

경업금지, 전직금지 서약서, 각서, 취업규칙, 약정의 유효요건, 약정서에 기재된 기간 보다 단기간 인정 판결례, 일부 기간 무효로 판단한 이유 및 실무적 포인트 몇 가지



기본법리 - 대법원 2010. 3. 11. 선고 2009다8224 판결

전직금지약정은 원칙적으로 유효한 계약입니다. 그러나 그 내용이 헌법상 기본권인 직업 선택의 자유를 제한할 수 있다는 특수성 때문에 그 효력을 제한하거나 전부 무효로 보는 경우도 많습니다.

실무상 어떤 전직금지 약정을 유효로 보는지, 어떤 경우에 전부무효 또는 일부무효로 보는지 판단하기 어렵습니다. 대법원 2009다8224 판결은 전직금지 약정의 유효요건과 그 판단기준을 자세하게 판시하고 있습니다. 판결요지를 소개하면 다음과 같습니다.

"사용자와 근로자 사이에 경업금지약정이 존재한다고 하더라도, 그와 같은 약정이 헌법

상 보장된 근로자의 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하거나 자유로운 경쟁을 지나치게 제한하는 경우에는 민법 제103조에 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위로서 무효로 보아야 하며,

이와 같은 전직금지약정의 유효성에 관한 판단은 보호할 가치 있는 사용자의 이익, 근로자의 퇴직 전 지위, 경업 제한의 기간, 지역 및 대상 직종, 근로자에 대한 대가의 제공 유무, 근로자의 퇴직 경위, 공공의 이익 및 기타 사정 등을 종합적으로 고려하여야 하고,

여기에서 말하는 '보호할 가치 있는 사용자의 이익'이라 함은 부정경쟁방지 및 영업비밀 보호에 관한 법률 제2조 제2호에 정한 '영업비밀'뿐만 아니라 그 정도에 이르지 아니하였더라도 당해 사용자만이 가지고 있는 지식 또는 정보로서 근로자와 이를 제3자에게 누설하지 않기로 약정한 것이거나 고객관계나 영업상의 신용의 유지도 이에 해당한다."

대법원 판결에 일반적 추상적 법리와 판단요소 및 기준은 모두 제시된 듯 보이지만, 실제 구체적 사건에서 판단하는 것은 그리 만만하지 않습니다. 그렇기 때문에 자주 분쟁발생하고 법원의 최종 판결이나 결정을 받기까지 마음 졸이는 것입니다.

참고가 될만한 판결은 많지만, 서울중앙지방법원 판결이유 중 "전직금지약정은 근로자의

헌법상의 권리인 직업선택의 자유를 직접적으로 제한할 뿐만 아니라, 자유로운 경쟁을 저해하여 일반 소비자의 이익을 해칠 우려도 적지 아니하고, 특히 퇴직 후의 경쟁업체로의 전직금지 등 약정은 근로자의 생계와도 직접적인 연관이 있으므로, 사용자와 근로자 사이에 지위, 전직금지의 기간, 지역 및 대상 직종, 근로자에 대한 대가의 제공 유무, 퇴직경위 등의 요소를 종합적으로 고려하여 엄격하게 판단하여야 할 것이고, 특히 퇴직한 근로자에 대하여 전직금지의무를 부과하는 것은 종전에 근무하던 직장이 영업비밀 등을 보호하기 위한 것이므로 **영업비밀 등 보호할 가치 있는 사용자의 이익이 인정되어야만 전직금지약정에 기하여 전직을 금지하는 것이 허용된다고 할 것이다**”라는 판시내용도 지침이 된다 할 것입니다.

삼성전자 협력사 사이 전직금지가처분 사건 인천지방법원 2015. 8. 1.자 2015카합142 결정에서도 법원은, "전직한 채무자들이 하는 업무는 동종 유사 업무에 종사하면서 그 학력과 경력에 따라 자연스럽게 취득할 수 있는 부분에 해당하는 것으로서 전직한 채무자들의 일신 전속적으로 귀속되는 인격적 성질의 것인 점" 등을 종합적으로 고려하여 보면, 이 사건 전직금지 약정은 채무자들의 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하거나 자유로운 경쟁을 지나치게 제한하는 경우에 해당한다고 볼 여지가 있다"고 판단한 후 최종적으로 전직금지가처분 신청을 기각하였습니다.

결국 법원은 전직금지에 관한 여러 요소를 종합적으로 고려하지만, 가장 중요한 판단요소는 전직금지로 보호해야 할 영업비밀 또는 그에 미치지 못하지만 보호 가치 있는 사용자만의 지식과 정보 등의 존재여부라 할 것입니다.

전직금지 약정서 명시된 기간보다 짧은 기간을 인정한 판결 - 어떤 이유로, 어느 정도

기간의 전직금지의무를 인정하고 있는지 등등

1. 전직금지기간을 정하는 원칙 - 기본적으로 이론적인 법리

대법원은 기본적으로 “사용자와 근로자 사이에 경업금지약정이 존재한다고 하더라도, 그와 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 결

정한다는 의미로 받아들일 수도 있습니다. 분쟁 당사자와 소송대리인 변호사로서는 위 대법원 판결에서 제시한 결정 요소들을 모두 잘 설명하고 입증하는 것이 필요하다 할 것입니다.

2. 서울고등법원 2013. 1. 14. 결정 2012라1474 가처분이의 결정 – 엘리베이터, 에스컬레이터 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 회사

가 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 전직금지약정이 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 것도 중요하지만, 실제 당사자에게 전직을 금지하도록 강제한 기간이 얼마인지도 매우 중요한 고려요소입니다.

2. 의정부지방법원 2013. 4. 29. 결정 2012카합653 전직금지가처분 결정 - 의료기기 분야 연구개발 팀장 및 연구실무자 이직 사례

가. 연구개발 팀장 및 연구실무자 이직 사례

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 서약서를 작성하였습니다.

나. 법원에서 전직금지기간으로 결정한 기간

법원은 “신청인 회사의 보호가치 있는 이익의 중요성을 고려하더라도, 피신청인 B는 10년 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 유효한 것으로 본다”고 판단하였습니다.

3. 청주지방법원 증주지원 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-Series 용 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 과도하다고 하면서, 그 경업금지기간을 이 사건 결정일로부터 약 6개월 후인 2013. 2. 28.까지로 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