

전직금지약정, 경업금지약정 위반하여 경쟁사에 이직한 직원에 대한 손해배상청구, 위약벌청구,
교육비, 해외연수비 및 체재 지원비용 반환청구



회사지원 해외연수 후 의무복무기간 내 동종업계 경쟁회사 전직한 경우 - 교육비, 연수비는 반환

의무 BUT 임금 및 체재 지원비는 반환의무 없음

반도체 생산회사 연구원이 해외연수약정 및 경업금지약정을 체결한 이후 의무복무기간을
규정한 약정 조항을 위반하여 퇴직한 후 동종업계로 이직하자, 회사가 연구원을 상대로
손해배상 약정금 지급을 청구한 사건의 개요, 쟁점 및 판결요지를 소개합니다.

1. 사실관계

원고 A 회사는 LED 를 이용한 제품을 생산하는 회사이고, A 회사의 대표이사 E 는 동종의
D 회사를 운영하였습니다. 피고 B 는 2003 년 D 회사에 입사하여 해외연수약정을 체결한

후 2003. 8.부터 2006. 8.까지 해외연수를 받고 귀국하여 근무하다가 2010. 11. 30.에 퇴사하였고, 이후 F 회사에 입사하여 반도체 연구개발업무를 담당하였습니다.

약정 내용 중에는 '해외연수 후 귀국하여 의무복무기간 만료 전에 퇴직할 경우에는 대여금 일체를 퇴직일로부터 1 개월 이내에 현금으로 변상한다'는 조항이 포함되어 있었습니다. 귀국 후 피고 B 는 2007. 5. 31. 원고회사에 입사하면서 경업금지약정을 체결하였고 이를 위반할 경우 회사로부터 손해배상을 포함한 일체의 민형사상 책임을 질 것을 약정하였습니다. 이후 피고 B 는 2010. 4. 1. 원고회사에 상기 경업금지약정과 동일한 내용의 서약서를 제출하면서 '경업금지의무 위반 시 책임으로 피고 B 가 원고회사로부터 수령하는 각종 수당 및 보상금 등을 서약서상의 모든 의무를 준수하는데 대한 보상으로 지급되는 것임을 인정'하는 조항을 추가하였습니다. 경업금지 약정에 따라 피고는 원고회사로부터 보안수당을 지급받았고, 의무근무기간이 경과하기 전에 퇴직한 후 퇴직생활보조금을 지급받았습니다.

2. 쟁점

원고는 피고들에 대하여 약정에 따라 연수비, 보안수당, 퇴직생활보조금에 해당하는 금액의 반환을 청구하였습니다. 본 사안에서는 연수비 반환 및 경업금지의무 준수에

대한 보상으로 지급된 수당 등에 대한 반환을 예정한 약정이 근로기준법에 위반되는지 여부 및 해당 조항이 유효하다면 그 반환 범위를 어느 범위까지 인정할 것인가가 문제되었습니다.

피고 B는 연수비는 실질적으로 해외연수기간 동안 피고가 제공한 근로에 대한 대가로서 임금에 해당하므로 이에 대한 반환을 약정하는 조항은 임금반환약정으로 근로기준법 제 20 조를 위반하여 무효이고, 의무복무기간이 지나치게 장기간이고 피고가 성실히 근무한 점에 비추어 감액되어야 한다고 주장하였습니다. 또한, 피고는 퇴직생활보조금은 임금에 해당하므로 이에 대한 반환약정은 근로기준법을 위반하였거나, 강행법규나 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하여 무효라고 항변하였습니다.

3. 판결 요지

가. 연수비 반환청구에 대한 판단

(1) 연수비 반환 약정이 근로기준법에 위배되어 무효인지 여부

법원은, 근로기준법 제 20 조에서 '사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다'고 규정하고 있는 취지는, 근로자가 근로계약을 불이행한 경우 반대급부인 임금을 지급받지 못한 것에 더 나아가서 위약금이나 손해배상을 지급하여야 한다면 근로자로서는 비록 불리한 근로계약을 체결하였다 하더라도 그 근로계약의 구속에서 쉽사리 벗어날 수 없을 것이므로 위약금이나 손해배상액 예정의 약정을 금지함으로써 근로자가 퇴직의 자유를 제한 받아 부당하게 근로의 계속을 강요당하는 것을 방지하고, 근로계약 체결 시의 근로자의 직장선택의 자유를 보장하며 불리한 근로계약의 해지를 보호하려는 데 있다고 판단하였습니다.

