

전문직, 연구원, 엔지니어, 전직금지약정 위반 경쟁사 이직 BUT 자료유출 없는 경우 전
문지식, 업무능력 활용금지 가능성



특정 프로젝트에 참여하면서 중요한 제품의 개발정보와 관련 지식을 체득한 연구원이 경
쟁사로 이직하는 경우, 여러 가지 법적 문제가 발생할 수 있습니다.

해당 연구원이 철저한 퇴사 절차를 밟으면서 모든 자료를 회사에 반환하고 어떤 자료도
경쟁사로 직접 유출하지 않는다 하더라도,

(1) 그 연구원이 자신의 머리에 저장된 알고 있는 특별한 정보나 지식을 경쟁업
체에서 활용하는 경우 이를 영업비밀 침해로 볼 수 있는지, 그리고

(2) 근로자의 전직의 자유를 폭넓게 인정하여 자유롭게 경쟁사에 취업하는 것을
허용해야 하는지 아니면 이직 전 회사의 영업비밀 보호를 중시하여 위와 같은 경우 전직

을 금지하여야 하는지 문제가 남게 되며, 이에 대하여는 오랫동안 견해가 대립하여 왔습니다.

실제 사건에서도 법원의 판결은 구체적 사정에 따라 결론이 엇갈리고 있습니다. 먼저, 특정 제품의 구체적 개발정보와 같은 특수한 정보와 지식은, 전직자의 머릿속 기억의 형태로 존재하는 경우에도 보호되어야 한다는 판결 사례를 소개합니다.

서울중앙지방법원 2008년 판결에서는, 특수용액 개발 프로젝트에 참여한 연구원이 경쟁사로 전직하면서 어떤 자료도 가져가지 않았으나, 전직 연구원의 머릿속 기억만으로도 경쟁사가 제품을 개발할 수 있다고 인정하여 전직금지명령을 하였습니다. 여기서 전 회사는 5년여의 개발기간과 많은 연구비를 투입하여 수많은 시행착오를 거친 끝에 5가지 성분의 화합물을 최적의 배합비율로 혼합하여 새로운 특수용액을 개발하였습니다. 법원은 전직 연구원이 전 회사의 연구자료를 일체 유출하지 않았다 하더라도 기억만으로 새로운 제품을 개발할 수 있다고 인정되므로 경쟁사에 퇴직 후 2년 동안 전직하지 않겠다는 서약서 내용에 따라 전직금지의무가 인정된다고 판결하였습니다.

그러나 반대로 직원의 머리 속 지식의 사용이 부정경쟁방지법상 영업비밀 침해행위에 해

당하지 않는다는 판결도 있습니다.

이 판결은 유명 컨설팅업체에서 근무하던 컨설턴트(팀장)가 경쟁업체로 이직하자 전 회사가 전직금지가처분을 신청한 사안에 대한 것입니다. 재판부는 결정문에서, “문제가 되는 정보를 문서 혹은 파일 등의 형태로 보유하고 있다고 볼만한 아무런 자료가 없으므로 피신청인은 업무처리 과정에서 정보의 개략적인 내용만을 자연스럽게 지득해 머리 속에 기억하고 있을 뿐”이라며, “기억하고 있는 정보들은 신청인회사에서의 포렌직서비스 업무 등에 종사하면서 그 학력과 경력에 따라 스스로 체득한 일반적인 지식, 경험, 거래선과의 친분관계 등의 일종으로서 인격적 성질의 지식이라고 봄이 상당하므로, 이와 같은 지식을 사용해 동종 업무에 근무하는 것을 가리켜 부정경쟁방지법상 영업비밀 침해행위 해당한다고 볼 수 없다.”고 밝혔습니다. 전직하는 사람이 그 분야에서 업무상 축적할 수 있는 일반적 지식을 경쟁사로 전직하여 사용하는 것은 법으로 금지할 수 없다는 취지입니다.

