

계약기간 중도 퇴사 시 '사이닝보너스' 반환 의무에 대한 판결의 동향과 평가



장재혁

법무법인 세종 변호사

서울대 지리학·사회학과를 졸업하고 성균관대 법학전문대학원에서 석·박사 과정을 밟았다. 2016년 변호사시험에 합격하고 서울중앙지법과 서울고법에서 재판연구원을 했다. 법무법인 바른을 거쳐 현재 법무법인 세종에서 인사·노동, 노동 분쟁을 주요 업무로 하고 있다.

1. 사이닝보너스의 의미와 법적 성격

기업이 고용계약 등을 체결하면서 급여 외에 일시불로 지급하는 금품을 통상적으로 '사이닝보너스(Signing Bonus)'라 한다. 프로야구 선수가 FA 계약을 체결할 때 연봉 외에 일시불로 지급받는 계약금이 전형적인 사이닝보너스라 할 수 있다. 우수 인력을 유치하기 위한 정규 급여 외의 보상 수단이다.

사이닝보너스의 성격에 대해서는 그간 논쟁이 있어 왔다. 사이닝보너스가 ①이직에 따른 보상이나 근로계약 등의 체결에 대한 대가로서의 성격만 가지는지(이하 유형 ①), ②더 나아가 의무근무기간 동안의 이직 금지 내지 전속 근무 약속에 대한 대가 및 임금 선급으로서의 성격도 함께 가지는지 여부다(이하 유형 ②).

논쟁의 실익은 계약기간을 채우지 못하고 퇴사하는 경우 사이닝보너스를 반납해야 하는지 여부다. 유형 ①의 경우에는 사이닝보너스를 수령한 근로자가 약정 근무기간을 채우

지 못하고 사직했더라도 사이닝보너스를 회사에 반환할 의무가 없으나, 유형 ②에 해당한다면 사이닝보너스를 수령한 근로자는 사이닝보너스를 반환해야 한다.

2. 대법원 판결과 그 후속 하급심 판결

이와 관련해 대법원은 2015. 6. 11. 선고된 2012다55518 판결을 통해 사이닝보너스의 성격을 판단하는 기준을 제시했다. 해당 판결은 사이닝보너스가 유형 ① 또는 유형 ② 중 어떠한 성격을 가지는지는 (i)해당 계약이 체결된 동기 및 경위, (ii)당사자가 계약에 의해 달성하려고 하는 목적과 진정한 의사, (iii)계약서에 특정 기간 동안의 전속 근무를 조건으로 사이닝보너스를 지급한다거나 그 기간의 중간에 퇴직하거나 이직할 경우 이를 반환한다는 등의 문언이 기재돼 있는지 여부, (iv)거래의 관행 등을 종합적으로 고려해 판단해야 한다고 판시했다. 그러면서 유형 ①에 해당하는 경우 계약 당사자 사이에 근로계약 등이 실제로 체결된

이상 근로자 등이 약정 근무기간을 준수하지 않았더라도 사이닝보너스가 예정하는 대가적 관계에 있는 반대급부는 이행된 것으로 볼 수 있으므로, 약정 근무기간을 준수하지 않았다고 하더라도 사이닝보너스를 반환할 의무가 없다고 판단했다.

더 나아가 해당 판결의 원심은 회사가 신규 사업을 추진하기 위해 관련 분야의 유경험자인 피고를 채용하면서 사이닝보너스를 지급하기로 했고 7년간의 고용 보장을 약속한 점 등을 근거로 당해 사이닝보너스가 유형 ②에 해당한다고 판단했는데, 대법원은 채용합의서에 반환 약정이 명시적으로 존재하지 않는다는 점을 주요 근거로 해 당해 사이닝보너스가 유형 ①에 해당한다고 보고 원심을 파기·환송했다.

대법원 2012다55518 판결 선고 이후 약정 근무기간을 채우지 못하고 중도 퇴사 시 사이닝보너스를 반환해야 하는지 여부를 판단한 하급심 판결을 소개하면 아래와 같다.

(1) 서울고등법원 2016. 11. 24. 선고 2015나2067282 판결

원고는 보험회사, 피고는 보험모집인이었는데, 양 당사자는 급여 외에 피고의 근무 1~3차 연도 성과에 비례해 3년 동안 총 3회에 걸쳐 성과급을 지급하기로 했다. 다만 피고가 해촉됐을 때는 1~2차 연도의 성과급 전액 및 3차 연도 성과급 50%를 반환하기로 약정했다. 그런데 피고가 2년이 지나지 않은 시점에서 해촉됐다.

