

전업금지가처분

[대법원 2003. 7. 16. 2002마4380]



【판시사항】

- [1] 구체적인 전직금지약정이 없는 경우 부정경쟁방지및영업비밀보호에관한법률 제10조 제1항에 의한 전직금지신청의 가부(적극)
- [2] 부정경쟁방지및영업비밀보호에관한법률 제2조 제2호의 영업비밀의 의의 및 영업비밀침해금지를 구하는 경우 영업비밀의 요건 구비 및 특정 여부의 판단시 고려하여야 할 사정
- [3] 영업비밀침해금지기간 및 전직금지기간의 기산점

【판결요지】

- [1] 근로자가 전직한 회사에서 영업비밀과 관련된 업무에 종사하는 것을 금지하지 않고서는 회사의 영업비밀을 보호할 수 없다고 인정되는 경우에는 구체적인 전직금지약정이 없다고 하더라도 부정경쟁방지및영업비밀보호에관한법률 제10조 제1항에 의한 침해행위의 금지 또는 예방 및 이를 위하여 필요한 조치 중의 한 가지로서 그 근로자로 하여금 전직한 회사에서 영업비밀과 관련된 업무에 종사하는 것을 금지하도록 하는 조치를 취할 수 있다.
- [2] 부정경쟁방지및영업비밀보호에관한법률 제2조 제2호의 영업비밀이라 함은 공연히 알려져 있지 아니하고 독립된 경제적 가치를 가지는 것으로서, 상당한 노력에 의하여 비밀로 유지된 생산방법·판매방법 기타 영업활동에 유용한 기술상 또는 경영상의 정보를 말하는 것이고, 영업비밀침해금지를 명하기 위해서는 그 영업비밀이 특정되어야 할 것이지만, 상당한 정도의 기술력과 노하우를 가지고 경쟁사로 전직하여 종전의 업무와 동일·유사한 업무에 종사하는 근로자를 상대로 영업비밀침해금지를 구하는 경우 사용자가 주장하는 영업비밀이 영업비밀로서의 요건을 갖추었는지의 여부 및 영업비밀로서 특정이 되었는지 등을 판단함에 있어서는, 사용자가 주장하는 영업비밀 자체의 내용뿐만 아니라 근로자의 근무기간, 담당업무, 직책, 영업비밀에의 접근 가능성, 전직한 회사에서 담당하는 업무의 내용과 성격, 사용자와 근로자가 전직한 회사와의 관계 등 여러 사정을 고려하여야 한다.
- [3] 근로자가 회사에서 퇴직하지는 않았지만 전직을 준비하고 있는 등으로 영업비밀을 침해할 우려가 있어서 이를 방지하기 위한 예방적 조치로서 미리 영업비밀침해금지 및 전직금지를 구하는 경우에는 근로자가 회사에서 퇴직하지 않았다고 하더라도 실제로 그 영업비밀을 취급하던 업무에서 이탈한 시점을 기준으로 영업비밀침해금지기간 및 전직금지기간을 산정할 수 있을 것이지만, 근로자가 회사에서 퇴직한 이후 전직금지를 신청하는 경우에는, 전직금지는 기본적으로 근로자가 사용자와 경쟁관계에 있는 업체에 취업하는 것을 제한하는 것이므로, 근로자가 영업비밀을 취급하지 않는 부서로 옮긴 이후 퇴직할 당시까지의 제반 상황에서 사용자가 근로자가 퇴직하기 전에 미리 전직금지를 신청할 수 있었다고 볼 특별한 사정이 인정되지 아니하는 이상 근로자가 퇴직한 시점을 기준으로 산정하여야 한다.

【참조조문】

- [1] 부정경쟁방지및영업비밀보호에관한법률 제10조, 민사집행법 제300조

[2] 부정경쟁방지및영업비밀보호에관한법률 제2조 제2호, 제10조, 민사집행법 제300조

[3] 부정경쟁방지및영업비밀보호에관한법률 제10조, 민사집행법 제300조

【전문】

【재항고인】 삼성전자 주식회사 (소송대리인 법무법인 바른법률 담당변호사 심재두 외 16인)

【상대방】

【원심결정】 서울고법 2002. 11. 12.자 2002라313 결정

【주문】

재항고를 기각한다.

