

대학교수의 연구년, 안식년, Sabbatical Leave 의무복무 및 위반 시 연봉반환 규정 - 근로

기준법 제20조 위반 무효: 서울중앙지방법원 2021. 10. 26. 선고 20201가단5110366 판결



1. 사안의 개요

- (1) 대학의 연구년 규정 "연구기간 종료 후 그 기간의 3배에 해당하는 기간을 의무적으로 대학의 근무해야 하고, 위반시 연구년 기간 중 지급된 급여를 환수한다."
- (2) 해당 부교수 - 연구년 신청서에 위 조항 포함된 연구년 서역서 제출함
- (3) 부교수 1년 연구년, 안식년 후 3년 의무 재직 규정에도 불구하고 그 기간 중 다른 대학으로 이직함
- (4) 대학에서 교수에 대해 규정 및 약정에 위반으로 연봉 반환청구 소송 제기

2. 대학교수의 주장 요지

- (1) 근로기준법 제20조 사용자가 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 맺지 못한다.
- (2) 대학규정 및 서약서는 근로기준법 위반으로 무효임

3. 법원의 판결 요지 - 대학규정 및 서약서는 근로기준법 제20조 위반으로 무효

- (1) 근로자가 일정 기간 동안 근무하기로 하면서 이를 위반할 경우 소정 금원을 사용자에게 지급하기로 약정한 경우 그 약정 취지가 약정한 근무기간 이전에 퇴직하면 그로 인해 사용자에게 어떤 손해가 어느 정도 발생했는지 묻지 않고 바로 소정 금액을 사용자에게 지급하기로 하는 것이라면 이는 명백히 근로기준법 제20조에 반하는 것으로 효력을 인정할 수 없다.
- (2) 그 약정이 미리 정한 근무기간 이전에 퇴직하였다는 이유로 마땅히 근로자에게 지급되어야 할 임금을 반환하기로 하는 취지일 때에도, 결과적으로 위 조항의 입

법 목적에 반하는 것이어서 역시 그 효력을 인정할 수 없다.

(3) 다만, 그 약정이 사용자가 근로자의 교육훈련 또는 연수를 위한 비용을 우선 지출하고 근로자는 실제 지출된 비용의 전부 또는 일부를 상환하는 의무를 부담하기로 하되 장차 일정 기간 동안 근무하는 경우에는 그 상환의무를 면제해 주기로 하는 취지인 경우에는, 그러한 약정의 필요성이 인정된다.

(4) 이때 주로 사용자의 업무상 필요와 이익을 위하여 원래 사용자가 부담하여야 할 성질의 비용을 지출한 것에 불과한 정도가 아니라 근로자의 자발적 희망과 이익까지 고려하여 근로자가 전적으로 또는 공동으로 부담하여야 할 비용을 사용자가 대신 지출한 것으로 평가되며, 약정 근무기간 및 상환해야 할 비용이 합리적이고 타당한 범위 내에서 정해져 있는 등 위와 같은 약정으로 인하여 근로자의 의사에 반하는 계속 근로를 부당하게 강제하는 것으로 평가되지 않는다면, 그러한 약정까지 구 근로기준법 제27조에 반하는 것은 아니다(대법원 2008. 10. 23. 선고 2006다37274 판결 참조).

첨부: 서울중앙지방법원 2021. 10. 26. 선고 2020가단5110366 판결

기술유출, 영업비밀, 특허침해, 부정경쟁, 손해배상, 형사고소, 민사소송, A~Z 수행경력

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com