

추상적, 포괄적 표현의 전직금지약정, 경업금지약정의 효력 불인정, 제한 해석 국내 판결
과 미국 판결 개요 및 실무적 포인트 몇 가지



추상적이고 포괄적인 표현으로 광범위한 전직금지의무 조항 효력 불인정 사례 - 서울중

양지방법원 2011. 8. 24.자 2011카합1213 결정

1. 전직금지 약정의 문언

PB(Private Banking)의 약자로 고소득층 우량고객을 대상으로 한 종합고객자산관리서비스
를 말함) 전담자가 경쟁회사로 이직한 경우에 전 회사가 이직자를 대상으로 퇴직일로부터
3년간 전직금지를 청구한 사건입니다. 전직한 직원이 서명하여 회사에 제출한 "영업
비밀준수 서약서"라는 명칭의 문서에는 "본인이 은행을 퇴직할 시에는 본인이 재직 중
관리하였던 영업비밀과 관련된 모든 자료를 즉각 은행에 반납하고 재직 중 알게 된 영업
비밀에 대한 보안을 유지할 것이며, 더 나아가 이러한 영업비밀을 이용하는 경쟁업종에

종사함으로써 은행에 해를 끼치는 행위를 하지 않을 것을 서약합니다”라는 문구가 포함되어 있습니다.

2. 법원 판단

법원은 전직금지약정은 근로자의 직업선택의 자유를 제한하는 측면이 있으므로 다른 계약과 달리 엄격하게 해석해야 한다는 일반적 입장을 전제한 후, 위 문서의 제목과 내용에 비추어 볼 때 영업비밀에 대한 보안을 유지하겠다는 서약서일 뿐이고, 이를 넘어서 영업비밀을 이용하는지 여부와 관계없이 퇴직 후 경쟁업종에 종사하는 것을 일반적으로 금지하는 내용은 담겨있지 않다고 판단하였습니다. 따라서, 위 서약서에 따라 전직금지의무를 인정하려면 구체적으로 전직으로 인해 영업비밀이 침해된다는 점이 소명되어야 합니다.

그런데, 법원은 이 사건에서 PB 고객들의 성명, 주소, 연락처, 가입한 금융상품 및 수신액 등 정보를 보유하고 있다고 하여도, 그것만으로 곧바로 고객을 유치할 수 있는 것이 아니고 이를 기초로 고객들을 접촉하여 그들의 자산상태, 요구사항에 맞는 금융상품이나 효율적인 자산관리방법을 제시하여야만 PB 고객을 유치할 수 있다는 점에서, 위 정보만으로는 독립적 경제적 가치를 인정할 수 없기 때문에 전직한 PB 전담자가 알고 있는 위

정보는 영업비밀에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 물론, PB 고객정보가 영업비밀에 해당하지 않는다고 판단한 점에 대해서는 여러 가지 의문이 있습니다. 소송진행 중에 영업비밀 성립 요건에 관한 주장 및 입증이 충분하지 않았을 수도 있다고 생각합니다. 결론적으로, 이 사건에서는 영업비밀의 존재가 소명되지 않으므로, 이를 전제로 하는 전직약정에 기초한 전직금지신청 또한 인정되지 않는다고 판결하였습니다. 결국 서약서의 존재에도 불구하고 PB 전담자가 경쟁회사로 이직하는 것을 막지 못했습니다.

3. 시사점 - 전직금지약정서 문언 표현의 중요성

위 사안에서 회사가 패소한 가장 중요한 이유는 전직금지약정 문언상 표현 때문이라고 생각합니다. 전직금지약정은 원칙적으로 엄격하게 해석하기 때문에 그 약정서의 표현 하나 하나를 신중하게 작성하여야 합니다. 위 판결처럼 근로자에게 유리하게 해석될 여지가 있는 문언은 구체적 사건에서 반드시 중요 쟁점으로 다루어진다고 보면 될 것입니다. 위 사건에서 영업비밀준수의무와 직접 연계되는 표현으로 작성된 서약서는 일반적 전직금지약정으로서의 효력을 발휘하지 못했습니다. 이와 같이 전직금지의무를 어떤 전제조건에 직접 연계되는 표현 형식으로 작성하는 것은 바람직하지 못합니다. 따라서, 전직금지의무를 일반적으로 규정한 형식이 바람직하고, 현재 회사에서 사용하고 있는 전직금지 서약서가 그렇지 않다면 널리 사용되고 있는 방식으로 약정서 또는 사규 등을 개정하여

적용하는 것을 권장합니다.

