

퇴사금지 규정의 유효성

안녕하세요. 정호석 변호사입니다.

스타트업이 투자를 유치할 때 통상적으로 사용되는 투자계약서에는 해당 스타트업의 핵심 인력이 일정 기간 동안 퇴사하지 못하도록 하는 <퇴사금지 규정>이 존재합니다.

퇴사금지 규정 예시

‘이해관계인’은 계약 체결일로부터 발행일 후 3년까지(이하 “퇴사제한기간”이라 한다) 피투자회사에 근무하여야 하며, 자발적 퇴사는 제한된다.

스타트업은 상장회사처럼 인력 변동에 영향을 받지 않은 시스템을 갖춘 상태도 아니고, 사업 개발이 완료된 것이 아니기 때문에, 투자사 입장에서는 피투자사의 핵심 인력이 투자 여부를 결정하는 중요한 요소입니다. 따라서, 피투자사의 핵심 인력이 퇴사를 하는 경우 투자사로서는 투자의 전제가 흔들린다고도 볼 수 있죠. 이를 방지하기 위해 투자계약서에 위와 같이 <퇴사금지 규정>을 마련하고 있는 것입니다.

투자자는 <퇴사금지 규정>과 함께 이를 위반했을 때의 벌칙도 규정해 퇴사금지 규정이 실제 효용을 가지도록 법적 장치를 마련하고 있습니다. 그 벌칙은 (가) 손해배상책임을 부담시키는 방법과 (나) 보유한 주식을 강제로 매각하게 하는 방법 등 두가지 형태로 나뉘볼 수 있습니다.

이 같은 <퇴사금지 규정>이 실제로 유효할까요? 또 적절한 퇴사제한 기간은 얼마일까요?

이와 관련하여, 법원은 퇴사금지 약정이 유효함을 전제로 손해배상책임을 인정한 바 있습니다. 이는 한 투자사가 투자를 진행하면서 피투자사의 대주주이자 핵심 기술인력의 퇴사금지기간을 3년으로 약정했는데, 그 대주주가 퇴사금지기간이 끝나기 전에 퇴사하면서 문제가 되었던 건이었는데요. 이 사건에서 퇴사자는 “퇴사금지 약정이 직업선택의 자유 및 생존권의 본질적 내용을 침해한다”며 무효를 주장했으나, 법원은 이를 받아들이지 않고 퇴사금지 약정의 효력을 인정한 것입니다.

다만, 법원은 (가) 투자 당시 회사의 상황, (나) 퇴사 시 배상하기로 한 금액, (다) 해당 조항이 계약에 포함되게 된 계기 등을 종합적으로 고려한 것이므로, 위와 같은 퇴사금지 약정이 어느 상황에서나 유효한 것은 아니라는 점을 유의해야 하겠습니다(상황에 따라 투자계약상의 퇴사금지 규정이 무효로 판단될 수도 있습니다).

스타트업에 대한 투자계약서를 다수 검토해 본 경험으로는, 퇴사금지 기간을 최소 1년에서 최대 5년까지 정하는 경우가 많습니다. 알맞은 퇴사금지 기간을 설정하려면, 퇴사금지 의무자의 지위와 역할은 물론, 퇴사금지 의무자가 얼마나 재직해야 투자자가 투자를 결정할 때의 조건이 충족되는지 여부 등을 종합적으로 고려해야 합니다.

또한, 퇴사금지 규정을 위반했다고 무조건 손해배상책임을 부담하는 것이 아니라, 위반에 대한 귀책사유가 없어야 손해배상책임을 부담하는 것이 원칙이라는 점도 알아 두시길 바랍니다.

앞서 언급한 바와 같이 스타트업에 대한 투자는 핵심 인력을 믿고 진행하는 것이기 때문에 투자사 입장에서 퇴사금지 규정은 필수라고 봅니다. 하지만, 퇴사금지 기간을 과도하게 설정하는 것은 직업선택의 자유를 침해하여 무효로 인정될 수 있다는 점을 유의해야 합니다.

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

정호석 변호사

Partner

hoseok.jung@seumlaw.com

T. 02.562.3133

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© 2016 SEUM Law.