정리하면, 전직하려는 직원이 습득하고 있는 머릿속 지식이 그 분야에 종사하면서 통상 습득할 수 있는 일반적 지식인지 아니면 특별한 연구개발 프로젝트에 참여함으로써 습득한 특수한 정보와 지식인지에 따라 법적 취급이 달라지게 됩니다. 전자의 경우 종업원의 전직의 자유가 더 중요하게 평가되고, 후자의 경우에는 종업원의 이익을 침해하더라도

회사의 재산권을 보호하는데 더 중점을 둘 수 있습니다. 나아가, 만약 회사에서 이직하는 직원에게 일정한 보상을 한다면 종업원의 이익을 해할 우려도 줄어들게 되므로 경쟁사 전직을 금지할 가능성은 더욱 높아지게 될 것입니다.

[전문직 종사자에 대한 전직금지처분 결정: 서울중앙지방법원 2015. 11. 9.자 2015카합](#)

[81030 결정](#)

1. 전직금지 사건에서 당사자의 이익 충돌

거의 모든 전직금지분쟁에서 퇴직자 개인의 자유로운 직업선택에 관한 기본권과 영업비밀 또는 무형적 자산을 보호해야 하는 사용자의 이익이 서로 충돌합니다. 어느 한쪽만을 고려할 수 없습니다. 변호사, 공인회계사 등 전문직 라이선스를 보유한 사람도 일하던 사무소를 사직하고 경쟁관계에 있는 다른 사무소로 이직하는 경우 일반 회사직원의 전직과 똑 같은 문제가 발생합니다.

대법원 판결에서 밝힌 전직금지에 관한 원칙적 입장은 다음과 같습니다. "사용자와 근로자 사이에 경업금지약정이 존재한다고 하더라도, 그와 같은 약정이 헌법상 보장된 근로

자의 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하거나 자유로운 경쟁을 지나치게 제한하는 경우에는 민법 제103조에 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위로서 무효라고 보아야 하며, 이와 같은 경업금지 약정의 유효성에 관한 판단은 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 고려하여야 한다”(대법원 2010. 3. 11. 선고 2009다82244 판결).

좋게 말하면 구체적 정의에 부합하는 결정을 한다는 것이지만, 나쁘게 말하면 일관된 기준이나 객관적 기준 없이 해당 재판부가 어느 정도 재량을 갖고 결정한다는 의미로 받아들일 수 있습니다. 결국 당사자와 소송대리인 변호사가 대법원 판결에서 제시한 결정 요소들을 모두 잘 설명하고 입증하여 재판부를 어떻게 설득하느냐 따라 결론이 달라질 수 있습니다.

2. 회계법인의 이사로 근무하던 공인회계사에 대한 6개월 전직금지 결정

공인회계사로 입사하여 10년이 지난 후부터 이사로써 3년 이상 근무하면서 중요한 프로젝트를 담당하던 직원이 소속 사무소를 퇴사하고 경쟁관계 사무소로 전직하는 것에 대해

영업비밀 누설 우려 및 전직금지 약정을 근거로 전직금지 및 영업비밀침해금지 가처분신청을 제기한 것입니다.

1심 법원은 영업비밀의 존재 및 침해 가능성을 인정하고, 전직금지약정의 유효성도 인정하였습니다. 다만, 서명한 전직금지약정서에서 규정한 경쟁사 전직금지 기간 2년을 그대로 인정하지 않고, 6개월만 유효하다고 제한 해석하였습니다. 따라서, 퇴직일로부터 기산하여 6개월이 경과할 때까지는 새로운 사무소에 근무해서도 안되고, 직접 출근하지 않더라도 동업, 고문, 자문 등도 해서는 안된다는 결정을 하였습니다.

3. 전문직 종사자의 전직금지 기간

어려운 시험에 합격하고 나서도 엄격한 수습과정을 거치는 전문직 라이선스 보유자라고 해도 특별한 프로젝트에 참여하면서 그 전문직 공통의 지식 이외에 특별한 정보와 지식을 습득할 수 있습니다. 그와 같은 특별한 정보는 개인소유의 인격적 지식이나 경험과는 구별될 수 있습니다. 그 조직의 투자와 노력으로 축적된 특별한 정보재산으로서 영업비밀로 인정될 수 있습니다. 그와 같은 영업비밀의 소유권은 직원이 아닌 사용자에게 있습니다.

