

서 울 고 등 법 원

제 4 민 사 부

결 정

사 건 2011라1853 전직금지가처분

신청인, 항고인 ●●●

 대표이사 ○○○

 소송대리인 변호사 ○○○

피신청인, 상대방 ◎◎◎

 소송대리인 변호사 ○○○

제 1 심 결 정 수원지방법원 2011. 11. 17.자 2011카합225 결정

주 문

1. 제1심결정 중 아래에서 금지를 명하는 부분에 해당하는 신청인 패소 부분을 취소한다.
피신청인은 2012. 6. 30.까지 ◇◇◇에 취업하여 근무하거나 그 업무에 종사하여서는 아니 된다.
2. 신청인의 나머지 항고를 기각한다.
3. 소송총비용 중 20%는 신청인이, 80%는 피신청인이 각각 부담한다.

신청취지

피신청인은 2012. 7. 1.까지 ◇◇◇, 같은 회사 계열사 또는 같은 회사나 계열사가 출자하여 국내외에 설립한 법인 등에 취업하거나 기타의 방법으로 위 회사의 관련 업무에 종사하여서는 아니 된다. 피신청인이 위 명령을 위반하는 경우 신청인에게 각 위반행위 1일당 100만 원씩을 지급하라. 집행관은 위 각 명령의 취지를 적당한 방법으로 공시하여야 한다(신청인은 당심에서 신청취지를 감축하였다).

항고취지

제1심결정을 취소하고, 2012. 8. 31.까지 신청취지 기재와 같은 결정을 구한다.

이 유

1. 인정 사실

이 사건 기록과 심문 전체의 취지에 따르면 다음 사실이 인정된다.

가. 신청인은 2002. 11. 22. 반도체 집적회로 제조, 반도체 설계, 반도체 레이아웃(LAYOUT) 등을 목적으로 설립되어 반도체 기본설계, 제작, 관리 등의 공정을 거쳐 시스템 반도체를 개발하여 ◇◇◇(이하 '◇◇◇'라 한다) 등의 용역을 수행하거나 ◇◇◇에 납품하고 있는 회사이다.

나. 신청인은 2008. 5. 15. ◆◆◆과 다음과 같은 내용의 2008년도 고용계약형 소프트웨어 석사과정 지원사업 협약(이하 '이 사건 협약'이라 한다)을 체결하였다.

○ 총 사업기간: 2008. 6. 16.부터 2010. 12. 31.까지

○ 신청인은 ◆◆◆에 사업수행 대응자금으로 1차년도에 1,600만 원, 2차년도

4,000만 원(2009. 1. 16.자 협약으로 1,200만 원으로 변경), 3차년도 3,400만 원(2010. 2. 1.자 협약으로 800만 원으로 변경)을 지급한다.

○ 신청인은 맞춤형 소프트웨어 인력 양성을 위하여 현직개발자를 강사로 지원하고, 3개월 이상 현장실습, 공동연구개발 등 대학원생 참여기회를 제공하며, 지원사업에 의한 대학원 졸업자 5명(2009. 1. 16.자 협약으로 4명으로 변경)을 채용한다.

다. 신청인은 이 사건 협약에 따라 ◆◆◆에 2008. 6. 26. 1,600만 원, 2009. 2. 12. 1,200만 원, 2010. 2. 26. 800만 원을 지급하였고, 피신청인은 ◆◆◆으로부터 2년 동안 29,991,000원을 받았다. □□□ 소프트웨어 공학과 대학원생이던 피신청인은 2008. 10. 2. 이 사건 협약에 따라 대학원 과정을 졸업한 직후 신청인 회사에 최소 3년 동안 근무하기로 약정하였다.

라. 신청인과 피신청인은 2010. 9. 1. 이 사건 협약에 따른 근로 계약을 체결하고 입사한 다음, 같은 날 다음과 같은 내용의 영업비밀 등 보호계약(이하 '이 사건 전직금지 약정'이라 한다)을 체결하였다.

2. 피신청인은 업무수행 중 또는 업무와 관련 없이 취득하게 되는 다음과 같은 사항 및 기타 영업비밀(이하 '이 사건 정보'라 한다)을 지정된 업무에 사용하는 경우를 제외하고는 어떠한 방법으로도 신청인 회사 내외의 제3자에게 누설하거나 공개하지 않는다.

1) 제품의 연구개발 계획, 작업보고서 및 일지의 내용, 실험 데이터, 연구성과 분석자료 등 연구개발에 관한 정보

2) 제품의 설계방법, 설계도면, 제조공정, 제조장치, 제조와 관련된 컴퓨터 프로그램 등 기술상 정보

3) 인사, 조직, 마케팅 및 재무관리 비법 등 경영상 정보

9. 피신청인은 퇴사 이후에도 재직 중에 업무수행 중 또는 업무와 관련 없이 취득한 영업비밀을 신청인의 사전 동의 없이는 어떠한 방법으로도 제3자에게 누설하거나 공개하지 않는다.

