

■ 최신 판례 ■

외국어학원 영어 강사와의 1년간 경업금지약정이 유효하다고 한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2019. 1. 21. 선고 2018가단5059836 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

외국어학원의 영어 강사가 학원과 맺은 “근로계약 종료 후 1년간 인근 학원에서 근무하지 않는다”는 경업금지약정은 유효하다는 서울중앙지방법원 판결입니다.

A씨는 2016년 11월 B외국어학원과 2017년 한해 동안 일하겠다는 근로계약을 체결하였습니다. 근로계약 체결 당시 A씨는 일을 하면서 취득하게 되는 모든 정보와 노하우는 B학원의 영업상 중요사항 및 기밀사항임을 인정하면서 “근로계약 종료 후 1년간 B학원이 위치한 대치동 또는 인근의 학원 등에서 근무하거나 개원할 수 없고, 이를 위반할 경우 5,000만 원의 손해배상금을 B학원에 지급하겠다”고 약정하였습니다. 그러나 A씨는 2017년 11월 더 이상 B학원에서 일하기 어렵다고 통보한 다음 두 달 뒤인 2018년 1월 B학원에서 500m 거리에 있는 C어학원으로 자리를 옮겼습니다.

이에 B학원은 경업금지약정 위반이라며 A씨를 상대로 “5,000만 원을 배상하라”고 소송을 제기하였습니다. A씨는 “경업금지약정은 경업금지에 따른 반대급부의 약정도 없이 근로계약 종료 후 1년간 인근 지역 취업을 원천적으로 차단해 생존권을 위협하고 헌법상 보장된 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하는 것으로, 민법 제103조에 따라 무효이며 근로기준법 제20조에도 위반된다”고 반박하였습니다. 민법 제103조는 “선량한 풍속 기타 사회질서에 위반한 사항을 내용으로 하는 법률행위는 무효로 한다”고 정하고 있습니다. 근로기준법 제20조는 “사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다”고 규정하고 있습니다.

대상판결은 “경업금지약정을 두지 않으면 경쟁학원에서 유명강사를 빼내는 일이 빈번해 학원업계의

거래질서 유지 및 학생들의 수업권이 침해될 우려가 있다”며 “다소 직업선택의 자유를 제한하기는 하지만 경업금지 기간을 1년으로 일정한 범위 내로 제한하고 있는데다 나머지 지역에서는 제한 없이 영어강의를 하며 수입을 얻을 수 있도록 했으므로 직업선택의 자유에 대한 본질적인 침해로 볼 수는 없다”고 판단하였습니다.

아울러 “근로기준법 제20조의 입법취지는 근로자가 퇴직의 자유를 제한 받아 부당하게 근로의 계속을 강요당하는 것을 방지하고 불리한 계약 해지를 보호하려는 데 있는 것이기에, 이 약정이 법조항을 위반한다고 보기 어렵다”고 판시하였습니다.

대상판결은 다만 “약정이 A씨가 부담할 손해배상액에 관해서만 일방적으로 예정하고 있고, B학원이 학원업체와 강사의 관계라는 우월적인 지위를 이용해 A씨에게 일방적으로 불리한 약정 체결을 요구하는 것으로 보이는 측면도 있는 점, 약정을 문언 그대로 적용해 A씨에게 손해배상의무를 부과할 경우 A씨는 경업금지의무를 위반하지 않은 기간에 대해서도 책임을 부담하는 결과가 되어 부당한 점, 경업금지약정에서 경업을 금지한 기간과 지역적 특성·범위 등을 고려할 때 A씨의 직업선택의 자유를 제한하는 것으로 볼 여지가 있는 점 등을 고려해 손해배상금은 3,000만 원으로 제한한다”고 판시하였습니다.