이에 원고가 피고에게 성과급의 반환을 청구했고, 피고는 대법원 2012다55518 판결을 근거로 급여 외에 별도로 지급된 성과급은 이직 자체에 대한 보상금의 성격을 띤다(유형 ①)고 주장했다. 이에 대해 법원은 반환 약정이 존재한다는 점을 이유로 위 성과급을 유형 ②로 보고 피고에게 성과급 전액을 반환할 의무가 있다고 판단했다.

(2) 서울중앙지방법원 2020. 11. 24. 선고 2019가단5313711 판결

학원 강사인 원고가 학원 사업을 영위하는 피고 법인을

상대로 계약금 2억1000만 원 중 미지급된 1억3750만 원을 지급할 것을 청구했는데, 법원은 반환 약정의 존재를 주요 근거로 계약금을 이직 자체에 대한 보상금으로 볼 수 없다고 해 이를 유형 ②의 사이닝보너스라고 판단했다.

(3) 부산지방법원 2017. 9. 29. 선고 2016나51689 판결

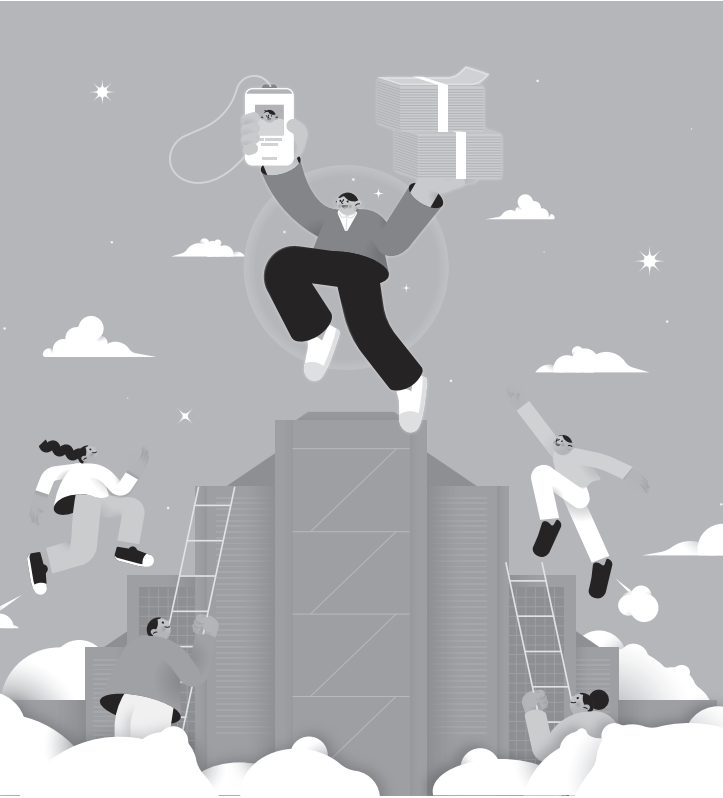
보험설계사인 피고에게 지급된 지원금에 관해 위촉일로부터 3년 이상 경과하기 전에 해촉되는 경우 그 전액을 반환하는 규정이 존재하는 이상 지원금을 이직 자체에 대한 보상금으로 볼 수 없다고 해 이를 유형 ②의 사이닝보너스라고 판단했다.

(4) 서울고등법원 2020. 8. 18. 선고 2019나2055003 판결

원고가 드라마 제작자인 피고를 채용하며 연봉(1억5000만 원) 외에 계약금 3억8000만 원을 지급했고, 5년의 약정 근무기간이 있었다. 다만, 위 (1)~(3)의 사례와 달리 약정 근무기간 미준수 시 (계약금 원금 상당액이 아닌) 계약금 3배 상당액의 위약금 약정이 존재했다.

