

사용자가 종업원 근로자의 경쟁사 이직을 법적으로 금지하는 전직금지, 경업금지약정을 강제하는 요건으로 반대급부를 지급해야 하는지 여부 - 사용자의 대가지급의무 인정 및 요건 판단기준: 서울고등법원 2017. 2. 17.자 2016라21261 결정



사용자와 근로자 사이에 전직금지 약정이 있지만, 사용자가 근로자에게 전직금지에 대한 반대급부(대가) 지급하지 않고서도 약정에 따른 전직금지 의무(채무)를 강제할 수 있는지 문제됩니다. 이론적 논의는 자주 있지만, 실제 사용자가 퇴직 근로자에게 전직금지 대가를 지급하는 경우는 거의 없습니다. 현실적으로 대기업의 고위임원 경우를 제외하고 전무할 것입니다.

서울고등법원 2017. 2. 17.자 2016라21261 결정에 중요한 판시내용이 포함되어 있어 참고로 소개합니다.

“퇴직 후 근로자의 경업이 중요한 영업비밀의 누설을 동반하는 등 [사용자에게 현저하게](#)

배신적인 경우에는 **경업금지에 대한 대가조치가 없더라도** 사용자를 구제하여야 할 경우가 생길 수 있지만(다만 현행법질서에서 대부분은 부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률에 정해진 금지청구로써 위와 같은 부정경쟁행위에 대처하고 비밀을 보호할 수 있다고 할 것이다),

경업금지의무는 근로자의 직업활동의 자유를 직접적으로 제약하는 강력한 의무이므로 근로자에게 일방적으로 그 의무를 부담시키는 방향으로 해석하는 것은 적절하지 않고, 퇴직 후에 근로자는 스스로 경험과 지식을 활용해서 자유롭게 경업을 영위하는 것이 헌법 제15조(직업선택의 자유)의 취지이며, 이와 같은 기본적 자유를 제한하기 위해서는 **원칙적으로 근로자가 그 제약에 따라 입는 손해를 전보하기에 충분한 정도의 반대급부(대가)가 필요하다**고 할 것이다.”

정리하면, (1) 퇴직자에 대한 영업비밀침해금지청구를 인정할 정도로 근로자의 사용자에 대한 배신성이 현저한 경우라면 대가 지급과 무관하게 전직금지 의무를 인정할 수 있으나, (2) 그와 같은 배신적 상황이 아니라면 원칙적으로 전직금지 약정을 강제하려면 사용자의 근로자에게 대한 대가지급이 필요하기 때문에 특별한 사정이 없는 한 그와 같은 대가지급이 없다면 전직금지 약정만에 기초한 전직금지청구는 인정되지 않는다는 것입니다.

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

---

T. 02-591-0657 E. [kkh@kasanlaw.com](mailto:kkh@kasanlaw.com) H. [www.kasanlaw.com](http://www.kasanlaw.com)