

[전직금지쟁점] 영업비밀보호 전직금지약정에 따른 전직금지기간 및 판단기준 판결 소개



1. 실무적 쟁점

실제 소송까지 간 사건에서 회사와 해당 당사자가 재직 중 체결한 전직금지약정에서 정한 기간 그대로 인정한 사례는 거의 없습니다. 재판부가 사안마다 구체적인 사정을 종합적으로 판단하여 결정하지만 통상 서약서의 기간보다 짧게 인정하는 경우가 많습니다. 당사자로서는 객관적 기준이 없다고 불평할 수도 있습니다. 유사한 사례에 관한 판결을 자주 살펴보고 짐작하는 것 이외에 대안이 없습니다. 이제 다수의 판결이 축적되었기 때문에 이직하는 대상자의 직급, 사안의 중대성, 손해범위 등을 고려하면 전직금지 기간을 대강 맞추는 것은 어렵지 않습니다. 예전에 올린 판결 소개글을 다시 올려드립니다.

2. 전직금지기간을 정하는 원칙 - 기본적, 이론적 법리

대법원은 기본적으로 "사용자와 근로자 사이에 경업금지약정이 존재한다고 하더라도, 그

와 같은 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 하며, 이와 같은 경업금지 약정의 유효성에 관한 판단은 보호할 가치 있는 사용자의 이익, 근로자의 퇴직 전 지위, 경업제한의 기간, 지역 및 대상 직종, 근로자에 대한 대가의 제공 유무, 근로자의 퇴직 경위, 공공의 이익 및 **기타 사정 등을 종합적으로 고려하여야 한다**”고 보고 있습니다(대법원 2010. 3. 11. 선고 2009다82244 판결). 즉, 사안마다 구체적인 사정에 따라 달리 판단할 수 있다는 것입니다. 좋게 말하면 구체적 정의에 부합하는 결정을 한다는 것이지만, 나쁘게 말하면 일관된 기준이나 객관적 기준 없이 해당 재판부가 어느 정도 재량을 갖고 결정한다는 의미로 받아들일 수도 있습니다. 분쟁 당사자와 소송대리인 변호사로서는 위 대법원 판결에서 제시한 결정 요소들을 모두 잘 설명하고 입증하는 것이 필요하다 할 것입니다.

3. 서울고등법원 2013. 1. 14. 결정 2012라1474 가처분이의 결정 - 엘리베이터, 에스컬

레이터 업종 고위임원의 이직 사례

가. 사실관계

전직한 임원 A는 전직금지가처분 신청회사 B에서 2005. 6. 15. 이사로 승진한 후, 2010. 5.

1.부터 퇴직 전까지 중국 자회사의 법인장(전무급)으로 근무하였습니다. 그런데 A는 2012.

2. 15. 사직한 후 얼마 지나지 않은 2012. 3. 19.경 같은 엘리베이터 등의 업종을 영위하는 C회사에 이직하여 2012. 4. 6.부터 대표이사로 취임하여 재직 중이었습니다. A는 2001. 9. 27. 기밀준수 및 경업금지 약정을 맺었는데, 여기에는 퇴직 후 2년간 동종업계로 이직하지 못한다는 규정이 있습니다.

나. 법원에서 전직금지기간으로 결정한 기간

법원은 “채권자의 보호가치 있는 이익의 중요성을 고려하더라도, 채권자와 C가 속한 업계가 국내외적으로 매우 치열한 경쟁상황에 처해 있어서 채권자를 비롯한 어느 한 회사가 현저하게 우월한 경영상의 정보를 가진 것으로는 쉽게 보이지 아니하는 점 등 여러 사정을 고려하면, 이 사건 약정에서 정한 2년의 전직금지 기간은 채권자의 이익 보호를 위하여 반드시 필요한 것으로 보이지 않는 반면, 채무자에게는 다소 과도한 제한을 가하는 것으로 볼 여지가 크므로, 이 사건에서는 퇴직일로부터 1년의 범위 내에서만 전직금지 약정이 유효한 것으로 본다”고 판단하였습니다.

