

인천지방법원 2021. 12. 14 선고 2021나52320(본소), 2021나91(반소) 판결

[임금 · 부당이득금반환]

재판경과

대법원 2022. 5. 12 선고 2022다202597(본소), 2022다202603(반소) 판결

인천지방법원 2021. 12. 14 선고 2021나52320 판결

전문

원고(반소피고), 피항소인

A

소송대리인 변호사 박영신

피고(반소원고), 항소인

B

변론종결 2021. 11. 2.

판결선고 2021. 12. 14.

제1심판결 인천지방법원 부천지원 김포시법원 2021. 1. 13. 선고 2020가소 62021 판결

주문

1. 피고(반소원고)의 항소 및 이 법원에서 제기한 반소청구를 모두 기각한다.

2. 항소비용 및 반소로 인한 소송비용은 피고(반소원고)가 부담한다.

청 구 취 지 및 항 소 취 지

1. 청구취지

가. 본소: 피고(반소원고, 이하 ‘피고’라고만 한다)는 원고(반소피고, 이하 ‘원고’라고만 한다)에게 7,822,602원 및 이에 대하여 2019. 9. 6.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

나. 반소: 원고는 피고에게 9,515,000원 및 이에 대한 2019. 9. 14.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라(피고는 이 법원에 이르러 반소를 제기하였다).

2. 항소취지

제1심판결을 취소한다. 원고의 청구를 기각한다.

이 유

본소와 반소를 함께 본다.

1. 인정사실

가. 피고는 김포시 C에 있는 ‘D’이라는 상호의 음식점(이하 ‘이 사건 음식점’이라 한다)을 경영하는 실사업주이다.

나. 원고는 2016. 9. 6.경부터 이 사건 음식점에서 근무하기 시작하여 2018년경부터 2019. 8. 22.까지 주방장 업무를 수행하였다.

다. 원고는 2019년경부터 위 퇴직일까지 피고로부터 매월 2,700,000원을 수령하였다.라. 피고는 2020. 7. 20. 인천지방법원 부천지원에서 ‘이 사건 음식점에서 2016. 9. 6.부터 2019. 8. 22.까지 근로하고 퇴직한 원고의 퇴직금 7,822,602원을 지급하지 아니하였다’는 근로자퇴직급여보장법위반죄로 벌금 3,000,000원의 약식명령을 받았다가, 정식재판을 청구하여

같은 법원 2020고정505호로 재판 계속 중이다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 3호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 본소청구에 관한 판단

가. 청구원인에 관한 판단

위 인정사실에 의하면, 피고는 특별한 사정이 없는 한 원고에게 퇴직금 7,822,602원¹⁾ 및 이에 대한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

나. 피고의 주장에 관한 판단

(1) 피고의 주장

피고는 원고와 사이에 매월 급여와 함께 퇴직금을 미리 지급하기로 합의하고, 그에 따라 원고가 주방보조 업무를 수행하던 초기에는 매월 급여 1,000,000원과 퇴직금 150,000원을 지급하였고 주방장을 맡게 된 후로는 매월 급여 2,295,000원과 퇴직금 405,000원을 합한 2,700,000원을 지급하였으므로, 원고의 퇴직금청구에 응할 수 없다.

(2) 구체적 판단

사용자와 근로자가 매월 지급하는 월급이나 매월 지급하는 일당과 함께 퇴직금으로 일정한 금원을 미리 지급하기로 약정(이하 ‘퇴직금 분할 약정’이라 한다)하였다면, 그 약정은 근로자퇴직급여 보장법 제8조 제2항 전문에서 정한 퇴직금 중간정산으로 인정되는 경우가 아닌 한 최종 퇴직 시 발생하는 퇴직금청구권을 근로자가 사전에 포기하는 것으로서 강행법규인 같은 법 제8조에 위배되어 무효이고, 그러한 약정에 따라 사용자가 근로자에게 퇴직금 명목의 금원을 지급하였다 하더라도 퇴직금 지급으로서의 효력이 없다(대법원 2011. 10. 13. 선고 2009도8248 판결, 대법원 2010. 5. 20. 선고 2007다90760 전원합의체 판결 등 참조).

