



인천지방법원 부천지원

판 결

사 건 2021가단120652 손해배상(기)
원 고 A 주식회사
소송대리인 변호사 천우석
피 고 B
소송대리인 법무법인 오라클
담당변호사 김미소, 김윤진

변 론 종 결 2022. 1. 20.
판 결 선 고 2022. 3. 3.

주 문

1. 원고의 청구를 기각한다.
2. 소송비용은 원고가 부담한다.

청 구 취 지

피고는 원고에게 50,000,000원 및 이에 대하여 2021. 2. 1.부터 이 사건 소장 부분 송달일까지는 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 12%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라.



이 유

1. 기초사실

가. 원고는 초·중·고등학생을 대상으로 국어, 영어, 수학을 가르치는 입시학원을 운영하는 회사로서 서울 양천구 C 지상 건물에서 D학원 목동관(이하 '이 사건 학원'이라 한다) 등을 운영하는 사람이고, 피고는 2019. 7.경부터 2021. 1. 2.경까지 이 사건 학원에서 강의를 하였던 사람이다.

나. 원고는 2020. 4. 28. 피고와 사이에 피고는 원고가 운영하는 이 사건 학원에서 강의를 하고, 원고는 피고에게 피고의 월 매출의 40%에 해당하는 금액을 지급하기로 하는 내용이 포함된 계약(이하 '이 사건 계약'이라 한다)을 체결하였다. 이 사건 계약의 주요 내용은 아래와 같다.

계약서

제3조(계약 기간 및 계약의 변경)

- ① 계약기간은 2020. 4. 28.부터 2021. 4. 27.까지로 한다.

제13조(매출분배약정)

- ③ 매출분배약정 및 분배방식

1. 매월 22.부터 21.까지를 산정기간으로 하여 월단위로 매출을 분배하기로 한다.
2. 월 매출 총액에 대한 분배비중은 원고 60: 피고 40으로 하기로 한다.

제18조(비밀유지 의무)

- ① 피고는 원고의 영업비밀을 계약기간은 물론 계약종료 후에도 제3자에게 누설해서는 안 된다.
- ② 피고는 원고의 허락 없이 교육과 세미나 자료 기타 학원운영과 관련하여 원고의 영업비밀이 담긴 관계서류의 내용을 인쇄 또는 복사할 수 없다.
- ③ 비밀유지의무는 계약기간 중, 계약기간의 만료 또는 계약의 해지 후에도 그 효력이 계속 유지되며, 이를 위반한 경우에는 위약금 5천만 원을 상대방에게 지급하여야 한다.



제19조(경업금지)

① 피고는 계약의 존속 기간 및 본 계약이 종료된 후 1년 이내에 원고의 사전 서면 동의 없이 학원의 반경 3km 이내에서 원고와 동일 또는 유사한 업종에서 원고와 경쟁관계에 있는 교습소·과외방·학원 등을 직접 또는 제3자의 이름으로 소유·운영하거나, 그러한 교습소·과외방·학원 등에 대하여 고용계약·위임계약·자문계약 기타 어떠한 명목으로든 용역을 제공하지 못한다.

② 피고가 전항을 위반할 경우 위약금 5천만 원을 원고에게 지급하여야 한다.

제20조(특약사항)

상기 계약 일반사항 이외에 아래 내용을 특약사항으로 정하며, 일반사항과 특약사항이 상충하는 경우에는 특약사항을 우선하여 적용하도록 한다.

1. 피고는 본 계약을 위반하여 원고에게 민사상 손해가 발생한 경우에는 해당 민사상 손해를 배상하여야 한다.

2. 본 계약의 위약금 규정(예: 제16조, 제18조, 제19조 등)의 위약금은 민사상 위약벌에 해당하므로 피고의 손해배상책임을 면책하지 않는다.

다. 원고와 피고는 2021. 1. 3. 이 사건 계약을 해지하였고, 피고는 이 사건 학원의 다른 강사이던 E과 함께 2021. 2. 1.경부터 이 사건 학원에서 반경 약 280m 거리(도보 약 360m 거리)에 있는 건물에서 'F학원'을 개원하여 운영하고 있다(이하 '이 사건 경쟁 학원'이라 한다).

