

리텐션 보너스(사이닝 보너스)와 법적 효력

I. 문제의 소재

회사는 우수한 인력을 장기간 확보하기 위한 방법으로 여러 방법을 사용하고 있다. 그 대표적인 것이 2가지가 있는데, 바로 취업규칙이나 근로계약서에 경업금지조항¹을 두어 경쟁사로의 전직을 방지하거나 사이닝보너스²를 이용하여 금전적으로 근로자를 구속하여 전직을 제한하는 것이다. 경업금지조항은 근로자의 직업선택의 자유를 제한할 수 있기 때문에 그 효력을 인정받기가 쉽지 않다. 대법원은 “사용자와 근로자 사이에 경업금지약정이 존재한다고 하더라도, 그와 같은 약정이 헌법상 보장된 근로자의 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하거나 자유로운 경쟁을 지나치게 제한하는 경우에는 민법 제103조에 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위로서 무효라고 보아야 한다”³고 판시하고 있다. 따라서 기업에서는 우수한 인력에 대해 직접적인 효력이 있는 사이닝보너스를 이용하여 이직을 방지하는 경우가 많다.

최근 리텐션 보너스⁴ 조항의 효력에 대해 기업으로부터 문의가 들어왔다. 연봉의 30%를 보너스로 정하고, 첫해의 1월 급여일에 보너스의 50%를 지급하고, 다음 해의 1월에 나머지 보너스 50%를 지급한다. 그 대가로 근로자는 3년 차까지 근무해야 한다. 회사에서는 “리텐션 보너스의 효력기간 중인 근로자가 3년 이내에 퇴직하는 경우에는 수령한 금액 일체를 반납하여야 한다”는 규정을 설정하려고 하였을 때 그러한 보너스 반환 규정의 법적 효력 여부에 대해 검토를 요구하였다. 이에 대해 필자는 관련된 임금의 속성, 강제근로금지, 위약예정의 금지 등 법적 판단 하에 유사한 판례를 비교·검토하여 3년간 리텐션 보너스 설정이 가능하다는 법적 의견을 최종적으로 제시하였다.

이번 호에서는 위의 사례에 대해 구체적으로 살펴보고 덧붙여 (ii) 특별보너스의 성격과 근로기준법 위반여부, (iii) 사이닝보너스의 법적 효력과 관련된 사례, (iv) 사이닝보너스의 판단기준에 대해서도 검토해보고자 한다.

II. 특별보너스의 성격과 근로기준법 위반 여부 판단

1. 근로기준법상 ‘임금’의 정의 및 고용노동부의 판단 기준

근로기준법 제2조의 규정에 의한 ‘임금’이라 함은 “사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”을 말한다. 상여금의 임금성 여부에

¹ 경업금지조항은 근로계약서에 경쟁회사로의 이직을 하지 않겠다고 서약하는 것으로, 차후 이를 위반한 경우에 회사는 근로자에게 손해배상을 청구할 수 있다.

² 사이닝보너스는 우수한 인재를 채용하기 위하여 기업이 근로자와 근로계약을 체결함과 동시에 근로자에게 일시불로 지급하는 특별보너스를 말한다.

³ 대법원 2010. 3. 11. 선고 2009다 82244 판결.

⁴ 설정된 의무제직기간을 근무하지 못할 경우 미리 지급된 금액의 일부 또는 전부를 반환하도록 약정하는 보너스를 실무상 사이닝(Signing) 보너스, 리텐션 (Retention) 보너스 등의 명칭으로 사용하고 있다.

대해서는 그 지급이 단체협약, 취업규칙 등에 지급조건과 지급시기 등이 정해져 있거나 전 근로자에게 관례적으로 지급하면 이를 임금으로 볼 수 있으며, 특별상여금의 경우에도 상기와 같은 요건이 충족될 때에 임금성이 인정될 수 있다. 고용노동부는 ‘리텐션보너스’의 법적 성질에 대해 그 지급이 단체협약, 취업규칙 등에 전혀 정한 바가 없고, 그 지급사유 등이 연장되는 근무기간에 한해 발생하는 등 사용자가 일시적으로 또는 임의로 지급하는 경우라면 근로기준법상 임금으로 볼 수 없다고 판단하고 있다.⁵ 따라서 그러한 보너스는 퇴직금 계산 등을 위한 평균임금에도 포함되지 않는다.

