

핵심 임직원의 이직을 막아라! "경업금지약정"

기업의 입장에서 기업의 핵심 업무를 수행해주어야 하는 임직원이 이탈하는 것은 큰 타격이 아닐 수 없습니다. 기업의 핵심 정보를 가지고 있는 임직원이 경쟁사로 이직하는 것 역시 큰 걱정거리가 됩니다.

기업의 영업비밀을 보호함을 목적으로 하는 법률로 「부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률」(이하 “부정경쟁방지법”)이 있습니다. 그러나 부정경쟁방지법상 영업비밀로 인정받기 위한 요건이 까다로운 편이며, 특히 부정경쟁방지법 위반을 이유로 핵심 임직원의 이직을 금지시키기는 더욱 어렵습니다.

이러한 이유 때문에 영미권의 경우와 같이 기업과 임직원 사이에 체결하는 계약, 즉 경업금지약정에 의하여 임직원의 이직을 제한하는 경우가 많이 늘어나고 있습니다. 다만, 경업금지약정은 그 효력이 무한정 인정되는 것은 아니고, 잘못 작성될 경우 의도하지 않은 결과가 발생할 수도 있으므로 주의할 필요가 있는데, 아래에서는 경업금지약정의 기본적인 내용과 효력에 대해서 살펴보도록 하겠습니다.

경업금지약정의 내용

경업금지약정의 내용은 주로 아래와 같이 구성되어 있는데, 특히 어떠한 내용으로 구성하느냐에 따라 그 효력 여부도 달라질 수 있습니다.

1. 금지되는 전직 형태

전직금지약정에는 당연히 해당 임직원의 전직이 금지된다는 문구가 들어가게 되며, 금지되는 전직의 형태로 다른 회사로의 이직 외에도 다른 회사의 대리인, 자문역, 고문 등으로 직·간접적으로 업무를 수행하는 것도 포함하는 것이 일반적이며, 스스로 법인 또는 개인사업체를 창업하는 것을 포함시키기도 합니다.

2. 전직금지 기간

경업이 금지되는 기간은 회사 근무 기간 중 및 근무 종료 후 일정기간으로 정하는 것이 일반적입니다. 업종, 근무 경력 등에 따라 1년에서 5년까지 다양하게 정하여 지며, 당사자들 사이에 가장 크게 문제가 되는 내용이기도 합니다.

3. 금지 대상 업종, 업체

경업금지약정은 당연히 경쟁이 되는 회사로의 이직을 제한하는 것이므로, 경쟁관계에 있는 업체가 대상이 될 것입니다. 다만, 계약의 내용을 보다 분명하게 하기 위하여 경쟁 업종이 무엇인지, 이직이 제한되는 지역은 어디인지 규정하는 경우도 많으며, 최근에는 금지되는 대상 업체를 구체적으로 지정하는 경우도 있습니다.

4. 비밀 보호 대상 정보, 자료

회사 영업비밀의 유출·목적외 사용 등을 금지하는 약정 즉, 비밀유지약정은 경업금지약정과 별개의 계약이지만, 실무상 하나의 계약서로 작성되는 경우가 많습니다. 다만, 경업금지약정 자체로 보더라도, 비밀 보호 대상이 되는 회사의 정보, 자료 등을 명시하는 것은 경업금지의 필요성을 강조한다는 측면에서 의미가 있습니다.

5. 손해배상액의 예정

계약당사자가 경쟁회사로 이직하는 등 경업금지약정을 위반하는 경우 일정 금액의 손해배상금을 배상하도록 하는 손해배상액 예정의 내용이 들어가는 경우가 많습니다. 회사가 해당 임직원에게 대하여 경업금지약정 위반을 이유로 손해배상청구를 하고자 하는 경우 그 손해액을 입증하기가 곤란하므로 입증책임의 부담을 줄일 필요가 있고, 한편으로 해당 임직원에게 부담을 줄 수 있기 때문입니다.

