

대전지방법원 홍성지원 2021. 10. 1 선고 2021가단39 판결 [대여금 및 부당이득금 반환]

전 문

원 고 A 주식회사

소송대리인 변호사 위석현

피 고 B

소송대리인 변호사 장언석

변 론 종 결 2021. 9. 10.

판 결 선 고 2021. 10. 1.

주 문

1. 원고의 청구를 기각한다.
2. 소송비용은 원고가 부담한다.

청 구 취 지

피고는 원고에게 32,208,340원 및 이에 대하여 이 사건 소장부분 송달 다음날부터 다 갚는 날까지 연 12%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

이 유

1. 기초사실

가. 원고는 철물제조 판매업 등을 하는 회사이고, 피고는 2011. 5.경 원고의 배달기사 직원으로 고용되어 근무하다가 2020. 11. 10.경 퇴직하였다.

나. 원고와 피고 사이에는 2016. 3. 1.자 및 2017. 3. 1.자로 '기본급 외에 퇴직금 중간정산금으로 연간 1,200,000원을 연 2회 정산한다.'는 내용의 각 연봉근로계약서(갑 제8호증의 1, 2)가, 2018. 3. 1.자로 '기본급 외에 퇴직금 중간정산금으로 연간 1,400,000원을 연 2회 정산한다.'는 내용의 연봉근로계약서(갑 제8호증의 3)가, 2019. 1. 1.자로 '기본급 외에 퇴직금 중간정산금으로 연간 1,800,000원을 연 3회 정산한다.'는 내용의 연봉근로계약서(갑 제8호증의 4)가, 2020. 1. 1.자로 '기본급 외에 퇴직금 중간정산금으로 연간 1,900,000원을 연 3회에 걸쳐 정산한다.'는 내용의 연봉근로계약서(갑 제4호증, 이하 이들 각 근로계약서를 '이 사건 각 근로계약서'라 한다)가 각 작성되어 있다.

다. 한편 원고는 피고의 근무기간 동안 급여 외에 피고의 예금계좌로 2012. 11. 12. 1,000,000원, 2012. 11. 14. 5,000,000원, 2019. 6. 14. 10,000,000원을 각 송금한 바 있다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 4, 8호증(가지번호 포함)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 원고의 주장

가. 대여금 청구

원고는 피고의 요구에 따라 피고의 개인채무 변제금으로 사용할 돈으로 2012. 11. 12. 1,000,000원, 2012. 11. 14. 5,000,000원을, 2019. 6. 14. 10,000,000원을 각 피고의 예금계좌에 입금하여 대여하였으므로, 피고는 원고에게 대여금 합계 16,000,000원(1,000,000원 + 5,000,000원 + 10,000,000원) 및 이에 대한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

나. 부당이득금반환 청구

1) 퇴직금 중간정산금에 관한 부당이득반환 청구

원고와 피고는 근로계약을 체결하면서 퇴직금은 1년에 3회 정산 지급하기로 약정하였고, 이에 따라

원고는 2012년경부터 매월 말일에 피고에게 퇴직금 중간정산금을 지급하였는데, 특히 2016. 9. 30.부터 2020. 1. 31.까지 사이에 9차례에 걸쳐 피고의 급여 지급통장으로 합계 5,800,000원의 퇴직금 중간정산금을 지급하였다. 그런데 피고는 부당해고를 이유로 원고를 노동부에 고발하면서 퇴직금 중간정산 지급 약정이 무효임을 주장하며 별도의 퇴직금 지급을 요구함으로써 원고는 2020. 12. 23. 피고에게 퇴직금 명목으로 18,100,00원을 추가로 지급하였다. 따라서 피고는 적어도 원고가 퇴직금 중간정산금 명목으로 피고의 급여 지급통장으로 지급한 합계 5,800,000원을 부당이득으로서 반환할 의무가 있다.

2) 보험료에 관한 부당이득반환 청구

원고는 이 사건 근로기간 동안 피고가 부담하여야 할 국민건강보험료, 고용보험료, 장기요양보험료, 국민연금보험료, 소득세 및 지방세 합계 10,408,340원을 피고의 임금에서 공제하지 않은 채 피고를 대신하여 납부하였는데, 이로써 피고는 법률상 원인 없이 이득을 얻고 원고에게 같은 금액 상당의 손해를 가한 것이므로 이를 부당이득으로서 반환할 의무가 있다.