그 영업비밀을 접한 전문직 직원이 경쟁사로 전직한다면 그 영업비밀의 누설, 무단 사용 등 영업비밀침해의 우려가 있습니다. 사용자의 이익을 보호해야 할 필요성이 인정될 것입니다.

그럼에도 불구하고, 그와 같은 이유로 전문직 종사자에게 동종업계 다른 사무소로 전직하면 안된다는 전직금지명령은 그동안 그 전문분야의 업무를 해서는 안된다는 의미와 같습니다. 어떤 대가도 지급하지 않고 그냥 놓고 있어야 한다고 강요하는 것과 다름없습니다. 이와 같이 정면으로 충돌하는 이익 사이에서 합리적 균형을 찾는 것이 중요합니다. 일방적으로 개인의 희생만을 강요할 수는 없습니다.

위 사례에서 법원이 전직금지기간을 2년에서 6개월로 제한하였고, 또한 실제 전직금지명령의 효력이 발생하는 결정 고지일로부터 6개월 만기까지 남은 기간이 약 3개월이라는 점을 중시할 필요가 있습니다. 실무적으로 의미를 갖는 전직금지기간은 3개월 정도로 보면 될 것입니다.

적절한 전직금지기간을 설정하는 것은 매우 어렵습니다. 이 사건과 같이 전문직 종사자

에게 3개월 전직금지 기간이 너무 짧은 것인지 아니면 6개월 전직금지기간이 너무 긴 것인지 등 판단하기 쉽지 않은 쟁점입니다.

연구원의 전직금지 서약에도 불구하고 영업비밀 불인정 또는 침해행위 불인정의 경우 전

직금지가처분 불허: 서울중앙지방법원 2016. 3. 3.자 2014카합80960 결정

연구원이 경쟁사로의 전직금지 서약서에 서명한 후 전직한 경우 영업비밀 침해금지청구 및 전직금지약정서에 근거한 전직금지명령을 청구한 사례입니다. 서울중앙지방법원은 다음과 같은 이유로 가처분신청을 기각하였습니다.

1. 영업비밀을 사용하거나 공개할 우려가 있는지 여부

"설령 이 사건 정보를 이 사건 각 서약서에서 정한 비밀유지의무의 대상에 해당한다고 보더라도, 제출된 자료만으로는 채무자가 이 사건 정보가 담긴 문서나 파일을 유출하였다고 보기 어렵고, 나아가 근로자가 회사에 근무하면서 취득하게 된 업무상 지식이라 하여 모두 회사의 영업비밀로 인정되는 것은 아니며, 채무자가 **근로계약에 따라 근무하는 동안 그 학력과 경력에 비추어 스스로 체득하게 된 일반적 지식(general knowledge and skill), 기술, 경험** 등은 채무자에게 귀속되는 **인격적 성질의 것**이라 할 것이므로, 채무자

가 채권자 회사에서 근무한 경험을 바탕으로 전직한 회사에서 동종업무를 하고 있다는 점만으로는 채권자의 영업비밀을 침해할 우려가 있다고 단정할 수 없다."

일반적, 인격적 지식을 근거로 한 영업비밀 침해주장은 인정되지 않습니다. 그 경우 연구원이 **경쟁사로 전직하여 같은 연구개발 업무를 담당하더라도 마찬가지로 판시내용도** 중요합니다.

결국 해당 분야 연구원이 연구 개발업무에 종사하면서 자연스럽게 습득할 수 있는 일반적 지식과 정보를 넘어선 특별한 지식, 경험, 정보 등을 습득하였다는 사실을 주장, 입증할 수 있는가 여부에 승패가 달려 있습니다.