전직금지약정의 효력

전직금지약정은 기본적으로 계약당사자의 직업선택의 자유, 특히 이직의 자유를 제한하는 것이기 때문에 무한정 인정되는 것이 아니며, 일정한 요건을 갖추어야만 그 효력이 인정됩니다.

1. 경업금지약정의 효력에 관한 대법원 판례의 법리

대법원은 경업금지약정의 효력에 관하여, 기본적으로 그 효력을 인정하되, 보호할 가치 있는 사용자의 이익, 근로자의 퇴직 전 지위, 경업 제한의 기간·지역 및 대상 직종, 근로자에 대한 대가의 제공 유무, 근로자의 퇴직 경위, 공공의 이익 및 기타 사정 등을 종합적으로 고려하여 제한적으로 해석하여야 한다는 태도를 보이고 있습니다(대법원 2010. 3. 11. 선고 2009 다 82244 판결 등). 특히 경업금지 기간에 관하여는 위와 같은 사정을 고려하여 지나치게 장기간으로 정하여진 경우 제한하여 해석할 수 있다는 태도입니다.

2. 보호할 가치 있는 사용자의 이익

해당임직원의 이직을 제한할 만큼 회사에 중요한 필요가 있어야 합니다. 경쟁회사로 유출되어서는 안 되는 영업상의 비밀이나 자료가 있는 경우가 대부분일 것입니다. 이때 보호할 가치 있는 사용자의 이익은 부정경쟁방지법 상의 영업비밀과는 일치하는 개념이 아니며, 그 정도에 이르지 않더라도 그 회사 사용자만이 가지고 있는 지식 또는 정보로서 근로자와 이를 제 3 자에게 누설하지 않기로 약정한 것이거나 고객관계나 영업상의 신용의 유지도 포함된다는 것입니다.

3. 임직원의 퇴직 전 지위

해당 임직원이 퇴직 전에 회사에서 어떠한 지위에 있었는지도 중요한 판단 요소가 됩니다. 주요 임원, 본부장 등 고위직에 있었다면 그만큼 회사의 정보나 자료를 많이 가지고 있을 것이고, 경쟁사로 이직하였을 경우 회사에 큰 타격이 될 것이기 때문입니다. 반면 입사 경력이 얼마 되지 않거나 하위 직급에 있던 직원에 대하여는 경업금지의 필요성이 그만큼 줄어들 것이며, 그에 따라 경업금지약정의 효력도 부정될 가능성이 큼니다.

4. 전직 제한 지역 및 대상 직종

경업금지의 필요성에 비하여 경업금지 제한 지역, 직종 또는 업체를 지나치게 광범위하게 설정한 경우 약정이 제한적으로 해석되거나 심지어 약정의 효력이 부정될 가능성이 있습니다.

5. 임직원에 대한 대가의 제공

해당 임직원이 근무기간 중 또는 퇴직할 당시 경업금지약정 또는 비밀유지약정의 대가로 일정한 금원이나 혜택을 부여받은 경우 경업금지약정의 효력이 더욱 강하게 인정될 수 있습니다. 경업금지약정의 효력을 제한적으로 인정하는 것은 해당 임직원의 직업선택의 자유를 제한하기 때문인데, 해당 임직원이 약정에 대한 대가를 받았다면 어느 정도 그 포기에 대한 보상을 받은 것이기 때문입니다.

6. 임직원의 퇴직 경위

해당 임직원이 자의가 아니라 해고를 당하였거나 회사에 의하여 어쩔 수 없이 퇴사한 것이라면 상대적으로 경업금지약정의 효력이 부정될 가능성이 큼니다. 해당 임직원이 선택권이 없는 상황이었음에도 경업금지약정에 의하여 전직을 금지시키는 것은 지나친 자유의 제한이 될 수 있기 때문입니다.

이병일 변호사

Partner

byungil.lee@seumlaw.com

본 자료에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인 세움의 공식적인 견해나 어떤 구체적인 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려 드립니다. Copyright© 2015 SEUM Law.