

[전직금지쟁점] 연구원의 경쟁사 전직금지 서약에도 불구하고 영업비밀 불인정 또는 침해행위 불인정의 경우 전직금지가처분신청 기각: 서울중앙지방법원 2016. 3. 3.자 2014카합80960 결정



연구원이 경쟁사로의 전직금지 서약서에 서명한 후 전직한 경우 영업비밀 침해금지청구 및 전직금지약정서에 근거한 전직금지명령을 청구한 사례입니다. 서울중앙지방법원은 다음과 같은 이유로 가처분신청을 기각하였습니다. 결론은 이미 여러 번 판결에서 판시된 사안이지만, 이와 같은 결론보다 그 구체적 판단 이유와 실무적 함의를 꼼꼼하게 살펴보는 것이 필요할 것입니다.

1. 영업비밀을 사용하거나 공개할 우려가 있는지 여부

"설령 이 사건 정보를 이 사건 각 서약서에서 정한 비밀유지의무의 대상에 해당한다고 보더라도, 제출된 자료만으로는 채무자가 이 사건 정보가 담긴 문서나 파일을 유출하였

다고 보기 어렵고, 나아가 근로자가 회사에 근무하면서 취득하게 된 업무상 지식이라 하여 모두 회사의 영업비밀로 인정되는 것은 아니며, 채무자가 근로계약에 따라 근무하는 동안 그 학력과 경력에 비추어 스스로 취득하게 된 **일반적 지식(general knowledge and skill), 기술, 경험** 등은 채무자에게 귀속되는 **인격적 성질의 것**이라 할 것이므로, 채무자가 채권자 회사에서 근무한 경험을 바탕으로 전직한 회사에서 동종업무를 하고 있다는 점만으로는 채권자의 영업비밀을 침해할 우려가 있다고 단정할 수 없다."

일반적, 인격적 지식을 근거로 한 영업비밀 침해주장은 인정되지 않습니다. 그 경우 연구원이 **경쟁사로 전직하여 같은 연구개발 업무를 담당하더라도 마찬가지로 판시내용도** 중요합니다.

결국 해당 분야 연구원이 연구 개발업무에 종사하면서 자연스럽게 습득할 수 있는 일반적 지식과 정보를 넘어선 특별한 지식, 경험, 정보 등을 습득하였다는 사실을 주장, 입증할 수 있는가 여부에 승패가 달려 있습니다.

2. 연구원이 서명한 전직금지약정

서약서

4. 업무상 취득한 비밀사항을 비롯한 기타 모든 회사의 기밀을 절대 외부에 누설하지 않겠음

비밀유지서약서

본인은 퇴직 후 다음과 같이 채권자의 영업비밀을 제3자에게 공개하거나 누설치 아니하며, 창업이나 경쟁관계에 있는 회사 및 기타 제3자를 위하여 절대 사용하지 않을 것이며(이하 생략)

1. 제품의 생산방법 등 기술비밀에 관한 사항

비밀유지약정서

제1조 (비밀의 정의)

1. 본 약정상 비밀정보란 '직원'이 업무진행 과정에서 회사 또는 회사 다른 직원으로부터 제공받아 취득하는 일체의 개발, 기술, 실험, 영업상의 정보 및 이와 같은 개발, 기술, 실험,

영업상의 정보에 근거하여 '회사' 또는 '직원' 또는 다른 직원이 개발하거나 도출한 일체의 정보를 말한다.

제2조 (비밀유지의무)

2. '직원'은 재직 중은 물론 퇴직 후에도 상기 제1조의 비밀정보를 사용 및 활용할 수 없으며(이하 생략)

3. '직원'이 '회사'와 동일업종 또는 경쟁업체로 이직할 경우 상기 비밀정보를 이직한 회사에서 사용 및 활용, 이용할 수 없다.

확인서

2. 본인은 퇴직일로부터 향후 1년 간은 채권자의 영업비밀을 침해하는 창업 및 동종업체로의 전직을 하지 않겠습니다.

3. 본인은 재직 중 취득한 업무 노하우 및 귀사의 영업 비밀사항을 퇴직 후 제3자에게 공개 또는 누설함이 귀사의 경영정책에 해로운 결과를 초래할 뿐만 아니라 부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률 위반임을 인식하여 귀사의 영업비밀을 일체 공개 또는 누설하지 않겠습니다.

3. 전직금지가처분신청에 대한 판단

"기록에 의하면, 채권자와 채무자 사이에 채무자가 퇴직 후 1년간은 채권자의 영업비밀

을 침해할 수 있는 동종업체로 전직하지 않겠다는 취지의 전직금지약정 (이하 이를 '이 사건 전직금지약정'이라고 한다)이 체결된 것으로 보인다.

한편, 전직금지약정은 근로자가 사용자와 경쟁관계에 있는 업체에 취업하거나 스스로 경쟁업체를 설립, 운영하는 등의 경쟁행위를 하지 아니할 것을 내용으로 하는 것으로서 직업선택의 자유를 직접적으로 제한할 뿐만 아니라, 자유로운 경쟁을 저해하여 일반 소비자의 이익을 해칠 우려도 적지 아니하고, 특히 퇴직 후의 경쟁업체로의 전직금지약정은 근로자의 생계와도 직접적인 연관이 있으므로 사용자와 근로자 사이에 전직금지약정이 있는지에 관하여는 이를 엄격하게 판단하여야 한다(대법원 2003. 7. 16.자 2002마4380 결정 참조).

위와 같은 법리에 비추어 볼 때, 이 사건 확인서의 문구 및 내용상 채무자에 대하여 영업비밀 침해 여부와 관계없이 퇴직 후 일정한 기간, 장소의 범위 내에서 경쟁업종에 종사하는 것을 일반적으로 금지하는 내용은 담겨 있지 않으므로, 채무자는 이 사건 전직금지약정에 따라 일반적인 전직금지 의무를 부담하는 것이 아니라, 영업비밀을 침해할 수 있는 경쟁회사로 전직하지 아니할 의무만을 부담한다고 보아야 한다.

그런데 앞서 본 바와 같이 채무자의 전직을 금지할만한 채권자의 영업비밀일 존재하거나

채무자가 그 영업비밀을 침해할 우려가 있다는 점에 대한 소명이 없으므로, 채무자가 채권자의 동종업체로 전직하였다는 사정만으로는 이 사건 전직금지약정을 위반하였다고 단정할 수 없다."

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

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