

자동차부품 업체 연구원의 경업금지 약정 퇴사 후 경쟁업체 이직 사례 - 경업금지약정

무효 판단: 수원지방법원 2022. 3. 30. 선고 2021가단524425 판결



1. 입사 시 서명한 경업금지 약정 조항

제10조[경업금지] 본인은 회사의 영업비밀 등을 보호하기 위하여, 회사와의 별도의 서면 합의가 없는 한 퇴직일로부터 3년 동안, 퇴직일 현재 회사가 생산하고 있는 제품과 동일하거나 유사한 제품을 생산하는 업체를 스스로 창업하거나, 이와 같은 업체에 취업하지 않겠습니다.

2. 수원지방법원 판결요지 - 경업금지 약정 무효 판단

- (1) 사용자와 근로자 사이에 전직금지약정이 존재한다고 하더라도, 그와 같은 약정이 헌법상 보장된 근로자의 직업선택 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하거나 자유로운 경쟁을 지나치게 제한하는 경우에는 민법 제103조에 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위로서 무효라고 보아야 하며,
- (2) 이와 같은 경업금지약정의 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.
- (3) 한편, '보호할 가치 있는 사용자의 이익'이라 함은 부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률 제2조 제2호에 정한 '영업비밀' 뿐만 아니라 그 정도에 이르지 아니하였더라도 당해 사용자만이 가지고 있는 지식 또는 정보로서 근로자와 이를 제3자에게 누설하지 않기로 약정한 것이거나 고객관계나 영업상의 신용의 유지도 이에 해당한다. 그리고 경업금지약정의 유효성을 인정할 수 있는 위와 같은 제반 사정은 사용자가 주장 증명할 책임이 있다[대법원 2010. 3. 11. 선고 2009다82244 판결, 대법원 2016. 10. 27. 선고 2015다221903(본소), 2015다221910(반소) 판결 참조].

(4) 근로자는 사용자에게 근로를 제공하는 과정에서 다양한 경험으로 여러 가지 지식과 기능을 습득하게 되는데, 그러한 지식이 당해 사용자만의 특수한 지식이 아니라 동일 업종의 영업에서 보편적인 지식으로서 근로자가 다른 사용자에게 고용되어도 마찬가지로 습득할 수 있는 일반적인 수준의 것이라면 근로자가 근로관계 종료 후 그러한 지식과 기능을 활용하더라도 사용자의 영업활동에 지장을 준다고 할 수 없다.

(5) 따라서 이 사건 경업금지약정이 정당화되려면 피고들이 원고의 자동차 시트 제작 및 생산에 관한 특수한 기술이나 노하우 또는 원고가 관리하고 있는 관련 영업비밀 등을 지득하고 있음을 원고가 증명하여야 할 것인데, 원고의 주장 및 제출된 증거들만으로는 이에 관한 증거가 충분하다고 보기 어렵다.

(6) 경업금지약정에 의하여 보호할 가치가 있는 사용자의 이익이 다소 부족하더라도, 직업선택의 자유에 대한 제한과 생계에 대한 위협을 해소할 만한 대가가 충분히 지급되었다면 경업금지약정이 정당화될 여지가 있다.

(7) 그러나, 원고는 피고들에게 이 사건 경업금지약정의 반대급부로 보수 외에 별도의 대가를 지급하지 않았고, 원고가 피고들에게 지급한 보수액, 수당 내역 등에

비추어 보면, 피고들에게 지급된 보수에 근로의 대가나 업무수행에 필요한 비용을 넘어서 이 사건 경업금지약정에 따라 입게 될 피고들의 불이익 등의 사정이 반영되어 책정된 것으로서 피고들이 퇴직 후 부담하게 되는 경업금지의무의 반대급부가 포함되어 있다고 보기 어려우므로, 피고들의 직업선택의 자유에 대한 제한과 생계에 대한 위협을 해소할 만한 대가가 충분히 지급되었음을 이유로 이 사건 경업금지약정이 정당화된다고 볼 수는 없다.

- (8) 피고들이 원고의 직원으로 근무하면서 담당 업무의 수행을 통하여 자연스럽게 습득한 일반적 지식, 경험, 정보를 이용하는 업무에 종사하지 못하도록 포괄적으로 금지할 경우, 피고들로서는 쉽게 다른 직종으로 전직할 수 있는 별도의 기술이나 지식을 갖추고 있지 아니한 이상 경업금지기간 동안 그 생계에 상당한 곤란을 겪을 수밖에 없고, 이 사건 경업금지약정의 경업금지기간도 3년으로 장기간이며, 지역적인 제한도 정하여져 있지 않아 그 적용범위가 상당히 넓다. 이러한 사정 등에 비추어 보면, 이 사건 경업금지약정은 퇴직 후 3년간 모든 경쟁회사로의 전직이나 동종업체의 설립을 제한함으로써 피고들이 그동안 쌓아온 지식과 경험을 활용할 수 있는 기회를 아무런 보상도 없이 박탈하는 것으로서 피고들에게 **현저히 불리한 약정**으로 보인다.

(9) 피고들이 원고에서 재직하는 동안 업무와 관련하여 작성 보관하고 있던 영업 비밀 등을 포함하여 그 밖에 중요 문서를 외부로 유출하였다고 인정할 자료가 없고, 피고들이 H에 입사함으로써 인하여 원고에게 손해가 발생하였다고 인정할 객관적 자료도 없다. 나아가 피고들에 대하여 3년 동안 원고의 영업과 동종 업체에 취업할 것을 금지하지 아니하면 관련 업계의 영업질서 등 공공의 이익이 침해된다고 볼 만한 사정도 찾아보기 어렵다.

(10) 이 사건 경업금지약정은 피고들의 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하거나 자유로운 경쟁을 지나치게 제한하는 경우에 해당하여 민법 제103조에 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위로서 **무효**라고 봄이 타당하다.

첨부: 수원지방법원 2022. 3. 30. 선고 2021가단524425 판결

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

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