

[전직금지분쟁] 포괄적 표현으로 기재된 전직금지약정의 효력 문제: 서울중앙지방법원

2011. 8. 24.자 2011카합1213 결정



## 1. 전직금지 약정의 문언

PB(Private Banking)의 약자로 고소득층 우량고객을 대상으로 한 종합고객자산관리서비스를 말함) 전담자가 경쟁회사로 이직한 경우에 전 회사가 이직자를 대상으로 퇴직일로부터 3년간 전직금지를 청구한 사건입니다. 전직한 직원이 서명하여 회사에 제출한 “영업비밀준수 서약서”라는 명칭의 문서에는 “본인이 은행을 퇴직할 시에는 본인이 재직 중 관리하였던 영업비밀과 관련된 모든 자료를 즉각 은행에 반납하고 재직 중 알게 된 영업비밀에 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 영

영업비밀 성립 요건에 관한 주장 및 입증이 충분하지 않았을 수도 있다고 생각합니다. 결론적으로, 이 사건에서는 영업비밀의 존재가 소명되지 않으므로, 이를 전제로 하는 전직 약정에 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, 전직금지 의무를 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).

경업금지, 전직금지, 영업금지, 영업비밀, 민형사소송, 손해배상, A~Z 수행경력

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