한편, 아무런 제한 없이 경쟁업체 또는 동종업체에 전직하는 것을 금지하는 일반적 전직 금지약정은 그 효력을 뒷받침하는 이유가 존재할 때에만 유효하다는 점을 유의할 필요가 있습니다. 이미 여러 사건에서 반복하여 판결해온 법리로서 대법원 판례의 확고한 입장입니다. 즉, 대법원은 “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).

사용자에게 일방적으로 유리하고 금지범위가 포괄적이고 광범위한 전직금지 약정은 무효

- 미국 판결 사례

전직금지 사건은 깊이 들어가면 생각보다 여러 가지 민감한 쟁점이 많아서 매우 어려운 소송에 속합니다. 쉽게 생각하면, 당사자가 서명한 전직금지 약정이 있으면, 계약의 내용에 따라 직원은 약정 기간 동안 경쟁업체로 이직하거나 경쟁회사를 창업하지 못한다는 단순한 문제로 볼 여지도 있습니다. 그러나, 특정 사안에서는 아무리 전직금지 약정이 형식상 존재하더라도 그 효력을 인정할 수 없다고 다투는 경우, 당사자가 자의로 서명한 후 정상적으로 존재하는 계약의 효력을 무시할 수 있는지 매우 어려운 문제가 대두됩니다. 최근 미국항소심 법원에서 이와 같은 상황에서 형식적으로 존재하는 전직금지 약정의 효력을 인정하지 않았던 판결을 소개합니다.

미국에서 산업스파이방지법(EEA)과 같은 연방법도 있지만, 영업비밀은 원칙적으로 주법에 의해 보호됩니다. 특히, 영업비밀 보호를 위한 전직금지 약정과 같은 경업금지 계약에 관한 법적 분쟁은 원칙적으로 계약법 문제이므로 주법 영역에 속합니다. 최근 뉴저지 법원은 뉴욕 주 계약법에 따라 제약회사 연구원의 전직금지 약정을 해석하면서 일방적으로 사용자 위주로 작성되어 대상 종업원에게 포괄적인 경업금지 의무를 부과한 계약의 효력은 인정되지 않는다는 판결을 하였습니다. 관련 사실관계는 다음과 같습니다.

UCB 라는 미국제약회사는 소아용 기침치료제 시럽(대표 제품명 Delsym)에 관한 특별한 제제기술(Pennkinetic system for controlled release of cough medication in liquid form)을

보유하고 있었습니다. 제제기술자 Yu-Hsing Tu 는 UCB 에서 위 기침시럽제 부분의 중요한 포지션에 근무하면서 관련 제제기술을 습득하였습니다. UCB 는 회사의 영업비밀을 보호하기 위하여 Tu 를 포함한 직원들과 회사의 영업비밀을 보호하고 경쟁사에 이직하지 않겠다는 내용의 경업금지 계약을 체결하였습니다. 그럼에도 불구하고, Yu-Hsing Tu 는 얼마 후 UCB 를 떠나 경쟁관계에 있는 제약회사 TRIS 로 전직하였습니다. Tris 는 Tu 채용 후에 UCB 의 시럽 제품과 동일한 제제기술을 사용한 제품을 출시하였는데, UCB 의 오리지널 제품을 제외하고 경쟁회사가 출시한 첫 제품이었으며, UCB 제품과 경쟁하면서 UCB 의 시장을 심각하게 잠식하였습니다. 이에 UCB 는 Tu 가 Tris 에 이직한 후 관련 업무에 종사하면서 자사의 시럽 formulation 에 관한 영업비밀 기술정보를 누설하였다고 주장하고, 한편 Tu 와 체결한 전직금지 약정을 위반하였다는 소송을 제기하였습니다. 그런데, 소송과정에서 Tris 와 Tu 가 UCB 영업비밀을 침해하였다는 점에 관한 입증은 어렵게 되었고, 그 후 소송상 쟁점은 Tu 가 경쟁사 Tris 로 이직한 것이 UCB 재직시 체결한 전직금지 약정을 위반한 것인지 여부만 남게 되었습니다.

