

비자발적 퇴직자 vs 희망 퇴직자의 경업금지, 전직금지 약정의 효력: 구별 포인트



1. 비자발적 퇴직자 관련 기본 법리

비자발적 퇴직자도 회사의 영업비밀을 보호해야 할 의무가 있습니다. 경쟁업체 전직으로 그 영업비밀을 침해하였거나 침해할 우려가 높은 경우라면 비자발적 퇴직자라고 하더라도 전직금지를 요구할 수 있습니다. 전직금지가 불가피한 경우에는 종업원의 전직자유에 관한 기본권을 심각하게 침해하지 않도록 적절한 보상 또는 대상(代償)조치와 이익 균형이 필요할 것입니다.

반면, 퇴직자에게 적절한 보상을 해주지 않는다면, 사용자가 종업원 의사와 무관하게 퇴직시킨 경우라면 사용자와 종업원 사이에 경쟁업체 전직금지약정이 있다고 하더라도 비자발적 퇴직자의 경쟁업체로의 전직을 금지할 수 없다 할 것입니다.

2. 희망퇴직자 및 명예퇴직자의 경우 - 일정한 보상을 한 경우

희망퇴직 및 명예퇴직은 사용자의 일정한 보상을 전제로 합니다. 즉 퇴직자에 대한 대상 조치가 있습니다. 이와 같은 퇴직자에 대한 경업금지, 전직금지 약정은 원칙적으로 유효합니다. 다만, 그 범위가 과도한 경우에는 일정 범위 내에서만 유효하고 그 범위를 초과한 경우에는 무효로 볼 수 있습니다.

3. 구체적 사례 검토 - 서울동부지방법원 2010가합161 판결

가. 사실관계

1)희망퇴직자 피고는 2009. 4. 22. 보험회사인 원고의 지점장으로 희망퇴직시 퇴직금과 별도로 희망퇴직위로금 184,482,870원을 받으면서, ① 퇴직 후 2년간 보험과 관련되거나 유사한 업종에 종사하지 않고, ② 재직 중 지득, 관리한 원고의 영업비밀, 고객정보, 또는 영업조직 등을 이용하여 원고의 영업에 지장을 초래할 우려가 있는 일체의 행위를 하지 않으며, ③ 위 각 약정을 위반할 경우 희망퇴직위로금 전부를 위약금으로 원고에게 반환한다는 약정을 하였다.

2) 피고는 2009. 6. 10. 경쟁 보험회사에 입사하여 지점장 등록을 마쳤고, 그 후 원고의 소속 보험설계사 11명이 사직서를 내고 피고가 지점장으로 등록한 보험회사 대리점에

취업하였다.

나. 판결요지

1) 경업금지약정 위반 - 불인정

가) 지점장이 퇴직함으로써 보험설계사들이 회사를 이탈하는 상황(조직유출)이나 그들이 관리하던 고객들이 이탈하는 상황(보험사 갈아타기)이 발생할 우려가 있기는 하나, 보험계약은 고객이 자유로운 의사에 따라 체결하는 것으로 지점장과 고객의 개인적 인적관계가 회사인 원고의 입장에서 배타적으로 보유하고 있는 영업이익 또는 경업금지약정을 통해 보호할 가치가 있는 이익에 해당한다고 볼 수 없다.

나) 위 경업금지약정은 여러 사정을 종합하면, 근로자의 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하거나 자유로운 경쟁을 지나치게 제한하는 경우에 해당되어 민법 제 103조에 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위로서 무효이다.

2) 영업방해금지약정 위반 - 인정

희망퇴직자 피고의 행위는 영업방해금지약정에 위반되고, 위 약정은 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위, 비진의 의사표시, 금반언, 형평에 반한 행위로서 무효이

거나 착오 또는 기망에 의해 취소되었다고 볼 수도 없다. 따라서 피고는 원고에게 영업 방해금지약정 위반에 따른 위약금 반환의무가 있다.

3) 위약금 일부 감액 결정

이 사건 위약금약정은 민법 제398조 제4항의 손해배상액의 예정으로 추정되고, 손해 배상 예정액이 부당하게 과다한 경우에는 법원은 직권으로 이를 감액할 수 있는바, 여러 사정을 종합하여 피고의 영업방해금지약정의 위반에 관한 손해배상 예정액을 1억 원으로 감액한다.

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

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