한편, 기업체에서 비용을 부담 지출하여 직원에 대하여 위탁교육훈련을 시키면서 일정 임금을 지급하고 이를 이수한 직원이 교육 수료일자부터 일정한 의무 재직기간 이상 근무하지 아니할 때에는 기업체가 지급한 임금이나 해당 교육비용의 전부 또는 일부를 상환하도록 하되 의무 재직기간 동안 근무하는 경우에는 이를 면제하기로 약정한 경우는 근로기준법 제 20 조에서 금지되는 계약이 아니므로 유효하다고 판결하였습니다.

종래부터 대법원 판례로 확립된 법리입니다.

그러나, 직원의 해외파견근무의 실질적 내용이 연수나 교육훈련이 아니라 기업체의 업무상 명령에 따른 근로장소의 변경에 불과한 경우에는, 해외근무기간 동안 임금 이외에 지급 또는 지출한 금품은 장기간 해외근무라는 특수한 근로에 대한 대가이거나 또는 업무수행에 있어서의 필요불가결하게 지출할 것이 예정되어 있는 경비에 해당하므로 재직기간 의무근로 위반을 이유로 이를 반환하기로 하는 근로기준법 제 20 조 위반으로 무효라고 보았습니다.

이 사건에서 법원은 피고의 항변에 대하여, ① 피고 B 는 해외연수를 다녀온 다음 의무복무기간 동안 근무한다는 조건으로 입사하여 바로 해외연수를 떠났고, ② B 가 연수 받은 곳은 교육·연구기관으로 영리기관이 아닌 점, ③ 해외연수계약서에서 이 사건 연수비를 '대여금'이라고 표현하고 연수기간을 '교육수혜기간'이라고 표현한 점, ④ 의무복무기간을 해외연수기간을 기준으로 설정한 점 등에 비추어 볼 때 피고 B 의 해외연수의 실질은 연수 및 교육훈련에 해당하고 그 연수비는 교육비용으로 보아야 하고, 피고 B 가 연수기간 동안 노무를 제공하였다거나 그 대가로 연수비를 지급받았다고 볼 수 없다고 판결하였습니다. 따라서, 피고 B 는 회사에 대해 연수비를 반환하여야 합니다.

(2) 의무복무 기간이 장기간이고 장기간 성실히 근무하였으므로 배상액이 감액되어야

한다는 피고 B의 주장에 대하여

법원은 피고 B의 해외연수기간이 3년으로 비교적 길지만 피고의 원고회사 근무기간은 3년 6개월로 비교적 짧다는 점, 피고 B는 입사 후 근무하지 아니하고 바로 해외연수를 다녀온 점, 원고회사는 피고 B가 해외연수기간 중 습득한 지식을 의무복무기간 동안 연구개발실적으로 구현시킬 것을 기대하고 연수비를 부담한 점 등에 비추어 피고 B가 원고회사를 퇴직하여 바로 경쟁회사에 입사한 것은 해외연수제도를 남용한 것이므로 연수비 전액반환 약정이 신의칙에 위반된다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

나. 퇴직생활보조금 반환청구에 대한 판단

피고 B는 퇴직생활보조금은 임금이므로 이 사건 경업금지약정은 임금반환약정으로 근로기준법을 위반하였거나 강행법규나 선량한 풍속 기타 사회질서에 반한다고 주장하였습니다.

그러나 법원은 퇴직생활보조금은 ① 전직금지약정에 따라 경쟁업체에 취직하는 것이 금지됨에 따라 보상차원에서 지급된다는 점, ② 퇴직금과는 별개의 항목으로 산정된다는

점, ③ 퇴직 후 재직기간에 따라 1 회적으로 지급되므로 재직 중 근로에 대한 대가로 볼 수 없는 점, ④ 보조금 지급 당시 피고 B 의 전직금지약정 위반사실을 알았다면 이를 지급하지 않았을 것이므로 임금으로 볼 수 없어서 약정에 따라 반환하여야 판단하였습니다.

다. 보안수당 반환청구에 대한 판단

법원은 본 사안에서 보안수당은 매월 일정 금액이 계속적·정기적으로 지급되었고, 해당 사업부 직원 전부가 일률적으로 지급대상인 점 등에 비추어 근로기준법상의 임금에 해당하므로 보안수당 반환약정은 근로기준법 제 20 조를 위반하여 무효이므로 피고는 보안수당을 반환할 의무가 없다고 판단하였습니다.

4. 결론

위 판결에서, 법원은 직원 피고 B 는 회사 원고에 대하여 **임금에 해당하는 보안수당을 제외한 연수비 및 퇴직생활보조금 전액을 반환할 의무가 있다고** 판단하였습니다.

경업금지약정에도 불구하고 갱장사로 이직한 경우 위반자에 대한 손해배상, 위약벌 청구

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 임원이 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 실무

상 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.

기술탈취, 부정경쟁, 영업비밀, 저작권침해, 손해배상, 형사고소, 민사소송, A~Z 수행경력

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