【이유】

1. 전직금지약정을 체결하였다는 주장에 관하여

경업금지약정은 근로자가 사용자와 경쟁관계에 있는 업체에 취업하거나 스스로 경쟁업체를 설립, 운영하는 등의 경쟁행위를 하지 아니할 것을 내용으로 하므로 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 할 것이다.

원심은 이 사건 기록에 나타난 자료들을 기초로 판시와 같은 사실을 인정한 다음, 채권자가 제출한 소명자료만으로는 채권자가 2000. 6. 1. 채무자를 상대로 제기하였던 전업금지가처분신청을 취하할 당시에 채무자와 사이에 전직금지약정을 체결하였다고 볼 수 없다고 인정하고, 전직금지약정을 전제로 한 채권자의 전직금지가처분 신청을 배척하였다.

기록 중의 증거들과 대조하여 본즉, 원심의 그 사실인정과 판단은 정당한 것으로 수긍되고 거기에 증거법칙 및 경험칙을 위반하였다거나 전직금지약정의 체결 여부에 관하여 필요한 심리를 다하지 아니하여 사실을 오인하였다는 등의 위법사유 또는 판결의 이유가 모순된 위법사유가 없다.

채권자가 재항고이유 중에 들고 있는 판결은 이 사건과는 그 사안을 달리하는 것으로서 이 사건에 원용하기에 적절하지 않다.

2. 부정경쟁방지및영업비밀보호에관한법률에 기한 전직금지가처분 신청에 관하여

영업비밀의 보유자는 부정경쟁방지및영업비밀보호에관한법률(다음부터 '부정경쟁방지법'이라 한다) 제10조 제1항에 따라 영업비밀 침해행위를 하거나 하고자 하는 자에 대하여 그 행위로 인하여 영업상의 이익이 침해되거나 침해될 우려가 있는 때에는 법원에 그 행위의 금지 또는 예방을 청구할 수 있고, 같은 조 제2항에 따라 영업비밀 침해행위의 금지 또는 예방을 청구하면서 침해행위를 조성한 물건의 폐기, 침해행위에 제공된 설비의 제거 기타 침해행위의 금지 또는 예방을 위하여 필요한 조치를 함께 청구할 수 있으며, 근로자가 전직한 회사에서 영업비밀과 관련된 업무에 종사하는 것을 금지하지 않고서는 회사의 영업비밀을 보호할 수 없다고 인정되는 경우에는 부정경쟁방지법 제10조 제1항에 의한 침해행위의 금지 또는 예방 및 이를 위하여 필요한 조치 중의 한 가지로서 그 근로자로 하여금 전직한 회사에서 영업비밀과 관련된 업무에 종사하는 것을 금지하도록 하는 조치를 취할 수 있을 것이다.

원심은 당사자 사이에 구체적인 전직금지약정의 존재가 인정되지 아니하는 이 사건에 있어서는 근로자에 대한 전직금지신청이 헌법상 보장된 근로자의 직업선택의 자유를 필연적으로 제한하는 측면이 있음에 비추어 볼 때 원칙적으로 부정경쟁방지법 제10조의 규정만을 근거로 채무자에 대하여 전직금지를 구할 수는 없다고 판단하였다.

원심이 인정한 사실관계에서는 채무자에 대한 전직을 금지하지 않고서는 채권자의 영업비밀의 침해를 방지할 수 없다고 단정하기 어려우므로 원심의 그와 같은 판단은 정당하고, 거기에 부정경쟁방지법에 기한 전직금지청구에 관한 법리를 오해하였다는 위법사유가 없다.

3. 영업비밀침해금지기간 및 그 기산점에 관하여

부정경쟁방지법 제2조 제2호의 영업비밀이라 함은 공언히 알려져 있지 아니하고 독립된 경제적 가치를 가지는 것으로서, 상당한 노력에 의하여 비밀로 유지된 생산방법·판매방법 기타 영업활동에 유용한 기술상 또는 경영상의 정보를 말하는 것이고, 영업비밀침해금지를 명하기 위해서는 그 영업비밀이 특정되어야 할 것이지만, 상당한 정도의 기술력과 노하우를 가지고 경쟁사로 전직하여 종전의 업무와 동일, 유사한 업무에 종사하는 근로자를 상대로 영업비밀침해금지를 구하는 경우 사용자가 주장하는 영업비밀이 영업비밀로서의 요건을 갖추었는지와 영업비밀로서 특정이 되었는지 등을 판단함에 있어서는, 사용자가 주장하는 영업비밀 자체의 내용뿐만 아니라 근로자의 근무기간, 담당업무, 직책, 영업비밀에의 접근 가능성, 전직한 회사에서 담당하는 업무의 내용과 성격, 사용자와 근로자가 전직한 회사와의 관계 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여야 할 것이다.