2. 사이닝보너스 반환약정의 근로기준법의 위반 여부

근로기준법 제7조에서 규정한 ‘강제근로의 금지’는 “①사용자는 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 ②근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다”고 기술하고 있다. 그러나 근로계약에 따른 근로제공 의무를 이행하도록 지시, 감독하거나 적법한 제재를 가하는 것은 강제근로가 아니다.⁶ 제7조(강제근로의 금지)의 벌칙조항은 5년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있는 반면, 제20조(위약예정의 금지) 위반의 경우에는 벌칙을 500만원 이하의 벌금으로 하고 있다. 사이닝보너스 반환 약정의 법적 유효성 판단에 있어서는 근로자의 자발적 의사로 그러한 약정이 체결되므로 폭행, 협박, 감금 등의 직접적 신체적 정신적 구속만을 규율 하는 근로기준법 제 7조보다는 ‘위약 예정 금지’를 규정하고 있는 근로기준법 제 20조의 적용이 타당하다고 본다.⁷

근로기준법 제20조에 규정한 ‘위약금 예정의 금지’ 조항은 “사용자는 ①근로계약 불이행에 대한 ②위약금 또는 손해배상액을 예정하는 ③계약을 체결하지 못한다.”고 명시하고 있다. 이는 근로자의 계약 불이행을 이유로 사용자에게 실제로 발생한 손해의 종류나 정도를 묻지 않고 일정 금액을 배상하도록 미리 약정함으로써 근로자의 의사에 반하여 근로의 계속을 강제 당하는 것을 방지하려는 취지이다.⁸ 민법은 계약관계에 있어서 계약이행을 담보하기 위하여 계약체결 당시에 미리 채무불이행에 대하여 위약금 또는 손해배상을 약정할 수 있다(민법 제398조 ‘배상액의 예정’). 그러나 근로계약 불이행에 대한 위약금을 예정하는 것은 사용자에게는 우수한 인력을 장기간 확보하는 수단이 되지만 근로자에게는 퇴직을 원하더라도 위약금 지급의 부담 때문에 퇴직을 어렵게 하기 때문에 이를 금지하고 있다.⁹ 위약예정을 금지하는 조항에 대해 기존의 임금에 대한 위약금 형식으로 배상금을 예정하는 근로계약은 허용되지 않지만, 연수비 상환, 사이닝보너스의 경우에는 의무제직기간 설정에 있어 합리적이고 타당성이 있는 내용인 경우에는 퇴직의 자유를 부당하게 제한하지 않으므로 허용되고 있다.¹⁰

⁵ 노동부 행정해석: 근로기준과-883, 2010.04.27)

⁶ 임종률, 「노동법」, 제14판, 박영사, 2916.2. 378면.

⁷ 권오성, ‘사이닝보너스 반환약정의 유효성에 관한 연구’, 「성신법학」, 성신여자대학교 법학연구소, 2013.2. 136면.

⁸ 대법원 2004. 4. 28 선고, 2001다53875 판결.

⁹ 임종률, 「노동법」, 제14판, 박영사, 2016.2. 388면.

¹⁰ 대법원 2008. 10. 23 선고, 2006다37274 판결.

III. 사이닝보너스 반환 약정의 유효성에 대한 판례

1. 사이닝보너스의 반환약정이 유효한 경우

(1) 수원지방법원 2003.5.13. 선고 2002가합12355 판결: 입사 당시 회사로부터 전속계약금 조로금 1억 5,000만원을 지급받기로 하고 3년간 회사를 위해 전속적으로 근무하기로 하되, 위 기간 중 회사와 동종의 사업목적을 가진 다른 회사로 전직할 경우에는 전속계약금 전액을 회사에 반환하기로 하는 계약을 체결한 직원이 입사 후 7개월 만에 경쟁업체로 전직할 경우 이러한 전속계약금 반환약정의 유효성이 문제된 사안이다. 이 사건에서 법원은 전속계약금은 회사가 직원이 근무하는 동안 지급받게 될 근로계약상의 임금과는 별도로 지급한 금액이라는 이유로 근로기준법 제20조의 적용을 배제하고, 직원은 회사에 전속계약금을 반환해야 한다고 판단하였다.

