

전직금지약정(경업금지약정), 유효한가요?

안녕하세요. 정호석 변호사입니다.

좋은 인력을 채용하는 것은 성공적인 사업 영위를 위해 더할 나위 없이 중요합니다. 회사가 채용을 진행하다 보면 직전 회사에서 전직금지 약정을 체결한 사람이라서 채용 여부를 고민하게 되는 경우, 반대로 자사의 손해를 예방하기 위해 입사자에게 퇴직 이후 경쟁사로의 전직/이직을 제한하는 전직금지약정의 체결하게 되는 경우 등이 발생합니다.

그렇다면 이러한 전직금지약정은 유효할까요? 유효하다면 그 한계는 어디까지일까요?

전직금지약정을 유효로 볼 것인지 아닌지의 문제는 헌법상 개인의 직업선택 자유와 기업의 영업비밀 보호라는 측면에서 법률적으로 충돌합니다. 그런데 법원은 원칙적으로 전직금지약정을 유효로 보고 있습니다. 하지만 유효성 여부 및 효력 범위에 제한을 두고 있는데, 그 내용은 아래와 같습니다.

“경업금지약정이 사용자에게 비하여 경제적으로 약자인 근로자에 대하여 헌법상의 직업선택의 자유 및 영업의 자유를 제한하고 그 생존을 위협할 우려가 있으며, 특히 쉽게 다른 직종으로 전직할 수 있는 별다른 기술이나 지식을 갖지 못한 피용자는 종전의 직장에서의 배우고 익힌 바를 이용하는 업무에 종사하지 못하게 될 경우 그 생계에 상당한 위협을 받을 수 있다는 사정 등을 고려하면, 경업금지의무는 우선 영업비밀을 보호하기 위한 범위 내로 한정되어야 하며, 피용자가 사용자 회사에서 어느 정도 지위를 가졌었는지, 그가 행한 직무는 어떠한 내용의 것이었는지, 경업금지기간은 어느 정도 장기간의 것인지, 경업금지 지역은 얼마나 넓은지, 경업금지 대상 직종은 어떠한지 및 경업금지의무에 대한 대상조치가 있는지에 따라서 그 효력의 유무효가 결정된다(서울고등법원 1998. 10. 29. 선고, 98 나 35947 판결; 서울고등법원 1995. 9. 13. 선고 94 나 36386 판결).

전직금지의 기간에 대해서는 “원칙적으로 영업비밀 존속기간의 범위 내에서만 유효하다”는 것이 법원의 입장입니다(대법원 2003. 7. 16. 선고 2002 마 4380 판결). 구체적으로는 “영업비밀의 내용과 난이도, 영업비밀 보유자가 들인 기간 및 비용, 영업비밀 유지에 들인 노력과 방법, 경쟁자가 영업비밀에 접근하는데 필요한 시간, 피용자의 근무기간, 직책, 영업비밀에의 접근 정도 등의 요소를 고려하여 합리적으로 결정해야 한다”고 보고 있습니다(대법원 1998. 2. 13. 선고 98 다 25528 판결 등).

전직금지약정을 위반했을 때 근로자는 손해배상책임을 부담하게 되고(민법 제 390 조, 제 750 조, 부정경쟁방지법 제 11 조), 사용자는 해당 근로자를 상대로 전직금지청구 및 전직금지가처분을 신청할 수 있습니다.

뿐만 아니라 부정한 이익을 얻거나 기업에 손해를 가할 목적으로 그 기업에 유용한 영업비밀을 취득, 사용하거나 제 3자에게 누설한 자는 5년 이하의 징역 또는 그 재산상 이득액의 2배 이상 10배 이하 상당의 벌금에 처해질 수 있습니다(부정경쟁방지법 제 18 조).

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© 2015 SEUM Law.