살피건대 피고가 제출한 증거만으로는 원고와 사이에 퇴직금 분할 약정이 있었다고 인정하기에 부족하고, 설령 퇴직금 분할 약정이 있었다고 하더라도 이를 퇴직급여법 제8조 제2항 전문 소정의 퇴직금 중간정산에 해당한다고 보기 어려우므로 그 약정은 강행법규인 퇴직급여법 제8조에 위배되어

무효이다. 뿐만 아니라 위 약정에 따라 원고가 퇴직금 명목의 돈을 급여와 구별하여 지급받았다고 볼 만한 증거도 없다. 결국 피고의 위 주장은 받아들일 수 없다.

다. 소결론

따라서 피고는 원고에게 퇴직금 7,822,602원 및 이에 대하여 원고의 퇴직일로부터 14일이 경과한 다음날인 2019. 9. 6.부터 다 갚는 날까지 근로기준법 제37조와 같은 법 시행령 제17조가 정한 연 20%의 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

3. 반소청구에 관한 판단

가. 피고의 주장

피고는 원고와의 합의에 따라 원고가 퇴직할 때까지 매월 2,700,000원의 15%인 405,000원을 퇴직금 명목으로 지급하였는바, 만약 퇴직금 분할 약정의 효력이 무효이고 그로 인하여 퇴직금 지급으로서의 효력이 없다면 원고는 그 금원 상당을 부당이득한 것이므로, 원고는 피고에게 퇴직금 명목으로 받은 9,515,000원²⁾ 및 이에 대한 지연손해금을 반환할 의무가 있다.

나. 관련 법리

사용자가 근로자에게 퇴직금 명목의 금원을 실질적으로 지급하였음에도 불구하고 정작 퇴직금 지급의 효력이 인정되지 아니할 뿐만 아니라 임금 지급의 효력도 인정되지 않는다면, 근로자는 수령한 퇴직금 명목의 금원을 부당이득으로 사용자에게 반환하여야 한다고 보는 것이 공평의 견지에서 합당하다(위 대법원 2007다90760 전원합의체 판결 참조).

다만 퇴직금 제도를 강행법규로 규정한 입법 취지를 고려할 때, 위와 같은 법리는 사용자와 근로자 사이에 실질적인 퇴직금 분할 약정이 존재함을 전제로 하여 비로소 적용할 수 있다. 따라서 사용자와 근로자가 체결한 해당 약정이 그 실질은 임금을 정한 것에 불과함에도 사용자가 퇴직금 지급을 면탈하기 위하여 퇴직금 분할 약정의 형식만을 취한 것인 경우에는 위와 같은 법리를 적용할 수 없다. 즉, 사용자와 근로자 사이에 월급이나 일당 등에 퇴직금을 포함하고 퇴직 시 별도의 퇴직금을

지급하지 않는다는 취지의 합의가 존재할 뿐만 아니라, 임금과 구별되는 퇴직금 명목 금원의 액수가 특정되고, 위 퇴직금 명목 금원을 제외한 임금 액수 등을 고려할 때 퇴직금 분할 약정을 포함하는 근로계약 내용이 종전 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 적용된다(대법원 2012. 12. 13. 선고 2012다77006 판결 참조).

다. 구체적 판단

원고와 피고 사이에 퇴직금 분할 약정이 있었다고 인정하기 어려움은 앞서 살핀 바와 같다. 설령 퇴직금 분할 약정이 있었다 하더라도, 원고가 매월 수령한 돈에서 피고가 주장하는 퇴직금 명목의 돈을 제외하면 나머지 액수만으로는 법정최저임금에도 미치지 못하는 결과가 되어 원고에게 불이익한 점에 비추어보면, 피고가 제출한 증거만으로는 원고와 피고 사이에 앞서 본 법리에 부합할 정도의 실질적인 퇴직금 분할 약정이 존재하였다거나, 피고가 이를 전제로 급여와 구별되는 퇴직금 명목의 돈을 실제 지급하였다고 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

따라서 피고의 위 주장은 더 살필 필요 없이 받아들일 수 없다.

4. 결론

그렇다면 원고의 이 사건 본소청구는 이유 있어 이를 인용하여야 한다. 제1심판결은 이와 결론을 같이하여 정당하므로 이에 대한 피고의 항소와 이 법원에서 제기한 반소청구는 모두 이유 없어 이를 각 기각하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 송각엽, 판사 현선헌, 판사 백규재

1) = (2,700,000원 × 3개월 ÷ 92일) × 30 × 1,081일 ÷ 365, 원 미만 버림

2) 원고의 근무기간이 23개월 15일이라고 주장하면서 월 405,000원을 기준으로 계산한 금액이다.