3. 판단

가. 대여금 청구에 관한 판단

1) 6,000,000원 대여 부분

원고가 피고에게 2012. 11. 12. 1,000,000원, 2012. 11. 14. 5,000,000원을 각 송금하여 대여한 점은 당사자 사이에 다툼이 없다.

그러나 을 제1, 2호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 피고는 2012. 11. 15. 위 6,000,000원의 차용금채무를 담보하기 위하여 원고에게 피고 소유의 충남 예산군 C 토지와 지상 건물에 관하여 채권최고액을 6,000,000원으로 한 근저당권을 설정하고 그 근저당권설정등기를 해 준 다음, 그 무렵부터 매월 월급에서 100,000원씩을 공제하는 방법으로 2020. 12.경까지 이를 모두 변제하였고, 이에 따라 2020. 12. 23. 위 근저당권설정을 해지하고 그 등기를 말소한 사실이 인정된다.

따라서 이에 관한 피고의 변제 항변은 이유 있고, 결국 원고의 이 부분 대여금 주장은 이유 없다.

2) 10,000,000원 대여 부분

당사자 사이에 금전의 수수가 있다는 사실에 관하여 다툼이 없다고 하더라도 이를 대여하였다는 원고의 주장에 대하여 피고가 다투는 때에는 그 대여사실에 대하여 이를 주장하는 원고에게 증명책임이 있다(대법원 2015. 9. 15. 선고 2013다73179 판결, 대법원 2019. 7. 25. 선고 2018다42538 판결 등).

갑 제3호증의 기재에 의하면, 원고가 2019. 6. 14. 피고의 처 D의 예금계좌로 송금원인을 'B 대여금'으로 기재하여 10,000,000원을 입금한 사실은 인정된다.

이에 대하여 피고는 원고가 2019. 6. 14. 점심시간 무렵 피고의 예금계좌로 10,000,000원을 이체했다고 하면서 이를 현금으로 인출해 달라고 부탁하여 그 무렵 이를 현금으로 인출하여 원고에게 준 것이라고 주장하는데, 을 제3호증의 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 사정, 즉 실제로 피고의 주장과 같이 피고가 2019. 6. 14. 10,000,000원을 입금받은 당일 13:05경 바로 이를 현금으로 인출한 사정이 나타나는 점, 예금계좌에 기재된 송금원인은 송금인이 임의로 기재할 수 있는 것인 점 등에 비추어 보면, 위 인정사실 및 원고가 제출한 증거만으로는 D의 예금계좌로 입금한 위 10,000,000원이 원고가 피고에게 대여한 것이라는 점을 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

따라서 원고의 이 부분 대여금 주장도 이유 없다.

나. 부당이득반환 청구에 관한 판단

1) 퇴직금 중간정산금에 관한 부당이득반환 청구 부분

사용자와 근로자가 매월 지급하는 월급이나 매월 지급하는 일당과 함께 퇴직금으로 일정한 금원을 미리 지급하기로 약정(이하 '퇴직금 분할 약정'이라 한다)하였다면, 그 약정은 퇴직금 중간정산으로 인정되는 경우가 아닌 한 최종 퇴직시 발생하는 퇴직금청구권을 근로자가 사전에 포기하는 것으로서 강행법규에 위배되어 무효이고, 그 결과 퇴직금 분할 약정에 따라 사용자가 근로자에게 퇴직금 명목의 금원을 지급하였다 하더라도 퇴직금 지급으로서의 효력이 없다.

