

퇴사금지 조항의 유효성

안녕하세요. 정호석 변호사입니다.

회사에 투자를 하거나 회사를 인수하는 계약을 체결함에 있어서 투자자 또는 인수인은 회사의 핵심인력에 대하여 일정 기간 동안 퇴사를 금지하는 경우가 많습니다. 투자자 또는 인수인은 회사의 가치와 잠재력뿐 아니라 핵심인력의 경영능력을 믿고, 핵심인력이 일정기간 성실하게 회사에서 근무할 것을 신뢰하고 투자 또는 인수를 결정하기 때문입니다.

퇴사금지 조항은 개인의 직업선택의 자유를 제한한다는 점에서 유효성에 의문이 있을 수 있습니다. 하지만, 핵심인력의 재직은 투자 및 인수를 결정하는데 핵심적인 요소라는 점에서 퇴사금지 기간이 투자(인수)금액, 핵심인력의 지위, 거래의 배경 등에 비추어 과도하지 않다면 유효성을 부인하기는 쉽지 않습니다.

다만, 퇴사금지 조항은 개인의 직업선택의 자유를 제한하므로, 법원은 그 의미와 유효성을 엄격하게 해석하고 있다는 점을 고려하여 퇴사금지 조항을 작성할 필요가 있습니다.

대법원은 ‘이해관계인은 본 계약 체결 후 3년간 회사에 근무하여야 하며, 이를 위반할 경우 투자금액의 반환 등 손해배상을 해야 한다’고 규정이 있음에도 불구하고, 이해관계인이 이를 위반하고 3년이 경과하기 전에 퇴사하여 투자자가 미리 약정한 위약금을 청구한 사안에서 이해관계인의 책임을 부인하였습니다(2006 다 9408 판결).

이 사건의 투자계약서에서는 이해관계인이 귀책사유가 있는 상황에서 퇴사를 한 경우에만 퇴사금지의무 위반에 해당하는지, 귀책사유 없는 상황에서 퇴사를 한 경우에도 퇴사금지의무 위반에 해당하는지 명시적으로 규정하고 있지 않았습니다. 이러한 모호한 문언으로 인해 투자자 측은 귀책사유를 묻지 않고 이해관계인은 퇴사금지의무를 부담한다는 취지라고 주장한 반면, 이해관계인 측은 위 조항의 취지가 마음대로 회사를 그만두는 것을 방지하려는 것이지 이해관계인에게 책임을 돌릴 수 없는 사유로 인해 퇴사를 하는 경우까지 금지시키려는 것은 아니라고 주장을 했습니다.

이에 대해 대법원은 ‘이해관계인의 귀책사유가 없음에도 불구하고 이해관계인의 책임을 인정하기 위하여는 당사자들 사이에 체결된 약정의 내용과 그 약정이 이루어지게 된 동기 및 경위, 당사자가 그 약정에 의하여 달성하려고 하는 목적과 진정한 의사, 거래의 관행 등에 비추어 이해관계인이 회사를 퇴사하는 경우 이해관계인의 귀책사유를 묻지 않고 투자자에게 위약금을 지급하기로 약정하였음이 명백하게 인정되어야 하는데, 이 사건 투자계약서상의 퇴사금지 조항에서는 귀책사유를 묻지 않고 투자자에게 위약금을 지급하기로 약정하였음이 명백하게 인정되지 아니한다’는 이유로 이해관계인 측의 주장을 받아들였습니다.

즉, 법원은 이해관계인에게 귀책사유가 없는 경우에도 퇴사금지 규정이 적용된다는 것을 명시하지 아니하는 한, 퇴사금지 규정은 귀책사유가 없는 이해관계인에게까지 적용되지 않는다는 입장을 취하고 있으므로, 만약 귀책사유를 불문하고 퇴사금지 규정을 적용하기 위하여는 반드시 그 내용을 계약서에 명시하여야 하겠습니까.

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© 2020 SEUM Law.

정호석 변호사

Partner

hoseok.jung@seumlaw.com