(2) 서울중앙지방법원 2013.4.29. 선고 2013카합231 판결: 근로자는 회사로부터 사이닝보너스 5,000만원을 지급받고, 수령일로부터 2년 이내 퇴사시 수령한 사이닝보너스를 반환하기로 하는 약정을 체결하고, 7개월 만에 퇴사한 사안이다. 이 사건에서 법원은 회사가 근로자에 대해 별도의 상여금을 지급하면서 일정기간 이내 퇴직하는 경우 이를 반환하기로 하는 약정은 근로자의 의사에 반하는 계속 근로를 부당하게 강제하는 것이라고 보기 어려우므로, 근로기준법 제20조에 위반돼 무효라고 보기 어렵다고 판단했다.

(3) 창원지법 2007.11.17. 선고 2007나9102 판결: 회사와 근로자간에 근속연수에 따라 통상임금의 12개월분에서 41개월까지 차등하여 회사가 근로자에게 특별상여금을 지급하기로 하되, 근로자가 이를 지급받은 날로부터 2년 이내에 회사의 의사에 반하여 사직하고자 하는 경우에는 이 특별상여금은 2년을 채우지 못한 기간에 해당하는 비율의 금액을 회사에 반환한다'는 취지의 노사합의서가 체결되었다. 이에 따라 회사로부터 보상을 지급받은 근로자가 보상금 수령일 익일에 회사에 사직원을 제출한 사안이다. 이에 법원은 노사간에 2년간 의무근무를 조건으로 보상을 지급하는 내용이고, 근무시간이 1년에 불과한 근로자가 종전에 수령한 임금을 반환하는 것이 아니고, 직장의 선택의 자유나 퇴직의 자유를 제한하는 규정으로 볼 수 없다고 하여, 회사의 반환청구를 긍정하였다.

2. 사이닝보너스 반환약정이 무효인 경우

(1) 대법원 2008.10.23. 선고 2006다37274 판결: 근로자가 입사하면서 회사로부터 5억원을 지급받되, 영업비밀을 침해하지 않고 약정한 10년 동안 근무하겠다는 등을 약속하면서 만약 이를 이행하지 않을 때에는 10억원을 지불하기로 하는 약정을 한 사안에서, 대법원은 위 약정은 피고가 약정 근무기간 이전에 퇴직하는 등 위 약속을 위반하기만 하면 그로 인해 사용자에게 어떤 손해가 어느 정도 발행했는지 묻지 않고 바로 미리 정한 10억원을 사용자에게 손해배상액으로 지급하기로 하는 것이므로 근로기준법 제20조가 금지하는 전형적인 위약금 또는 손해배상액의 예정에 해당해 그 효력을 인정할 수 없다고 보았다.

(2) 인천지방법원 부천지원 2009.4.10. 선고 2007가합3994 판결: 근로자는 최소 5년간 근무하는 조건으로 입사하고, 금 5,000만원을 지급받으면서 계약을 이행하지 못할 경우 계약금 성격의 지급금액에 대한 3배를 배상한다는 취지의 약정을 했으나, 입사 후 5개월 만에 퇴사했고, 이에

회사가 1억 5,000만원을 청구한 사안이다. 위 협약서는 직원이 약정근무기간 이전에 퇴직하기만 하면 사용자의 손해를 묻지 않고 바로 1억5,000만원을 사용자에게 손해배상액으로 지급해야 하는 약정이므로, 근로기준법 제20조에 위반된다고 법원은 판단했다.

