 계약금은 이 사건 근로계약에서 정한 5년의 근로기간에 대한 임금의 선급의 성격이 있으므로, 이 사건 근로계약상 반환청구권 내지 근로하지 못한 기간에 대한 선급에 대한 부당이득반환청구의 취지로 선택하여 보건대, 앞서 인정한 증거들과 갑 제5, 6, 8, 9, 12호증, 을 제1 내지 7호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있는 아래와 같은 사정들을 종합하면, 원고 제출 증거들만으로는 피고가 이 사건 근로계약에서 정한 5년의 근로기간을 채우지 못할 경우 일정 부분을 반환하여야 한다는 약정 사실 내지 이 사건 계약금이 5년의 근로기간 동안 지급되어야 할 임금의 선급이라고 인정하기 부족하고 달리 이를 인정할 증거가 없다.

따라서 원고의 이 부분 청구는 이유 없다.

① 이 사건 근로계약에서 이 사건 계약금에 관한 내용은 이 사건 특약사항 외에는 없는데, 이 사건 특약사항에서는 이 사건 계약금의 반환에 관하여 제4조에서 이 사건 계약금의 3배인 6억 원의 위약금을 지급하도록 규정하고 있을 뿐이다. 그런데 이는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 내용으로 근로기준법 제20조를 위반하여 무효인 것으로 보이고(근로기준법 제15조 제1항), 원고 역시 이 사건 청구를 하면서 이 사건 특약사항 제4조를 인용하고 있지도 않다. 결국 이 사건 근로계약에서는 이 사건 계약금의 반환에 관하여 별달리 정하고 있는 바가 없다. 그 외에 달리 원고와 피고 사이에 이 사건 근로계약을 체결하면서 별도로 이 사건 계약금의 반환에 관한 약정을 하였다는 증거도 없는바, 약정에 따른 계약금 일부 반환 청구는 인정하기 어렵다.

② 다음으로, 이 사건 계약금의 성격에 관하여 보건대, 원고가 제출한 증거들 및 변론 전체의 취지에 의하면, 피고는 2차례에 걸쳐 이 사건 계약금을 지급받기로 하여 실제로 2차례에 걸쳐 이 사건 계약금을 지급받은 사실, 이 사건 계약금에 따른 세금을 5년간 분할하여 원고가 보전해주기로 약정한 사실, 피고는 원고 회사에서 글라스 표면 처리에 관한 새로운 공법을 적용한 공정 개발 업무를 담당한 사실, 1) 종전 직장에 비해 원고에서 더 많은 연봉을 지급받게 된 사실, 이 사건 계약금은 피고 연봉의 3배 이상의 금액인 사실 및 피고가 원고와 근로계약을 체결하기 전 종전 직장과의 원고 사이에, 근무에 따른 경력에 대한 평가에 유의미한 변화가 있는 것으로 보이지 않는 사정은 인정된다.

그러나 다른 한편 앞서 인정한 증거들에 의하면, 피고는 종전 직장에서의 원고로 직장을 옮김에 따라

거주지에서 직장까지의 거리가 상당히 연장된 것으로 보이는 점, 일정 기간 근무하였던 종전 직장의 퇴직에 따른 손실이 일정 부분 있을 수밖에 없을 것으로 보이는 점, 이 사건 근로계약 체결 당시 5년의 장기간 근무에 대한 구체적인 목적 등이 협의가 되었다는 객관적 증거가 현출된 바가 없고, 피고가 담당하게 된 공정 개발 업무가 완료되기 위한 객관적 기간에 대한 별다른 자료도 없는 점, 이 사건 계약금에 관한 세금을 원고가 5년 동안 나누어 전보하는 것은 관련 세금을 일시에 부담하는 것을 경감하기 위한 원고의 필요에 의한 것일 수 있는 점 등의 사정에 비추어 보면, 위와 같은 사실과 사정만으로 바로 이 사건 계약금이 모두 임금 선급의 성격만을 갖는다고 단정하기 어렵다.

㉓ 게다가 이 사건 특약에 따르면 약정 근로기간인 5년에 관하여도, 원고와 피고 사이 상호 협의에 따라 약정 근로기간의 변경 가능성이 예정되어 있고(이 사건 특약 제1조 후문), 비록 앞서 본 바와 같이 효력이 없기는 하나 위 약정 근로기간 위반에 관하여 '원고의 동의나 정당한 사유 없이(중략) 임의로 사직할 경우(피고의 책임있는 사유에 따른 계약해지도 포함)'에 위약금을 지급하기로 하였다(위 특약 제4조). 그런데 위 인정사실에 의하면, ㉑ 이 사건 계약금이 원고 주장과 같이 5년간의 근로에 대한 임금의 선급이라고 할 경우 원고와 피고 사이의 합의에 따른 근로기간의 증감에 따른 영향에 대해 아무런 정함이 없는 점, ㉒ 원고와 피고는 이 사건 특약을 하면서 애초에 피고의 귀책사유에 따른 사직의 경우 이 사건 계약금의 반환 내지 위약금에 대해 상정하고 있을 뿐 쌍방 동의에 따른 사직 내지 피고의 귀책사유 없는 사직에 대해서까지 이 사건 계약금이 반환 등에 대해 예정하고 있지 않은 것으로 보이는 점, ㉔ 그런데 피고는 건강상 사유로 원고와 협의 하에 사직한 것으로 보이고, 그러한 사직 과정에서 원고가 피고에게 이 사건 계약금 중 일부의 반환을 구하는 청구를 한 사정은 나타나지 않는 점, ㉕ 피고의 사직에 대해 원고가 동의를 하면서 원고의 동의에 따라 피고가 사직한 것으로 볼 여지도 있는 점 등을 종합하면, 이 사건 계약금은 피고의 이직에 대한 보상으로 지급된 것으로 볼 수 있거나, 피고가 이 사건 계약에서 정한 5년 기간 이전에 사직한 사정만으로 이 사건 계약금이 바로 법률상 원인 없이 지급된 것으로 보기 어렵다.

다. 원고의 2청구에 대한 판단

피고가 건강상 이유로 원고와 협의 하에 사직을 하게 된 사실은 앞서 본 바와 같고, 피고가 사직 이후 소외 주식회사 C에 취직한 사실 및 원고 제출 증거들(갑 제11, 12호증)만으로는 피고가

경업금지의무를 위반하였다고 보기 부족하고 달리 이를 인정할 증거가 없다.

따라서 원고 주장 피고의 불법행위 사실을 인정하기 어려우므로 이 부분 청구 역시 이유 없다(원고는 이 부분 청구를 하면서 원고 주장 손해액과의 인과관계 등에 대해서도 별다른 주장을 한 바가 없다).

4. 결론

원고의 청구는 이유 없으므로 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

판사유인한

1) 피고 역시 이를 인정하고 있다(피고 2024. 10. 29.자 준비서면 3쪽 참조).