한편, 영업비밀이 부정경쟁방지법에 의하여 보호되는 시간적 범위는 침해행위자가 침해행위에 의하여 공정한 경쟁자보다 유리한 출발, 시간절약이라는 부당한 이익을 취하지 못하게 함으로써 공정하고 자유로운 경쟁을 보장하기 위해 필요한 시간적 범위 내로 제한되어야 하고, 그 범위를 정함에 있어서는 영업비밀인 정보의 내용, 영업비밀 보유자의 그 정보취득에 소요된 기간과 비용, 영업비밀의 유지에 기울인 노력과 방법, 침해자나 다른 공정한 경쟁자가 독자적인 개발이나 역설계(逆設計)와 같은 합법적인 방법에 의하여 그 기술정보를 취득하는 데 필요한 시간, 침해자가 종업원인 경우에는 사용자와의 관계에서 근무기간, 담당업무나 직책, 영업비밀에의 접근 정도, 영업비밀보호에 관한 내규나 약정, 종업원이었던 자의 생계 활동 및 직업선택의 자유와 영업활동의 자유, 지적재산권의 일종으로서 존속기간이 정해져 있는 특허권 등의 보호기간과의 비교 기타 심문에 나타난 당사자의 인적·물적 시설 등을 고려하여 합리적으로 결정함으로써(대법원 1998. 2. 13. 선고 97다24528 판결 참조), 기업활동에 있어서의 공정한 경쟁의 보장과 개인의 영업의 자유가 적절히 조화되도록 하여야 할 것이다.

또한, 영업비밀침해금지의무를 부과함에 있어서 영업비밀의 해당 여부 및 영업비밀의 존속기간은 영업비밀을 취급한 근로자가 지득한 영업비밀을 기준으로 평가하여야 하는 데, 부정경쟁방지법 제10조에서 영업비밀 침해행위의 금지 또는 예방을 위한 조치를 취할 수 있다고 규정하고 있으므로 근로자가 회사에서 퇴직하지는 않았지만 전직을 준비하고 있는 등으로 영업비밀을 침해할 우려가 있어서 이를 방지하기 위한 예방적 조치로서 미리 영업비밀침해금지를 구하는 경우에는 근로자가 그 영업비밀을 취급하던 업무에서 실제로 이탈한 시점을 기준으로 영업비밀침해금지기간을 산정할 수 있을 것이며, 영업비밀이 존속하는 기간 동안에는 영업비밀의 침해금지를 구할 수 있는 것이므로, 근로자가 퇴직한 이후에 영업비밀침해금지를 구하는 경우에도 근로자가 영업비밀 취급업무에서 이탈한 시점을 기

준으로 영업비밀침해금지기간을 산정함이 타당할 것이다.

원심은, 이 사건 기록에 나타난 자료들을 기초로 그의 판시와 같은 사실을 인정한 다음, 영업비밀 침해행위를 방지하기 위하여 채권자 회사가 신청한 채무자에 대한 영업비밀침해금지기간은 채무자가 이 사건 영업비밀을 취급하던 연구 개발업무에서 실질적으로 이탈한 2000. 3. 29.부터 1년간인 2001. 3. 28.까지라고 봄이 상당하다고 인정한 후, 채무자가 퇴직하여 전직할 당시인 2001. 9. 1.에는 그 기간이 모두 경과하였다고 보아 영업비밀침해금지를 구하는 채권자의 신청을 배척하였다.

원심이 인정한 사실관계에서는 위의 법리를 전제로 한 원심의 그 판단은 정당한 것으로 수긍되고, 거기에 영업비밀 침해금지기간 및 그 기산점의 인정에 관한 법리를 오해하였다는 위법사유가 없다.

4. 전직금지기간 및 그 기산점에 관하여

원심은, 이 사건 기록에 나타난 자료들을 기초로 그의 판시와 같은 사실을 인정한 다음, 채무자에 대한 전직금지기간도 영업비밀침해금지기간과 같이 채무자가 영업비밀 취급업무에서 실질적으로 이탈한 2000. 3. 29.부터 1년간이라고 인정하였다.