3. 사이닝보너스 사건에 대법원 입장¹¹

(1) 사건경위: 로봇닥터(ROBODOC)를 제조하는 원고회사가 2009.1.13. 연료전지 분야의 유경험자로 약 4년 여 동안 S사에 재직하고 있던 피고를 스카우트 하면서 연봉과 별도로 1억원을 사이닝보너스로 지급한다는 채용합의서를 작성하였다. 이 채용합의서에는 원고회사가 7년간 피고의 고용을 보장하고, 피고는 원고의 회사에 7년간 근무해야 한다는 내용이 포함되어 있었다. 피고는 2010. 4. 12. 개인사유를 이유로 원고회사에서 사직하였고 회사는 이를 이유로 사이닝 보너스의 반환을 청구하였다. 이에 대해 1심은 원고 회사의 청구를 기각하였다(동부지방법원 2010가합13266판결). 이에 원고회사는 항소하였는데, 2심인 서울고등법원은 원고회사가 피고에게 지급한 사이닝보너스는 ①이직사례금의 성격뿐 아니라, ②7년간 전속하는 데 따른 전속계약금, ③ 임금 선급금으로서의 성격을 전제로 한 것이고, 이러한 ‘7년 전속약정’을 위반한 피고는 회사에게 사이닝보너스의 일부인 7천만을 지급하라는 취지의 원고 일부 승소판결을 하였다(서울고등법원 2011나22827판결).

(2) 대법원의 판결 내용: 그러나 대법원은 원고인 회사의 청구를 기각하면서 “기업이 경력 있는 전문 인력을 채용하기 위한 방법으로 근로계약 등을 체결하면서 ①일회성의 인센티브 명목으로 지급하는 이른바 사이닝보너스가 이직에 따른 보상이나 근로계약 체결에 대한 대가로서의 성격만 가지는지, ②더 나아가 의무근무기간 동안의 이직금지 내지 전속근무 약속에 대한 대가 및 임금 선급금으로서의 성격도 함께 가지는지는, 계약서에 특정 기간 동안의 전속 근무를 조건으로 사이닝보너스를 지급한다거나 그 기간의 중간에 퇴직하거나 이직할 경우 이를 반환한다는 등의 문언이 기재되어 있는지 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다”라는 전제로 봤을 때 본 사건에 대해서는 구체적 대가적 지급성격이나 반환의무에 대한 기술이 없기 때문에 본 사건의 사이닝보너스는 사례금 성격으로 판단하였다. 즉, 본 사안에 대한 사이닝보너스는 제반 사정을 고려하였을 때 이직사례금의 성격만을 가지므로, 의무 재직기간 근무 위반을 이유로 그 반환을 청구할 수 없다고 판단한 사례이다.

IV. 결론 (사이닝보너스에 대한 판단기준)

사이닝보너스의 판단기준은 다음의 원칙을 준수해야 한다.

- (i) 당사자 사이에 계약의 해석을 둘러싸고 이견이 있어 문제가 되는 경우에는 ①문언의 내용, ②그러한 약정이 이루어진 동기와 경위, ③약정에 의하여 달성하려는 목적, ④당사자의 진정한 의사 등을 종합적으로 고찰하여 논리와 경험칙에 따라 합리적으로 해석하여야 한다.¹²
- (ii) 타 업체로의 전직을 막기 위한 특별한 목적으로 전직을 제한하면서 사용자가 근로자에게

¹¹ 대법원 2015. 6. 11. 선고 2012다55518 판결

¹² 대법원 2005.5.27. 선고 2004다60065 판결, 대법원 2007.9.209. 선고 2006다158166 판결.

임금과는 별도로 제공하는 사이닝보너스에 대해 기간만료 전의 전직 등 근로자의 특약불이행을 이유로 반환약정을 하는 것은 유효하다. 그러나 이러한 반환약정은 원칙적으로 ①제공되는 사이닝보너스의 액수와 근로계약기간 및 전직제한의 정도가 적정하게 균형을 이뤄야 하고, ②근로자의 전직 자유의 본질적인 내용을 침해해서는 아니 되며, ③제공된 사이닝보너스가 임금으로서의 성격을 가지고 있어서는 안 되며, ④근로자의 전직에 사용자의 귀책사유가 없어야 한다.¹³

다시 말해서, 사이닝보너스가 일정 의무복무기간을 근무할 것을 조건으로 지급되는 것이라는 점을 분명히 하여야 하고, 그러한 의무복무기간이 가급적 단기간 이어야 하며, 근로자가 의무복무기간 내에 전직하는 경우 그 배상액이 수령한 금액 내어야 하고, 근로자가 자발적으로 퇴직하는 경우에만 사이닝보너스 반환 약정이 효력을 갖는다고 할 수 있다.

¹³ 서울중앙지방법원 2005.1.25. 선고 2004가단128716 판결