이 판결은 이 같은 위약금 약정이 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약의 체결을 금지한 근로기준법 제20조를 위반해 무효라고 판단했다. 나아가 계약금 원금의 반환에 해당하는 부분만을 분리해 살펴보더라도, 사용자에게 어떤 구체적인 손해가 발생했는지와 무관하게 약정 근무기간 이전 퇴직만을 이유로 3억8000만 원을 반환하도록 하는 것은 근로자의 퇴직의 자유와 직장선택의 자유를 보장하고 불리한 근로계약의 해지를 보호하려는 입법 목적에 반해 허용될 수 없어 무효라고 판단했다.





그리고 이 판결은 피고가 종전 직장에서 연봉 1억2000만원 및 특별용역료(이 역시 사이닝보너스였다) 2억 원을 지급 받았고, 전속기사(급여 5133만6228원¹⁾), 에쿠스 승용차를 제공받고 있다가, 원고 회사로 이직하면서 종전 직장에 사이닝보너스 반환 약정에 따라 특별용역료 중 1억2000만 원을 반환해야 했다. 또한 전속기사와 승용차 혜택도 상실하게 됐다는 점, 위약금 약정 외에 계약기간 중 퇴사하는 경우 계약금을 반납한다는 규정은 두지 않은 점, 피고 외의 나머지 원고 직원들에게 지급됐던 사이닝보너스에 관해서는 반환 약정이 명시돼 있었던 점 등을 근거로 이 사건의 계

약금은 유형 ①, 즉 오로지 이직 자체에 대한 보상금에 해당한다고 보아 원고의 반환 청구를 기각했다.

(5) 대구지방법원 2017. 11. 1. 선고 2017나309454 판결

음식점 운영자인 원고가 요리사인 피고를 주방장으로 고용하면서 월 급여 430만 원 외에 계약금 1000만 원을 지급했고, 다만 피고가 근로기간 만료 이전에 사직할 경우 원고에게 계약금의 3배에 해당하는 3000만 원을 지급하기로 약정했던 사안이었다.

이 판결은 피고가 안성 소재 이탈리아 음식점에서 요리사로 일하다가 원고 음식점에서 일하기 위해 이를 그만두고 대구로 이주한 점, 원고가 원룸을 임차해 피고의 거주지로 제공하면서 월차임 등을 부담했던 점 등을 고려해 이 사건의 계약금은 유형 ①에 해당한다고 보아 원고의 반환 청구를 기각했다.

이 판결은 예비적으로 계약금이 유형 ②에 해당한다고 가정하더라도 원고가 운영했던 음식점이 그 영업이 부진해 폐업했기 때문에 피고가 약정 기간을 채우지 못했던 것이고, 음식점 폐업에 피고의 귀책이 존재한다고 보기 어렵다고 해 마찬가지로 피고에게 계약금 반환 의무가 없다고 판단했다.

3. 평가

첫째, 대법원 2012다55518 판결이 약정 근무기간을 준수하지 못하는 경우 사이닝보너스를 반환하겠다는 약정의 존부를 사이닝보너스의 성격을 판단하는 주요 기준으로 제시했다는 점에 주목할 필요가 있다. 약정 근무기간을 채우지 않고 사직하는 경우 사이닝보너스를 반환하기로 양 당사자가 의사 합치를 이루었다는 점은 당해 사이닝보너스가 오로지 이직 그 자체의 대가만이 아닌, 약정 근무기간 동안 근로를 제공함을 전제로 지급됐다는 점을 뒷받침하는 유력한 근거가 된다고 본 것이다. 그렇기에 사이닝보너스의 성격을 판단함에 있어 반환 약정의 존부를 주요 기준으로 제시

¹⁾ 판결문에 명시되지는 않았으나 1년분의 급여로 보인다.

한 대법원 2012다55518 판결의 판단은 타당한 것으로 생각된다. 사이닝보너스의 법적 성격은 여러 가지 요소들을 종합적으로 고려해 판단해야 하는데, 반환 약정 외의 다른 요소들만으로는 기업이나 근로자가 사이닝보너스의 성격을 (법원의 판단 등을 받기 전에) 사전적으로 가늠해 보기가 쉽지 않다. 그러나 반환 약정은 계약서의 문구를 통해 객관적으로 확인이 가능하므로 기업이나 근로자가 사이닝보너스 약정의 법적 성격을 사전적으로 판단해 보는 데 있어서 주요한 지표로 삼을 수 있다. 사이닝보너스 외에 근로 제공의 대가로서의 임금도 별도로 지급되는 것이므로, 약정 근무기간을 준수하지 못할 경우 사이닝보너스를 반환하도록 하는 규정은 약정 근무기간을 채우는 동기 내지 유인을 제공하는 것에 해당하는 것으로 생각되며, 근로기준법 제7조(강제 근로의 금지)가 금지하는 자유의사에 반하는 근로의 강요라고 보기도 어렵다.

