

## 경업금지조항의 유효성

안녕하세요, 신영주 변호사입니다.

### 경업금지조항

투자계약을 살펴보면 아래와 같은 **경업금지조항**이 들어가는 것을 흔히 보실 수 있을 것입니다.

“이해관계인은 회사에 재직하는 기간 및 회사를 퇴사한 날로부터 0년간 투자자의 사전 서면 동의 없이 현재 회사가 보유하고 있는 기술, 개발 중이거나 도입하는 기술의 일부 또는 전부와 관련된 신회사를 설립하거나 개인 사업을 할 수 없으며, 경쟁업종 종사, 경쟁사 주식취득 또는 회사가 경영하는 사업에 직간접적으로 중대한 영향을 미치는 사업에 법적으로나 실질적으로 경영진, 기술고문 및 직원으로 참여하는 등의 이해관계가 상충되는 행위를 할 수 없다.”

경업금지약정이란, **대상자가 경쟁관계에 있는 업체에 취업하거나 스스로 경쟁업체를 설립, 운영하는 등의 경쟁 행위를 하지 아니할 것을 내용으로 하는 약정**으로, 본건과 같이 퇴직 후에도 경업을 금지하는 내용의 약정은 특별히 '**전직금지약정**'이라고 부릅니다(대법원 2003. 7. 16. 선고 2002마 4380 판결 참조).

투자자들은 통상적으로 피투자회사의 핵심기술 및 그에 따른 가능성을 보고 투자를 집행합니다. 이러한 핵심기술 등이 피투자회사의 경영자(이해관계인) 또는 핵심인력에 의하여 유출되는 문제는 투자자 입장에서 매우 민감한 이슈에 해당합니다. 이와 같은 배경에서 투자자들이 회사나 이해관계인에게 경업금지의무를 부과하는 투자계약 조항을 요구하는 것은 보편적입니다.

### 경업금지약정의 유효성

그러나 위와 같은 경업금지약정이 투자계약에 포함되어 있다고 하여, 반드시 법률적으로 효력을 갖는 것은 아닙니다. 대법원의 판례에 의하면, 경업금지 약정이 **헌법상 보장된 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하거나 자유로운 경쟁을 지나치게 제한하는 경우에는 민법 제 103 조에 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위로서 '무효'입니다(대법원 2010. 3. 11. 선고 2009다 82244 판결 등 참조).**

이러한 경업금지약정의 유효성에 관한 판단은 **(i) 보호할 가치 있는 사용자의 이익, (ii) 대상자의 퇴직 전 지위, (iii) 경업 제한의 기간·지역 및 대상 직종, (iv) 대상자에 대한 대가의 제공 유무, (v) 퇴직 경위, (vi) 공공의 이익 및 기타 사정** 등을 종합적으로 고려하여야 한다는 것이 대법원 판례의 입장입니다(대법원 2010. 3. 11. 선고 2009다 82244 판결).

구체적으로, 경업금지약정의 유효성이 인정되거나 부정된 사례는 아래와 같습니다.

<p>경업금지약정의 유효성을 인정한 사례</p>	<p>①이직 회사가 전직 회사의 <u>조직, 경영 및 기술을 따라가기 위해서는 상당한 시간이 소요될 것으로 보이는 점을 고려하여</u>, 중요 기술을 취급한 과장급 이상에 대한 2년 내지 3년 기간의 경업금지 약정의 유효성을 인정한 사례(서울중앙지방법원 2008. 11. 14.자 2008카합3478 결정).</p> <p>② 기술개발이 핵심인 기업체에서 기술개발의 유출을 방지하고자 그 소속 직원에게 일정한 기간 동안 경업금지 의무를 부담시키는 것은 <u>회사 운영의 필요상 당연히 예상되는 점, 피고가 원고에게 매년 상당한 보수를 받고, 기술이전에 대한 대가로 약 17억여원을 받은 점을 고려하여</u>, 9년의 경업금지 약정의 유효성을 인정한 사례(서울중앙지방법원 2013. 4. 24. 선고 2012가합90219 판결),</p> <p>③경업금지 약정이 2년의 기간 제한을 두고 있으나 이는 원고가 2년분의 급여 및 상여금을 퇴직위로금으로 지급받은 점에 비추어 보면 과도한 제한이라고 보기 어렵고, <u>9개의 경쟁사에 취업하지 못하도록 한 것은 그 취업 제한의 대상이 되는 업종 및 업체의 범위를 명시하고 있을 뿐만 아니라 그 제한 범위가 과도하다고 보이지 않는다고 본 사례</u>(서울중앙지방법원 2013. 2. 6. 선고 2012가합75531 판결)</p>
<p>경업금지약정의 유효성을 부정한 사례</p>	<p>①경업금지약정의 취지를 <u>‘피고가 원고의 경쟁업체에 취업하는 것을 무조건 금지’</u>하고 ‘<u>피고가 원고 회사에 근무하는 동안 취득한 일체의 정보의 사용을 금지</u>’하는 내용으로 본다면, 이는 위 법리에 비추어 피고의 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하는 것으로서 민법 제103조에 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위로서 무효라고 본 사례(서울중앙지방법원 2013. 1. 25. 선고 2012가합44919 판결).</p> <p>② 경업금지 기간이 비교적 장기인 2년이고 <u>그 지역적 범위도 제한이 없으며 그 대상이 너무 포괄적인 점을 고려하여 무효로 본 사례</u>(서울동부지방법원 2010. 11. 3. 선고 2010가합161 판결, 울산지방법원 2011. 3. 24. 선고 2010가합4376 판결, 서울동부지방법원 2010. 11. 25. 선고 2010가합10588 판결 등).</p>

## 경업금지약정의 효력 범위(기간, 대상직종 등)

앞서 살펴본 판례들과 같이, 동일한 약정이라도 (i) 내지 (vi)의 구체적인 제반 사정에 따라 경업금지 약정의 유효성은 달리 판단될 수 있으나, 기간에 관하여는 통상적으로 6개월에서 3년 사이의 범위로 제한하여 유효성을 인정하는 경향이 있습니다.

한편, 판례는 전직금지약정에서(단순히) 동일한 업종으로의 전직금지'의 유효성을 인정한 사례도 있고 부정한 사례도 존재합니다.

여기서 '동일한 업종'이란 '경쟁관계에 있는 범위 내 업종'을 의미한다고 볼 수 있을 것이며, 수요층의 범위, 상품의 기능 및 효용의 유사성, 가격의 유사성, 영업 형태 및 방식의 유사성 등을 종합적으로 고려하여 가격 인상 시 상당수의 소비자들이 수요를 전환할 수 있는 관계(대체재 관계)인지 여부로 판단되어야 할 것으로 사료됩니다.

## 결론

이처럼 판례는 경업금지조항의 유효성을 판단할 때에 획일적인 기준을 두는 것이 아니라, 여러가지 사정을 종합하여 판단을 하게 됩니다.

그러므로 각 사안의 구체적인 사정, 조항이 제정된 배경과 방식에 따라 경업금지조항의 유효성 판단이 달라질 수 있습니다. 경업금지조항을 제정하거나, 협의하실 때 또는 사후적으로 조항의 효력을 다룰 때에는 반드시 법률전문가의 도움을 받으시는 방향을 권고하여 드립니다.

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 ©2022 SEUM Law.

### 신영주 변호사

Associate

[youngjoo.shin@seumlaw.com](mailto:youngjoo.shin@seumlaw.com)