



서울중앙지방법원

판 결

사 건 2021가단5110366 기타(금전)
원 고 학교법인 A
소송대리인 법무법인 원일
담당변호사 김도훈
피 고 B
소송대리인 법무법인(유한) 민
담당변호사 박경환
변 론 종 결 2021. 9. 28.
판 결 선 고 2021. 10. 26.

주 문

1. 원고의 청구를 기각한다.
2. 소송비용은 원고가 부담한다.

청 구 취 지

피고는 원고에게 79,903,860원 및 이에 대하여 2020. 9. 1.부터 이 사건 지급명령정본 송달일까지는 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 12%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라.



이 유

1. 기초사실

가. 원고는 C대학교를 운영하는 학교법인이고, 피고는 2014. 9.부터 C대학교 경영학부 부교수로 재직하다가, 2017. 9. 1.부터 2018. 8. 31.까지 교원 연구년을 수행한 후 2020. 8. 31. 사직하고 2020. 9. 1.부터 D대학교에서 근무하고 있다.

나. 원고의 연구년 규정 제9조 제1항 제2호는 "연구기간 종료 후 연구기간의 3배에 해당하는 기간을 의무적으로 근무해야 하며, 위반시 연구년 기간 중 지급된 급여를 환수한다"고 규정하고 있다.

다. 피고는 2016. 8. 26. 원고에게 연구년 신청서를 제출하면서, "연구년 기간 종료 후 연구년 기간의 3배에 해당하는 기간을 의무적으로 근무해야 하며, 위반시 연구년 기간 중 지급된 급여를 환수한다."는 내용의 연구년 서약서도 제출하였다.

라. 원고는 2020. 9. 25.경 피고에게 연구년을 수행하고 3년의 의무 재직 기간(2018. 9. 1.부터 2021. 8. 31.까지)을 준수하지 아니하였다는 이유로 급여 반환을 요구하였다. 원고는 피고의 연구년 기간 동안 세전 79,903,860원(실수령 55,704,230원)을 지급하였다.

[인정근거] 갑 제1 내지 6호증의 기재, 변론 전체의 취지

2. 원고의 주장에 대한 판단

가. 원고의 주장

주위적으로, 피고는 원고의 연구년 규정 및 서약서에 따라 3년의 의무복무를 하여야 하나, 사직하여 의무복무약정을 위반하였으므로 피고는 연구년 동안의 급여 79,903,860 원을 원고에게 반환할 의무가 있다.



예비적으로, 피고가 의무복무약정을 위반하여 원고는 적어도 피고의 연구년 기간 동안 다른 교원을 채용하여 그에게 지급한 급여액 상당의 손해를 입게 되었으므로, 피고는 원고에게 동일한 급여액 상당의 손해를 원고에게 배상할 의무가 있다.

이에 대하여 피고는, 원고의 이 사건 청구는 근로기준법 제20조1)의 취지에 반한다고 다룬다.

나. 판단

1) 근로자가 일정 기간 동안 근무하기로 하면서 이를 위반할 경우 소정 금원을 사용자에게 지급하기로 약정하는 경우, 그 약정의 취지가 약정한 근무기간 이전에 퇴직하면 그로 인하여 사용자에게 어떤 손해가 어느 정도 발생하였는지 묻지 않고 바로 소정 금액을 사용자에게 지급하기로 하는 것이라면 이는 명백히 구 근로기준법(2007. 4. 11. 법률 제8372호로 전문 개정되기 전의 것) 제27조에 반하는 것이어서 효력을 인정할 수 없다. 또, 그 약정이 미리 정한 근무기간 이전에 퇴직하였다는 이유로 마땅히 근로자에게 지급되어야 할 임금을 반환하기로 하는 취지일 때에도, 결과적으로 위 조항의 입법 목적에 반하는 것이어서 역시 그 효력을 인정할 수 없다. 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. 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 대

1) 제20조(위약예정의 금지) 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.



신 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).

2) 보전대, 원고는 원고가 반환을 구하는 금원이 실질적으로는 급여가 아니라 시혜적 차원에 따라 지급한 돈 내제 해외 체재에 따른 경비 등의 보전 차원의 금원으로서 근로기준법 제20조에 반하지 않는다는 취지로 주장하나, 원고 제출의 증거만으로는 연구년 기간 동안에 피고에게 지급된 금원이 '급여'에 해당하지 아니한다고 보기 부족하고, 달리 인정할 증거가 없다. 따라서 원고의 급여반환규정은 근로기준법 제20조에 반하므로, 이를 원인으로 한 이 사건 청구는 받아들일 수 없다.

3) 나아가, 피고의 의무복무규정 위반으로 인하여 원고에게 바로 피고의 연구년 기간의 급여액 상당의 손해가 발생하였다고 보기 부족하고, 달리 인정할 증거가 없다(피고의 연구년 기간 동안 대체교원에게 지급한 급여액은 대체교원이 그에 상응하는 근무를 한 이상 이를 손해로 평가하기는 어렵다). 그 밖에 원고가 손해발생 여부 및 손해액을 특정하지 못하고 있으므로 이 부분 주장은 이유 없다.

3. 결론

원고의 청구는 이유 없어 이를 기각하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

판사 신동호