한편 근로관계의 계속 중에 퇴직금 분할 약정에 의하여 월급이나 일당과는 별도로 퇴직금 명목의

금원을 지급하였으나 퇴직금 분할 약정이 위와 같은 이유로 무효여서 퇴직금 지급으로서의 효력이 없다면 위 약정에 의하여 이미 지급한 퇴직금 명목의 금원에 관하여 근로자는 이를 부당이득으로 사용자에게 반환하여야 한다고 보는 것이 공평의 견지에서 합당하지만, 퇴직금 제도를 강행법규로 규정한 입법 취지를 감안할 때 위와 같은 법리는 사용자와 근로자 사이에 실질적인 퇴직금 분할 약정이 존재함을 전제로 하여 비로소 적용할 것이어서, 사용자와 근로자가 체결한 당해 약정이 그 실질은 임금을 정한 것에 불과함에도 불구하고 사용자가 퇴직금의 지급을 면탈하기 위하여 퇴직금 분할 약정의 형식만을 취한 것인 경우에는 위와 같은 법리를 적용할 수 없다. 즉 사용자와 근로자 사이에 월급이나 일당 등에 퇴직금을 포함시키고 퇴직 시 별도의 퇴직금을 지급하지 않는다는 취지의 합의가 존재할 뿐만 아니라, 임금과 구별되는 퇴직금 명목 금원의 액수가 특정되고, 위 퇴직금 명목 금원을 제외한 임금의 액수 등을 고려할 때 퇴직금 분할 약정을 포함하는 근로계약의 내용이 종전의 근로계약이나 근로기준법 등에 비추어 근로자에게 불이익하지 아니하여야 하는 등, 사용자와 근로자가 임금과 구별하여 추가로 퇴직금 명목으로 일정한 금원을 실질적으로 지급할 것을 약정한 경우에 한하여 위와 같은 법리가 적용된다고 할 것이다(대법원 2020. 8. 27. 선고 2017다290613, 290620 판결, 대법원 2012. 10. 11. 선고 2010다95147 판결 등 참조).

2016년부터 2020년까지 작성된 이 사건 각 근로계약서에 ‘기본급 외에 퇴직금 중간정산금으로 1,200,000원 내지 1,900,000원을 연 2회 또는 3회 정산한다.’는 내용이 기재되어 있는 사실은 앞서 본 바와 같고, 갑 제5호증의 1 내지 8의 각 기재에 의하면, 원고가 피고의 처 D의 예금계좌로 송금원인을 ‘B 퇴직금’으로 기재하여 2016. 9. 30. 및 2017. 2. 28., 2017. 3. 30., 2017. 9. 29. 각 800,000원을, 2018. 2. 28. 및 2018. 9. 21. 각 700,000원을, 2019. 1. 31. 600,000원, 2020. 1. 31. 600,000원을 각 송금한 사실은 인정된다.

그러나 위 인용증거들과 갑 제7호증의 1 내지 10, 9호증, 을 제4 내지 6호증의 각 기재, 이 법원의 감정인 E에 대한 문서감정축택결과에 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들에 비추어 보면, 위 인정사실 및 원고가 제출한 증거만으로는 원고와 피고가 실질적인 퇴직금 분할 약정, 즉 임금과 구별하여 추가로 퇴직금 명목으로 일정한 금원을 실질적으로 지급할 것을 약정한 사실을 인정하기 어렵고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

가) 원고는 이 사건 소를 제기하면서 피고를 고용할 당시부터 퇴직금 중간정산 약정이 있었음을 주장하면서도 이 사건 각 근로계약서 중 2020. 1. 1.자 근로계약서만 제출하였다가, 피고가 근로계약서에 날인한 사실을 부인하면서(즉 근로계약서 작성 사실이나 퇴직금 정산약정 사실을 부인하면서) 이전 근로계약서의 제출을 요구하자 2016년부터 2019년까지의 근로계약서만 제출하였고, 피고의 고용 시기인 2011. 5.경부터 2015년경까지의 근로계약서를 제출하지 못하였다. 따라서 적어도 피고가 근로를 시작한 2011년경부터 2015년경까지는 퇴직금 분할약정이 있었던 점을 인정할 아무런 자료가 없다.