2. 연구원이 서명한 전직금지약정

서약서

4. 업무상 취득한 비밀사항을 비롯한 기타 모든 회사의 기밀을 절대 외부에 누설하지 않겠음

비밀유지서약서

본인은 퇴직 후 다음과 같이 채권자의 영업비밀을 제3자에게 공개하거나 누설치 아니하며, 창업이나 경쟁관계에 있는 회사 및 기타 제3자를 위하여 절대 사용하지 않을 것이며(이하 생략)

1. 제품의 생산방법 등 기술비밀에 관한 사항

비밀유지약정서

제1조 (비밀의 정의)

1. 본 약정상 비밀정보란 '직원'이 업무진행 과정에서 회사 또는 회사 다른 직원으로부터 제공받아 취득하는 일체의 개발, 기술, 실험, 영업상의 정보 및 이와 같은 개발, 기술, 실험,

영업상의 정보에 근거하여 '회사' 또는 '직원' 또는 다른 직원이 개발하거나 도출한 일체의 정보를 말한다.

제2조 (비밀유지의무)

2. '직원'은 재직 중은 물론 퇴직 후에도 상기 제1조의 비밀정보를 사용 및 활용할 수 없으며(이하 생략)

3. '직원'이 '회사'와 동일업종 또는 경쟁업체로 이직할 경우 상기 비밀정보를 이직한 회사에서 사용 및 활용, 이용할 수 없다.

확인서

2. 본인은 퇴직일로부터 향후 1년 간은 채권자의 영업비밀을 침해하는 창업 및 동종업체로의 전직을 하지 않겠습니다.

3. 본인은 재직 중 취득한 업무 노하우 및 귀사의 영업 비밀사항을 퇴직 후 제3자에게 공개 또는 누설함이 귀사의 경영정책에 해로운 결과를 초래할 뿐만 아니라 부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률 위반임을 인식하여 귀사의 영업비밀을 일체 공개 또는 누설하지 않겠습니다.

3. 전직금지가처분에 대한 판단

"기록에 의하면, 채권자와 채무자 사이에 채무자가 퇴직 후 1년간은 채권자의 영업비밀을 침해할 수 있는 동종업체로 전직하지 않겠다는 취지의 전직금지약정 (이하 이를 '이 사건 전직금지약정'이라고 한다)이 체결된 것으로 보인다.

한편, 전직금지약정은 근로자가 사용자와 경쟁관계에 있는 업체에 취업하거나 스스로 경쟁업체를 설립, 운영하는 등의 경쟁행위를 하지 아니할 것을 내용으로 하는 것으로서 직업선택의 자유를 직접적으로 제한할 뿐만 아니라, 자유로운 경쟁을 저해하여 일반 소비자의 이익을 해칠 우려도 적지 아니하고, 특히 퇴직 후의 경쟁업체로의 전직금지약정은 근로자의 생계와도 직접적인 연관이 있으므로 사용자와 근로자 사이에 전직금지약정이 있는지에 관하여는 이를 엄격하게 판단하여야 한다(대법원 2003. 7. 16.자 2002마4380 결정 참조).

위와 같은 법리에 비추어 볼 때, 이 사건 확인서의 문구 및 내용상 채무자에 대하여 영업비밀 침해 여부와 관계없이 퇴직 후 일정한 기간, 장소의 범위 내에서 경쟁업종에 종사하는 것을 일반적으로 금지하는 내용은 담겨 있지 않으므로, 채무자는 이 사건 전직금지약정에 따라 일반적인 전직금지 의무를 부담하는 것이 아니라, 영업비밀을 침해할 수 있는 경쟁회사로 전직하지 아니할 의무만을 부담한다고 보아야 한다.

그런데 앞서 본 바와 같이 채무자의 전직을 금지할만한 채권자의 영업비밀일 존재하거나 채무자가 그 영업비밀을 침해할 우려가 있다는 점에 대한 소명이 없으므로, 채무자가 채권자의 동종업체로 전직하였다는 사정만으로는 이 사건 전직금지약정을 위반하였다고 단정할 수 없다."

기술유출, 영업비밀, 특허침해, 부정경쟁, 손해배상, 형사고소, 민사소송, A~Z 수행경력

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com