라. 이 사건 학원을 포함하여 원고가 운영하는 학원들은 등록 학생이 약 8,700명이 고, 강사가 약 230명에 이르는 대규모 입시학원이고, 이 사건 경쟁학원은 피고와 E 두 사람이 운영하는 소규모 학원이다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 4호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 원고의 청구에 대한 판단



가. 청구원인

피고는 이 사건 계약서 제19조에 규정된 경업금지약정(이하 '이 사건 경업금지약정'이라 한다)을 위반하여 이 사건 계약이 종료된 후 1년 이내에 원고의 사전 서면 동의 없이 이 사건 학원의 반경 3km 이내에 이 사건 경쟁학원을 개원하여 운영하였다. 따라서 피고는 원고에게 이 사건 경업금지약정 위반에 따른 위약벌로 50,000,000원 및 이에 대한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

나. 피고의 주장

이 사건 계약은 근로계약이고, 이 사건 경업금지약정은 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위로서 무효이다.

다. 관련 법리

1) 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다. 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사) 규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정



도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 아니 된다(대법원 2009. 10. 29. 선고 2009다51417 판결 참조).

2) 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 경우 그 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. 이와 같은 경업금지약정의 유효성에 관한 판단은 사용자의 영업비밀이나 노하우, 고객관계 등 경업금지에 의하여 보호할 가치 있는 사용자의 이익, 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 종합적으로 고려하여야 한다(대법원 2010. 3. 11. 선고 2009다82244 판결 등 참조).

3) 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. 그리고 경업금지약정의 유효성을 인정할 수 있는 위와 같은 제반 사정은 사용자가 주장·증명할 책임이 있다[대법원 2016. 10. 27. 선고 2015다221903(본소), 2015다221910(반소) 판결].

라. 판단

1) 을 제1, 2, 3호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 이 사건 계약은 실질적으로 피고가 이 사건 학원에서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자인 원고에게 근로를 제공하기로 하는 내용의 근로계약이라고 봄이 타당하다.

2) 이와 같이 이 사건 경업금지약정은 근로자가 사용자와 사이의 근로관계 종료 후 사용자의 영업부류에 속한 거래를 하거나 동종의 업무에 종사하지 아니하기로 하는 등의 경업금지약정이므로 앞서 본 법리에 비추어 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 인정된다고 할 것이고, 이 사건 경업금지약정의 유효성을 인정할 수 있는 위와 같은 제반 사정은 사용자인 원고가 주장·증명할 책임이 있다.

위 법리에 비추어 이 사건에 관하여 보건대, 위 1.항에서 인정한 사실, 갑 제8, 9호증의 각 기재에 의하면, 피고가 이 사건 학원에서의 근로를 종료한 지 1개월도 지나지 아니한 2021. 2. 1.경부터 이 사건 학원에서 반경 약 280m 거리에 있는 건물에서 이 사건 경쟁학원을 개원하여 운영하고 있는 사실, 피고가 이 사건 경쟁학원을 개원하기



전인 2021. 1. 24. 이 사건 경쟁학원의 블로그에 'G'이라는 제목으로 피고가 이 사건 학원에서 강의할 당시 학부모로부터 받은 피드백 문자들을 게시한 사실, 피고가 2021. 1. 31. 이 사건 경쟁학원의 블로그에 '수업시간(선행 교과과정 및 현행 교과과정에 대한 수업듣기) → 클리닉(선행 교과과정 수업에서 푼 교재와 같은 교재를 다시 한 번 풀어 복습하기) → 주간테스트(일주일간의 오답유형을 주간테스트로 한 번 더 복습하기)'로 순차 구성된 오답 학습전략을 소개하는 설명글 등을 게시한 사실, 이 사건 학원에서 피고의 강의를 듣던 재원생 중 4명이 이 사건 계약이 종료될 무렵인 2021. 1. 2. 경부터 같은 달 5.경 사이에 이 사건 학원을 그만둔 사실은 인정된다.

그러나 위 각 인정사실과 위 각 증거만으로는 이 사건 경업금지약정을 통하여 보호할 가치가 있는 원고의 영업비밀이나 노하우, 고객관계 등이 존재한다거나, 이 사건 계약상 피고에게 이 사건 경업금지약정의 대가가 제공되었다는 점이나, 이 사건 경업금지약정이 근로자의 자유와 권리에 대한 합리적인 제한으로 인정되는 것으로서 유효하다는 점을 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

따라서 이 사건 경업금지약정은 헌법상 보장된 근로자의 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하거나 자유로운 경쟁을 지나치게 제한하는 것으로서 민법 제103조에 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위로서 무효라고 봄이 타당하고, 이 사건 경업금지약정이 유효함을 전제로 하는 원고의 주장은 나머지 점에 관하여 더 나아가 살필 필요 없이 이유 없다.

3. 결론

그렇다면 원고의 청구는 이유 없으므로 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.



본 판결서는 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다. 본 판결서를 이용하여 사건관계인의 명예나 생활의 평온을 해하는 행위는 관련 법령에 따라 금지됩니다. 비실명처리일자 : 2022-05-10

판사 하성우