

## 핵심 인력의 이직을 막을 수 있을까요

안녕하세요, 법무법인 세움의 정호석 변호사입니다.

예전보다 이직에 대해 거리낌이 없어지면서 이직이 잦아지고, 이에 따른 분쟁이 많아지고 있는 추세로 보여집니다. 대기업에서 근무하다 이직을 위해 자신의 업무 이력 및 관련 자료를 경쟁사에 제출하였다는 이유로 형사 고소를 당한 경우도 볼 수 있으며, 핵심 영업 팀장이 바로 경쟁사로 이직하면서 영업팀장이 경쟁사에 이직하는 것을 막기 위해 전직금지가처분을 신청하기도 했습니다. 다행히 좋은 결과를 얻기는 했지만, 이직으로 인한 분쟁은 회사의 재산권과 영업비밀의 보호, 직원의 직업 선택의 자유가 충돌하는 문제라는 점에서 어려운 문제입니다. 재산권과 직업적 선택의 자유라는 중요한 가치가 충돌하기 때문에 전직금지약정의 유효성 및 한계가 항상 문제가 되는데, 이 부분에 대하여 간단하게 살펴보기로 하겠습니다.

**전직금지약정, 경업금지 약정 및 비밀유지약정이 무효라고 알고 있으신 분들이 많은데, 고용관계가 계속 중인 경우와 퇴직 이후로 나누어서 유효성을 판단할 필요가 있습니다.**

먼저 근로기간 동안의 전직금지약정, 경업금지약정 및 비밀유지약정은 신의칙상 근로계약의 부수적인 내용을 구성하기 때문에 원칙적으로 유효합니다. 또한, 퇴직 후의 전직금지약정의 효력에 대하여도 법원은 원칙적으로 그 유효성을 인정하지만, 전직금지약정의 목적, 전직금지의 기간 등에 따라 전직금지약정의 유효성 여부 및 효력 범위에 제한을 가하고 있으며, 특히 해당 약정이 영업비밀을 보호하기 위한 목적의 범위 내에 있는지 여부를 핵심적인 판단요소로 삼고 있습니다.

**따라서, 이미 체결한 전직금지약정, 경업금지약정 및 비밀유지약정이 있다고 하더라도 해당 약정이 유효한지, 유효하다면 어느 정도로 기한 등이 제한되지 않을지 여부에 대하여는 제반 상황에 따라 달라질 수 있습니다.**

만약 체결한 전직금지약정이 유효하고 적용이 가능하다면, 회사는 민법과 부정경쟁방지법에 따라 위반 임직원에 대해 손해배상청구를 할 수 있을 뿐 아니라 전직금지가처분, 영업비밀침해행위에 대한 금지청구권을 행사할 수 있습니다. 특히 부정경쟁방지법은 부정한 이익을 얻거나 기업에 손해를 가할 목적으로 그 기업에 유용한 영업비밀을 취득, 사용하거나 제 3 자에게 누설한 자는 5년 이하 징역 또는 그 재산상 이득액의 2배 이상 10배 이하 상당의 벌금에 처할 수 있다고 규정하고 있어 처벌 수위도 매우 높다고 하겠습니다.

결국 핵심인력의 이직은 전직금지약정, 경업금지약정 및 비밀유지약정을 유효하게 체결하는 것은 대전제로 막을 수 있으므로, 먼저 해당 약정을 적정하게 체결하고 있는지 검토하는 것부터 시작해야겠습니다.

모쪼록 제 지식과 경험이 회사를 운영하는데 조금이나마 도움이 되어 회사를 우뚝 세우시길 기원합니다. 감사합니다.

본 자료에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인 세움의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려 드립니다. Copyright© 2019 SEUM Law.

정호석 변호사

Partner

[hoseok.jung@seumlaw.com](mailto:hoseok.jung@seumlaw.com)