즉, 전직금지약정 기간 2년 중에서 1년만 인정하였습니다. 여기서, 반드시 주목해야 할 사항으로는 B회사가 전직 임원 A에 대해 퇴직 후 신속하게 전직금지가처분 소송을 제기하였기 때문에, 실제 법원의 가처분 결정으로 A로 하여금 C회사 업무에서 일정기간 동안 종사하지 못하도록 할 수 있었다는 사실입니다. 전직금지 기간을 어느 정도로 인정하는

가도 중요하지만, 실제 당사자에게 전직을 금지하도록 강제한 기간이 얼마인지도 매우 중요한 고려요소입니다.

4. 의정부지방법원 2013. 4. 29. 결정 2012카합653 전직금지가처분 결정 - 의료기기 분

야 연구개발 팀장 및 연구실무자 이직사례

가. 사실관계

전직한 팀장 B는 2001. 8. 20.경 신청회사 A에 입사하여 2011. 12. 31.까지 10년 4개월 간 근무하였고 퇴직 시에는 주력제품의 연구개발팀장으로 근무하였고, 전직한 연구원 C는 2006. 1. 2.경 입사하여 2012. 5. 31.까지 6년 5개월간 근무하였고 B의 지휘 아래 위 제품의 개발, 임상연구, 성능 및 유효성 평가 등의 실무를 담당하였습니다. 주식회사 D는 2011. 9. 14. 의료기기 제조 판매를 목적으로 설립된 회사인데, B는 2012. 2.경부터 C는 2012. 7. 9.부터 입사하여 근무하였습니다.

그런데 B와 C가 퇴직 시에 신청인 회사 A와 사이에 **퇴직 후 2년간 경쟁업체로 전직하지 않겠다는 서약서**를 작성하였습니다.

나. 법원에서 전직금지기간으로 결정한 기간

법원은 “신청인 회사의 보호가치 있는 이익의 중요성을 고려하더라도, 피신청인 B은 10

년 이상, 피신청인 C는 6년 이상 의료기기 생산 업무에 종사해왔으므로 경쟁업체를 제외한 다른 업체로 이직하는 것이 사실상 어려운 점, 신청인이 피신청인에게 전직금지에 대한 별도의 대가를 지급하였다는 점을 소명할 자료가 부족한 점 등 여러 사정을 고려하여 보며, 이 사건 전직금지약정에서 정한 2년의 전직금지기간은 피신청인에게는 다소 과도한 제한을 가하는 것으로 보이므로, 이 사건에서는 **퇴직일로부터 1년의 범위 내에서만 전직금지약정이 유효**한 것으로 본다”고 판단하였습니다.

5. 청주지방법원 충주지원 2012. 8. 31. 결정 2012카합140 경업금지가처분 결정 - 연구

개발 담당 과장 전직 사례

가. 사실관계

전직한 A 과장은 2005. 3. 31. 가처분 신청회사 B에 입사하여 초경합금 환봉소재 개발업무를 담당하다 2011. 11. 4. 퇴사한 후, 얼마 지나지 않은 2011. 11. 14. 경쟁업체에 취업하였습니다. A 과장은 B회사에 대해 퇴직 후 2년간 초경합금 환봉소재 기술인 NK-Series용 CP-NW, CP-W 기술, Endmill용 NK-Series 기술, Endmill 및 insert-tip용 IT-Series 기술 등에 관련된 동종 업종에 취업하지 않겠다는 서약을 하였습니다.

나. 법원에서 전직금지기간으로 결정한 기간

법원은 여러 사정에 비추어 이 사건 경업금지약정에서 정한 2년의 경업금지기간은 과도

하다고 하면서, 그 경업금지기간을 이 사건 결정일로부터 약 6개월 후인 2013. 2. 28.까지
로 제한하였습니다(즉, 퇴직일로부터 약 1년 3개월).

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

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