

[전직금지분쟁] 전직금지 대가지급 사례 - 전직의 자유 vs 영업비밀보호 합리적 균형점



퇴직하는 직원이 경쟁사로 이직하면 영업비밀의 유출가능성이 있다면 퇴직자는 회사의 영업비밀 보호를 위해 일정기간 동안 불가피하게 경쟁사로 전직할 수 없습니다. 퇴직자는 그 기간 놓거나 전혀 다른 분야에서 새로 시작해야 한다는 것인데, 이는 회사의 영업비밀 보호를 위해 퇴직자의 희생을 강요하는 것입니다.

그렇지만, 회사에서는 자사의 영업비밀을 잘 알고 있는 직원이 경쟁회사로 곧바로 전직하는 것을 금지하지 않는다면 자사의 영업비밀이 경쟁사로 유출되어 그대로 활용되는 사태를 막을 방법이 없습니다.

합리적 균형점을 찾으려는 노력이 필요합니다. 즉, 약자인 직원에게 일방적인 희생을 강요할 것이 아니라 회사에서 적절한 대가를 지급하도록 요구해야 합니다. 소위 대상요건, 대가청구권에 대한 판단이 반드시 필요합니다.

우리나라 판결에서 여러 요건 중 하나로 언급되기는 하지만, 실제 대상요건만을 구체적으로 판단한 적은 없습니다. 표현은 그럴듯해 보이지만, 아무런 대가 없이 경쟁회사 전직이나 동종업계 취업을 금지하는 법원 판결도 회사가 직원에게 일방적 희생을 강요하는 것을 법적으로 실현하는 것입니다.

통상 직금지약정은 통상 퇴직 후 일정기간 동안 경쟁사, 동종업체로 이직할 수 없고, 경쟁회사를 창업할 수 없다는 내용입니다. 전문기술의 연구원은 물론이고 일반직원까지 자신의 가치를 가장 높게 평가받을 수 있는 동종업체에서는 일할 수 없고 다른 업종의 회사에 들어가거나 새로 시작해야 한다는 내용입니다. 야구선수에게 다른 야구팀으로 옮기면 안되고 야구와 상관없는 축구팀에 가라고 요구하는 것과 비슷합니다. 직원에게 불리한 내용이지만 전직금지약정에 사인하지 않을 방법이 없습니다.

그럼에도 아무런 제한 없이 전직금지약정을 그대로 인정하는 것들은 충돌하는 법익의 합리적 균형이나 약자의 이익보호에는 아무 관심도 두지 않는 몰인정한 판결입니다.

그런데, 이번에 우리나라에서 보기 어려운 사안에 관한 결정이 나왔습니다. 회사에서 직원에게 2년 전직금지 대가로 1년 연봉에 해당하는 금액을 대가로 지급한 사례입니다.

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

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