나) 이 사건 각 근로계약서 중 2016. 3. 1.자 근로계약서는 기본급이 연간 14,400,000원, 퇴직금 중간정산액이 연간 1,200,000원(연 2회)으로, 2017. 3. 1.자 근로계약서는 기본급이 연간 19,200,000원, 퇴직금 중간정산액이 연간 1,200,000원(연 2회)으로, 2018. 3. 1.자 근로계약서는 기본급이 연간 20,600,000원, 퇴직금 중간정산액이 연간 1,400,000원(연 2회)으로, 2019. 1. 1.자 근로계약서는 기본급이 연간 23,400,000원, 퇴직금 중간정산액이 연간 1,800,000원(연 3회)으로, 2020. 1. 1.자 근로계약서는 기본급이 연간 24,700,000원, 퇴직금 중간정산액이 연간 1,900,000원(연 2회)으로 각 기재되어 있다. 그런데 실제 원고가 퇴직금 중간정산금 명목으로 피고에게 지급한 금액은 2016년에는 1회 800,000원에 불과했고, 2017년에는 3회에 걸쳐 2,400,000원으로 초과 지급된 반면, 2019년에는 1회 600,000원, 2020년에도 1회 600,000원에 불과하여 각 근로계약서에 기재된 정산약정 금액과 실제 지급금액이 현저히 다르다. 한편 위 각 계좌이체내역에는 송금원인이 'B 퇴직금'이라고 기재되어 있으나, 이는 송금인인 원고가 충분히 임의로 기재할 수 있는 것이어서 그 기재만으로 실제 송금원인을 추단하기는 어렵다. 또한 위 각 입금내역은 그 지급시기나 지급금액 등에 비추어 볼 때 명절상여금이나 급여의 일부로 지급된 것으로 볼 여지도 충분하다. 나아가 이 법원의 문서감정축택결과에 의하면 2016. 3. 1.자 근로계약서는 그 실제 작성시기를 추단하기도 어렵다. 이러한 사정에 비추어 보면 이 사건 각 근로계약서는 원고가 임의로 작성한 것일 가능성이 있을 뿐만 아니라, 원고와 피고 사이의 실질적인 퇴직금 중간정산 합의에 기초하여 작성된 것으로 보기 어렵다.

다) 피고의 연도별 각 근로소득지급명세서(갑 제7호증의 1 내지 10)에는 이 사건 각 근로계약서에

기재되어 있는 퇴직금 중간정산금이 전혀 반영되어 있지 않을 뿐만 아니라, 명세서상 급여액과 실제 피고에게 지급된 급여액에도 많은 차이가 있다.

라) 피고는 2020. 경 퇴직하면서 ‘퇴직금 미지급’을 이유로 원고를 고소(진정)하였고, 2020. 12. 23. 원고로부터 퇴직금 18,100,000원을 지급받자마자 바로 고소를 취소하였다.

따라서 원고와 피고 사이에 실질적인 퇴직금 분할 약정이 있었음을 전제로 하여 퇴직금 명목으로 지급한 금원의 반환을 구하는 원고의 이 부분 주장은 이유 없다.

2) 보험료에 관한 부당이득반환 청구 부분

사용자와 근로자 간에는 세금이나 보험료 등 원천징수세액을 사용자가 실질적으로 부담하는 내용의 합의를 하는 것도 가능하고, 그러한 경우 원천징수세액 상당 금액이 부당이득에 해당한다고 보기 어렵다.

그런데 앞서 인용한 증거들에 의하여 인정되는 사정들, 즉 원고는 피고의 근로기간 동안 피고에게 매달 임금을 지급하면서 그 임금에서 별도로 원천징수하지 않은 채 피고에 대한 건강보험료, 고용보험료, 장기요양보험료, 국민연금보험료 등을 계속하여 지급해 왔고, 이 사건 소 제기 전까지 원천징수금액의 반환을 요구하거나 이의를 제기한 바 없는 점 등에 비추어 보면, 원고와 피고 사이에는 피고에 대한 보험료를 원고가 지급하기로 하는 묵시적 약정이 있었다고 봄이 상당하므로, 이에 따라 원고가 지급한 보험료가 법률상 원인 없는 부당이득이 된다고 할 수 없다.

따라서 원고의 이 부분 주장도 이유 없다.

4. 결론

그렇다면 원고의 이 사건 청구는 모두 이유 없으므로 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

판사 김지현