

학원강사 강의계약서의 경업금지, 전직금지 약정의 효력 불인정 - 학원강사 승소 사례:

대법원 2016. 10. 27. 선고 2015다221903 판결



## 1. 강사계약서의 경업금지 조항

계약기간 1년 강의계약서 경업금지 조항: 계약일로부터 2년 이내에 본인 또는 타인의 명의를 이용하여 매탄동, 인계동, 권선동, 세류동에서 일체의 학원설립 및 강사활동을 할 수 없고, 이를 위반할 경우 피고에게 손해를 배상한다.

## 2. 강사퇴직 및 경쟁 학원 개설 분쟁

약 5개월 학원에서 강의를 하다가 강사로 지급 지체, 약정된 강의 수수료율 위반 등을

이유로 갈등 발생, 강사는 학원을 그만둔 후 150m 정도 떨어진 곳에 새로운 학원을 개설, 강의 시작함. 수강생 상당수가 학원 이동, 학원에서 강사를 상대로 소송 제기함

### 3. 경업금지약정의 효력 판단 기준

직업선택의 자유와 근로의 권리는 국민의 기본권에 속하므로, 근로자가 사용자와 사이의 근로관계 종료 후 사용자의 영업부류에 속한 거래를 하거나 동종의 업무에 종사하지 아니하기로 하는 등 경업금지약정을 한 경우에, 그 약정은 사용자의 영업비밀이나 노하우, 고객관계 등 경업금지에 의하여 보호할 가치 있는 사용자의 이익이 존재하고, 경업 제한의 기간과 지역 및 대상 직종, 근로자에 대한 대가의 제공 여부, 근로자의 퇴직 전 지위 및 퇴직 경위, 그 밖에 공공의 이익 등 관련 사정을 종합하여 근로자의 자유와 권리에 대한 합리적인 제한으로 인정되는 범위 내에서만 유효한 것으로 인정된다(대법원 2010. 3. 11. 선고 2009다82244 판결 등 참조). 그리고 경업금지약정의 유효성을 인정할 수 있는 위와 같은 제반 사정은 사용자가 주장 증명할 책임이 있다.

### 4. 구체적 사안의 판단 - 경업금지 계약조항 무효 이유

(1) 본 강의계약은 계약기간이 1년에 불과함에도 그 계약기간을 모두 마치고 퇴직하더라도, 이 사건 경업금지약정에 따라 그 후 2년 동안은 경업금지의무를 부담하게 되는데, 이는 위 계약기간과 대비하여 볼 때 다른 특별한 사정이 없는 한 근로자의 부담이 과도하고,

(2) 강사에 대한 보수구조가 사용자에게 종속된 근로자 관계에서 급여를 지급받는 것이 아니라 강사의 강의능력 등에 따른 성과에 연동하여 지급되는 이익배분적 성격을 가지는 것으로 되어 있고, 그 수익의 창출에 피고 학원 고유의 고객관계나 신용 등이 크게 기여하는 것으로 볼 만한 사정도 뚜렷하지 않으며,

(3) 강사에 대한 보수지급 약정이 경업금지약정을 하지 아니한 경우의 통상적인 보수 조건보다 상당히 유리한 점이 있어 거기에 경업금지약정에 대한 특별한 대가가 포함되어 있다고 볼 만한 사정이 나타난 것도 없고,

(4) 사직 사유가 전적으로 강사의 일방적인 계약파기로 인한 것이라고 보기도 어려운 사유가 있는 것으로 보이며,

(5) 강사가 새로 개설한 학원으로 옮겨간 수강생들 대부분은 위 원고를 따라왔다가

다시 이동해 간 점에 비추어, 피고 학원의 운영상 노하우 등이 수강생들의 선택에 그다지 큰 영향을 미쳤다고는 보이지 않고,

- (6) 그 밖에 위 강사가 피고 학원 인근에 동종의 학원을 개설 운영함으로써 수강생들의 학습권 보장이나 관련 업계의 영업질서 등과 관련한 공공의 이익이 침해된다고 볼 사정도 찾아 볼 수 없다.

계약에 이 사건 경업금지약정이 포함되어 있기는 하지만 그 유효성이 인정되기 위한 제반 사정, 특히 그 약정에 따라 경업금지를 강제함으로써 보호할 가치가 있는 피고의 이익이 존재하고, 위 원고가 경업금지의무를 부담하는 데 대하여 적정한 대가가 지급되었으며, 위 원고에 대하여 일정 기간 특정지역에서 경업을 금지하지 아니하면 공공의 이익이 침해될 수 있다는 점 등이 인정되지 아니하는 이상, 이 사건 경업금지약정은 효력이 없다고 할 것이다.

첨부: 대법원 2016. 10. 27. 선고 2015다221903 판결

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

---

T. 02-591-0657 E. [kkh@kasanlaw.com](mailto:kkh@kasanlaw.com) H. [www.kasanlaw.com](http://www.kasanlaw.com)