퇴직한 근로자에 대하여 전직금지의무를 부과하는 것은 종전에 근무하던 직장의 영업비밀을 보호하기 위한 것이므로 특별한 사정이 없는 한 영업비밀의 존속기간을 넘는 기간까지 전직을 금지할 수는 없다고 할 것인데, 앞서 본 바와 같이 이 사건에서 채권자 회사의 영업비밀의 보호기간을 1년으로 인정하는 이상 채무자에 대한 전직금지기간도 1년으로 인정함이 상당하다고 할 것이므로, 원심의 그 판단도 정당하고, 거기에 전직금지기간에 대한 법리를 오해하였다는 위법사유가 없다.

한편, 부정경쟁방지법 제10조의 규정 등에 비추어 볼 때, 근로자가 실제로 회사에서 퇴직하지는 않았지만 전직을 준비하고 있는 등으로 영업비밀을 침해할 우려가 있어서 이를 방지하기 위한 예방적 조치로서 미리 전직금지를 구하는 경우에는 근로자가 회사에서 퇴직하지 않았다고 하더라도 실제로 그 영업비밀을 취급하던 업무에서 이탈한 시점을 기준으로 전직금지기간을 산정할 수 있을 것이지만, 근로자가 회사에서 퇴직한 이후에 전직금지를 신청하는 경우에는, 전직금지는 기본적으로 근로자가 사용자와 경쟁관계에 있는 업체에 취업하는 것을 제한하는 것이므로, 근로자가 영업비밀을 취급하지 않는 부서로 옮긴 이후 퇴직할 당시까지의 제반 상황에서 사용자가 근로자가 퇴직하기 전에 미리 전직금지를 신청할 수 있었다고 볼 사정이 인정되지 아니하는 이상 근로자가 퇴직한 시점을 기준으로 전직금지기간을 산정하는 것이 타당하다고 할 것이다.

원심은 그의 판시와 같은 사실을 기초로, 채무자에 대한 전직금지기간의 기산점도 영업비밀침해금지기간의 기산점과 같이 채무자가 영업비밀 취급업무에서 실질적으로 이탈한 2000. 3. 29.이라고 판단하였다.

채무자가 퇴직한 이후에 채권자 회사가 전직금지를 구하는 경우이어서 채무자가 채권자 회사에서 퇴직을 하기 이전에 채권자 회사가 채무자에 대한 전직금지를 신청할 수 있었다고 볼 특별한 사정이 없다면 채무자에 대한 전직금지기간의 기산점은 채무자가 채권자 회사에서 퇴직한 시점을 기준으로 삼아야 할 이 사건에서, 특별한 사정에 관하여 판시함이 없이 원심이 채무자가 퇴직한 날이 아닌 채무자가 영업비밀을 취급하던 업무에서 이탈한 시점인 2000. 3. 29.을 그 전직금지기간의 기산점으로 인정한 것은 잘못이라고 할 것이다.

그러나 영업비밀 보호기간을 2000. 3. 29.부터 1년 동안으로 정함이 상당한 것으로 판단될뿐 반대 사정이 인정되지 아니하는 이 사건 사실관계에서는 채무자가 실제로 채권자 회사에서 퇴직할 당시에는 이미 그 기간이 경과하여 채권자 회사가 주장하는 영업비밀이 더 이상 영업비밀로서 보호될 수 없다고 할 것이고, 따라서 채무자가 퇴직한 당시를 기준으로 할 경우 채권자 회사의 영업비밀의 보호를 위하여 채무자의 전직을 금지할 필요성이 없게 되는 결과, 채권자 회사의 전직금지신청을 받아들일 수는 없을 것이어서, 원심이 비록 그 이유는 다르지만 채권자 회사의 전직금지신청을 기각한 것은 그 결론에 있어서 정당하다고 할 것이므로 위의 잘못은 재판결과에 영향을 준 위법은 되지 않는다.

재항고인이 재항고이유 중에 들고 있는 판결들은 이 사건과는 그 사안을 달리하기에 이 사건에 원용하기에 적절하지 않다.

5. 결 론

그러므로 재항고이유서 및 재항고보충이유서 중의 주장들을 모두 받아들이지 아니하고, 채권자의 재항고를 기각하기로 관여 대법관들의 의견이 일치되어 주문에 쓴 바와 같이 결정한다.

대법관 이규홍(재판장) 조무제(주심) 유지담 손지열