

[전직금지분쟁 - 5] 경업금지 약정위반에 따른 손해배상 + 위약벌 책임범위: 서울중앙지
방법원 2016. 10. 12. 선고 2016가합283 판결



1. 사실관계

화장품회사와 비밀유지, 경업금지 등이 포함된 계약을 체결하고 중국법인의 영업담당 임원으로 근무하다 퇴직한 후 경쟁회사로 이직하였습니다. 회사에서 퇴직 임원을 상대로 경업금지약정 위반을 이유로 손해배상 및 위약벌을 청구한 사건입니다.

2. 계약조항 및 쟁점

제13조(손해배상) 1. 임원은 본 계약을 위반하는 경우 '부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률' 기타 관련 법률에 의한 어떠한 처벌 및 불이익을 감수하며, 본 계약 위반으로 인하여 회사에게 손해가 발생할 경우 회사가 입은 일체의 민, 형사상 손해를 배상할 책임을 진다. 2. 회사가 제5조 내지 제7조를 위반하는 경우 임원은 위 제1항과 별도로 임원

이 지급받는(지급받았던) 연봉의 2배를 회사에게 위약벌로 배상한다.

소송 실무상 손해발생 및 그 액수를 입증하기는 상당히 어렵습니다. 그래서 연봉의 2배를 위약벌로 배상한다는 계약조항에 따라 청구한 것입니다. 그런데 위약벌 조항은 실무상 자주 그 효력이 문제됩니다.

여기서도 경업금지약정이 직업 선택의 자유를 과도하게 제한하여 무효, 유효라고 하더라도 위약벌이 과도하게 무거워 일부 무효로서 감액되어야 한다고 주장하였습니다.

3. 판결요지

법원은 경업금지약정이 민법 제103조의 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위 등으로서 무효라고 단정하기 어렵지만, 그 위약벌은 과도하게 무겁다는 점에서 위약벌 조항은 피고가 지급받은 연봉의 1.5배 범위에 해당하는 부분에 대해서만 유효하고 나머지 부분은 공서양속에 반하여 무효라고 봄이 상당하다고 판결하였습니다.

이유로는 피고가 원고로부터 이 사건 경업금지 및 유인금지 약정에 대한 대가를 별도로 지급받지 못한 점, 피고는 원고에 대하여 위 위약벌 규정 외에도 별도로 손해배상책임을 부담하는 점 등에 비추어 보면, 의무의 강제로 인하여 얻어지는 원고의 이익에 비하여 약정된 벌이 과도하게 무겁다고 판단하였습니다.

4. 시사점

위약벌은 "채무자가 계약을 이행하지 아니할 때 채권자가 손해배상과 별도로 몰수하기로 한 위약금"입니다. 채무불이행의 경우에 채무자가 지급하여야 할 손해배상의 액을 채권 관계의 당사자가 미리 계약으로 정하여 두는 손해배상액의 예정과 구별됩니다.

한편, 위약금의 약정은 손해배상액의 예정으로 추정되고(민법 제398조 제4항), 손해배상의 예정액이 부당히 과다한 경우에는 법원은 적당히 감액할 수 있습니다(민법 제398조 제2항).

법원은 과도하게 무거운 위약금(위약벌)에 대해서 다음과 같이 일부 무효법리를 통해 적절하게 감액하는 방식으로 통제합니다. 대법원 2015. 12. 10. 선고 2014다14511 판결 "위약벌의 약정은 채무의 이행을 확보하기 위하여 정해지는 것으로서 손해배상의 예정과는 내용이 다르므로 손해배상의 예정에 관한 민법 제398조 제2항을 유추적용하여 감액할 수 없으나, **의무의 강제로 얻어지는 채권자의 이익에 비하여 약정된 벌이 과도하게 무거운 때에는 일부 또는 전부가 공서양속에 반하여 무효로 된다.**"

정리하면, "의무의 강제에 의하여 얻어지는 채권자의 이익"과 "계약상 채무자가 부담하기로 약정한 위약벌(위약금)"을 비교, 형량하여 위약벌이 과도하게 무겁다고 판단된다면 법

원이 그 위약벌 약정을 일부 무효로 볼 수 있다는 취지입니다.

경업금지, 전직금지, 영업금지, 영업비밀, 형사고소, 민사소송, A~Z 수행경력

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com