

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2023다318420 약정금 청구
원고, 피상고인 주식회사 ○○○
피고, 상고인 피고
소송대리인 법무법인(유한) 강남
담당변호사 박범준 외 2인
원 심 판 결 서울중앙지방법원 2023. 12. 13. 선고 2022나63098 판결
판 결 선 고 2025. 7. 17.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 피고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 가. 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 체결하였다고 하더라도 근로계약의 구속에서 쉽사리 벗어날 수 없다. 위 규정의 취지는 그와 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 것이다(대법원 2022. 3. 11. 선고 2017다202272 판결 참조).

나. 사용자가 근로자에게 일정한 금원을 지급하면서 퇴직 후 일정한 사유가 발생하면 그 전부 또는 일부를 반환받기로 약정한 경우, 반환 대상인 금전의 법적 성격과 지급 경위 및 그 규모·액수, 반환 사유와 그 적용 범위·기간 등의 여러 사정을 종합할 때, 근로자의 퇴직의 자유를 제한하거나 그 의사에 반하는 근로의 계속을 부당하게 강요하는 것으로 볼 수 없다면, 이것을 근로기준법 제20조가 금지하는 약정이라고 보기는 어렵다.

2. 원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 따르면, 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가. 피고는 2021. 3. 31. 주식회사 △△△(이후 상호가 주식회사 □□□로 변경되었다. 이하 상호 변경 전후를 불문하고 '이 사건 회사'라 한다)와, 피고가 전화, 문자 등을 통해 이 사건 회사의 유료회원을 유치하는 텔레마케팅 업무를 수행하고, 이 사건 회사는 피고에게 보수를 지급하는 계약을 체결하였는데(이하 '이 사건 계약'이라 한다), 그 주요 내용은 다음과 같다.

1) 피고의 보수는 이 사건 회사가 유료회원으로부터 지급받는 금원에서 일체의 환

불금을 공제한 금액인 '실매출액'의 10%이다. 보수는 유료회원계약기간에 안분하여 분할 지급함을 원칙으로 하되, 이 사건 회사는 이를 선지급할 수 있다.

2) 이 사건 계약이 해지·만료된 후 환불이 발생한 경우, 피고는 이 사건 회사에 환불금의 10%를 반환하여야 한다(이하 '이 사건 반환규정'이라 한다).

나. 피고는 2021. 9. 23. 이 사건 회사에서 퇴직하였는데, 근무기간 중 지급받은 보수는 64,215,296원이고, 이 사건 회사가 피고의 퇴직 후 유료회원들에게 환불한 금액의 10% 상당액은 1,776,575원이다(이하 '이 사건 반환금'이라 한다). 한편 이 사건 회사의 유료회원계약기간은 1년을 초과하지 않았다.

다. 원고는 2021. 10. 20. 이 사건 회사로부터 이 사건 회사의 피고에 대한 이 사건 계약에 따른 약정금 채권을 양수하였다.

3. 위와 같은 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴본다.

가. 피고와 이 사건 회사는, 이 사건 계약을 통하여 피고가 유치한 유료회원에게 관련된 '실매출액'의 10%를 보수 산정의 기준으로 정하고, 원칙적으로 유료회원계약기간에 따라 보수를 분할하여 지급하기로 합의하였다. 피고의 보수는 기본적으로 근로의 대상으로 지급되는 임금에 해당하나, 이 사건 회사의 사업구조, 피고 제공의 근로 내용, 유료회원계약기간 등을 감안하면, 그와 같은 합의가 근로기준법 등 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당한다고 보기 어렵다.

나. 이 사건 회사는 피고에게 보수를 분할하여 지급할 수 있었음에도, 유료회원계약이 체결되면 그 무렵 보수 전액을 선지급한 것으로 보인다. 이 사건 반환규정은 피고의 퇴직 후 환불금이 발생하여 보수 산정의 기준인 실매출액이 감소할 경우, 선지급된 보수 중 초과 지급분의 정산을 위하여 환불금의 10%를 반환하기로 하는 내용일 뿐, 마

땅히 근로자에게 지급되어야 할 임금을 반환하는 취지의 약정이라고 보기 어렵다.

다. 피고는 이 사건 회사에 재직하던 중에도 유료회원에 대한 환불이 발생하면 환불금의 10%를 공제한 액수를 임금으로 지급받았다. 환불금의 10%는 피고가 이 사건 회사에서 퇴직하지 않았더라도, 유료회원에 대한 환불이 발생하면 반환하였어야 할 돈이다.

라. 위와 같은 사정 및 피고가 지급받은 보수 총액, 이 사건 반환금의 규모와 액수 등을 감안하면, 이 사건 반환규정은 실질적으로 피고의 근로계약 불이행을 사유로 한 것이 아니고, 피고의 퇴직 자유를 제한하거나 그 의사에 반하는 근로의 계속을 부당하게 강요하는 것이라고 볼 수도 없다. 따라서 이 사건 반환규정은 근로기준법 제20조가 금지하는 약정에 해당하지 아니한다.

마. 같은 취지에서 이 사건 반환규정이 유효하다는 전제 아래 이 사건 반환금 청구 부분을 인용한 원심 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 근로기준법 제20조 등에 관한 법리를 오해하거나, 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

4. 그러므로 상고를 기각하고, 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 노경필

주 심 대법관 이흥구

대법관 오석준

대법관 이숙연