그러나 둘째, 앞서 언급한 서울고등법원 2019나2055003 판결이, '약정 근무기간 미준수 시 사이닝보너스 3배 상당액 반환'이 무효이고, 이를 '원금 상당액 반환 약정'으로 보더라도 무효라고 판단한 부분은 수긍하기 어렵다. 사이닝보너스 3배 상당액 위약금 약정이 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약의 체결을 금지한 근로기준법 제20조를 위반해 무효라고 하더라도, 민법 제137조²⁾에 따라 사이닝보너스 원금 상당액을 반환하는 약정으로서의 유효성은 충분히 인정될 수 있다. 대법원 2012다55518 판결이 반환 약정의 존부를 사이닝보너스의 성격을 판단하는 주요 기준으로 제시한 것은, 사이닝보너스 원금 상당액 반환 약정이 유효함을 전제로 한다. 따라서 사이닝보너스 3배 상당액 위약금 약정을 원금 상당액 반환 약정의 범위에서 유효하다고 판단하는 것이 대법원 판례 법리에도

부합한다. 따라서 약정 근무기간 미준수 시 사이닝보너스 원금을 초과하는 위약금을 반환하는 약정이 존재하는 경우 이를 원금 상당액 반환 약정의 범위에서 유효하다고 판단한 다음 나머지 제반 사정까지 종합해 당해 사이닝보너스의 성격을 판단하는 것이 타당하다고 생각된다.

셋째, 어떠한 사이닝보너스가 유형 ②에 해당한다고 하더라도 약정 근무기간을 채우지 않고 사직하는 경우 어느 정도의 기간동안 근무했는지를 고려하지 않고 사이닝보너스 전액을 반납해야 한다는 결론이 타당한지에 대한 의문도 존재한다. 대법원 2012다55518 판결이 유형 ②의 사이닝보너스가 이직에 따른 보상이나 근로계약 등 체결에 대한 대가에 더해 '의무근무기간 동안의 이직 금지 내지 전속 근무 약속에 대한 대가 및 임금 선급의 성격'도 갖는다고 판단한 점을 고려하면, 사이닝보너스를 수령한 사람이 그 계약이 정한 바에 따라 이직 또는 근로계약을 체결하고 일정 기간 근무했다고 하면 사이닝보너스와 관련해 그에 상응하는 부분만큼의 반대급부가 이행된 것으로 보는 것이 타당하다. 특히, 앞서 언급한 서울고등법원 2015나2067282 판결 사안의 경우, 당해 사이닝보너스가 정액으로 정해져 있었던 것이 아니라 사이닝보너스 수령자의 1~3차 연도 실적에 따라 결정됐기 때문에(즉, 근무기간 동안의 사이닝보너스 수령자의 회사에 대한 기여도에 따라 결정됐기 때문에), 사이닝보너스 수령자가 약정 근무기간을 채우지 못하고 해촉됐다고 하더라도 사이닝보너스 전액을 반납하도록 하는 것에는 더욱 불합리함이 있다. 앞서 설명한 사이닝보너스 전액 반환 의무가 인정된 사건에서 당사자 일방이 근무기간에 비례한 반납을 주장했는지는 판결문의 기재상 확인하기 어렵다. 다만, 이에 대한 판사가 없는 것을 보면 당사자 일방이 이 같은 주장을 하지는 않았던 것으로 추측된다. 따라서 유형 ②의 사이닝보너스와 관련해 약정 근무기간을 채우지 못한 경우 근무한 기간에 비례해 반환 범위가 결정돼야 하는지 여부에 대해서는 법원 판결에 의해 추가적으로 정리될 필요가 있어 보인다. **노법**

²⁾ 민법 제137조(법률행위의 일부무효) 법률행위의 일부가 무효인 때에는 그 전부를 무효로 한다. 그러나 그 무효 부분이 없더라도 법률행위를 했을 것이라고 인정될 때에는 나머지 부분은 무효가 되지 아니한다.