그런데, Tu 측은 사용자에게 일방적으로 유리하게 작성된 포괄적이고 광범위한 전직금지 의무를 부과한 위 계약은 효력이 인정되지 않는다고 주장하였습니다. 퇴사 후 사용하지 말아야 할 기술정보의 범위도 너무 광범위하고, 경쟁사 전직금지 기간도 제한이 없는

계약이었기 때문입니다. 전직금지 약정의 해당부분을 구체적으로 살펴보면 다음과 같습니다. UCB 의 전직금지 약정에서 Tu 는 회사의 사전 동의 없이 다음과 같은 비밀정보를 외부에 누설하여서는 안된다고 규정하고, 그 보호대상을 포괄적으로 기재하고 있습니다. "secret or confidential information" included: "acquisition or merger negotiations or information, know-how, designs, formulas, processes, devices, machines, inventions, research or development projects, plans for future development, materials of a business nature, financial data, legal documents and records, trade secrets, processes, formula data, techniques, know-how, improvements, inventions, marketing plans, strategies, forecasts, pricing information, customer information, work procedures, personnel and labor relations information, product specifications, financial information, models, blueprints, drawings, vendor information, proprietary information of other persons that has been disclosed to the Company and any other information of a similar nature in a form or to the extent not available to the public."

말 그대로 퇴사 후 본인의 지식과 업무경험을 활용할 수 없고, 수도권에 들어가 사회와 격리된 생활을 할 것을 요구하는 것과 다름없는 가혹한 계약입니다. 이와 같은 일방적인 노예 계약은 전 세계 어느 국가에서도 그 효력을 온전하게 인정받기 어렵습니다.

뉴저지 항소심 법원은 뉴욕주법에 따르면 종업원의 업무가 “truly special, unique or extraordinary and not merely of high value to his employer”에만 경업금지 약정으로 보호될 수 있으며, 종업원이 정상적 업무과정에서 습득하는 일반적 지식까지 전직금지 약정으로 그 사용을 제한할 수 없다고 관련 법리를 판시하면서, 문제가 된 계약은 다음과 같은 문구, 즉 “materials of a business nature” and “work procedures”까지 포함하여 사용금지 의무를 부과하는 것은, 대상자 종업원 Tu 의 일상적이고 정상적인 업무과정에서 발생하는 거의 모든 측면을 규율한 것으로서 개인의 자유를 과도하게 제한하는 것으로서 그 효력을 인정할 수 없다고 판결하였습니다. 미국법원은, 결과적으로 UCB 의 전직금지 약정 위반에 근거한 청구는 그 약정의 효력을 인정할 수 없다는 이유로 사용자 UCB 사의 청구를 기각하였습니다.

우리나라 법원 판결도 전직금지 약정에 관하여 유사한 논리를 판시한 판결들이 있습니다. 종업원이 일반적 업무 경험으로 취득하는 일반적 지식은 종업원의 인격과 분리할 수 없는 일신전속적 인격적 지식으로서 사용자의 이익을 위해 그 사용을 제한할 수 없다고 판결하였습니다. 그와 같은 범위에서는 비록 형식적으로 전직금지 약정의 적용범위에 속하더라도 그 약정의 효력을 인정할 수 없으므로 전직금지 청구를 받아들일 수 없다는 입장입니다. 다만, 원칙적으로 형식적으로 유효한 계약의 효력을 부인하는 것은 극히

예외에 속합니다. 소송과정에서 법원에 대해 정교하고 설득력 있는 논리를 제출하는 것이 필요합니다.

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

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