10. 피신청인은 피신청인의 업무가 신청인의 영업비밀과 밀접한 관련이 있음을 감안하여 신청인의 영업비밀보호를 위하여 적어도 퇴직일로부터 1년 동안은 신청인의 사전 동의 없이는 퇴직일 현재 신청인이 생산하고 있는 제품과 동일하거나 유사한 제품을 생산하는 업체를 스스로 창업하거나 이와 같은 업체에 취업하지 않는다.

마. 피신청인은 신청인 회사의 시스템 반도체 회로배치(LAYOUT) 중 'BACKEND' 업무를 담당하던 중 2011. 5.경 ◇◇◇의 2011년도 상반기 신입사원 채용시험에 응시하여 합격하였다. 이에 피신청인은 2011. 6. 30. 신청인에게 사직서를 제출하여 신청인은 2011. 7. 1. 피신청인을 퇴직 처리하였다. 그 후 피신청인은 2012. 2. 27. 반도체를 생산하는 ◇◇◇에 입사하여 현재까지 근무하고 있다.

2. 당사자의 주장

가. 신청인

피신청인은 유효한 이 사건 전직금지약정을 위반하여 신청인의 영업 범위와 같거나 유사한 ◇◇◇에 취직하여 근무하고 있으므로 이 사건 전직금지약정에서 정한 전직 금지기간 동안 피신청인의 신청취지 기재 업체로의 전직이 금지되어야 한다.

나. 피신청인

피신청인은 신청인 회사에 입사한 후 주로 신입사원 기초교육을 받아 실제 'BACKEND' 업무를 수행한 기간이 5개월 정도에 불과하여 신청인의 영업비밀을 알 수 있는 업무에 종사하지 않아 알지 못하고, 'FRONTEND CHECKLIST', 'BACKEND CHECKLIST' 등 영업비밀을 출력하여 소지하였거나 유출하지 않았으며, 신청인이 보유하고 있는 회로배치 기술은 충분히 일반화된 정보여서 보호가치 있는 사용자의 이익이 아니고, 이 사건 전직금지약정의 대가로 상당한 연봉이나 특별한 대가를 받은 바 없는 점 등을 종합하면 직업선택의 자유와 근로권을 과도하게 제한하는 이 사건 전직금지약정은 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 것으로서 무효이므로, 이에 근거한 신청인의 신청은 기각되어야 한다.

3. 판단

가. 전직금지약정의 유효성 판단 기준

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, 이와 같은 전직금지약정의 유효성에 관한 판단은 보호할 가치 있는 사용자의 이익, 근로자의 퇴직 전 지위, 영업 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 등 참조).

나. 종합적 고려: 이 사건 전직금지약정은 유효

피신청인의 전직금지 기간을 퇴사일로부터 1년 동안으로 정한 이 사건 전직금지약정은 비록 근로자인 피신청인의 직업선택 자유와 근로권을 제한하고 있지만, 이 사건 기록에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 종합적으로 고려하여 볼 때 민법 제103조에서 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위로서 무효라고는 볼 수 없다.

(1) 보호할 가치 있는 사용자의 이익

이 사건 전직금지약정은 근로자인 피신청인이 근무 중 알게 된 이 사건 정보를 숙지한 후 퇴직하여 동종의 영업분야에서 일하거나 다른 경쟁업체에 취업함으로써 결국 신청인의 손해를 끼치는 행위를 막기 위한 것으로서 기업의 연구개발을 촉진하고 기업간의 건전한 경쟁질서를 유지하기 위해서 기업이 많은 시간과 비용을 투자하여 이루어낸 연구개발의 성과가 직원의 전직으로 다른 경쟁업체에 함부로 유출되지 않도록 보호하기 위한 것으로 그 목적이 정당하다. '보호할 가치 있는 사용자의 이익'은 「부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률」 제2조제2호에서 정한 '영업비밀'뿐 아니라 그 정도에 이르지 아니하였더라도 당해 사용자만이 가지고 있는 지식 또는 정보로서 근로자와 이를 제3자에게 누설하지 않기로 약정한 것이거나 고객관계나 영업상의 신용 유지도 이에 해당한다.

이 사건 기록에 의하면 신청인의 'ASIC' 팀에서 설계 프로그램 언어를 설계, 작성하여 이를 변환시키는 코딩작업을 한 후 'LAYOUT' 팀에 넘기면 'LAYOUT' 팀에서 회로 배치 업무를 진행하여 반도체에 대한 설계를 마친 후 생산을 ◇◇◇에 주문 위탁하는데, 그 중 회로배치 공정은 시행착오가 많아 검토와 보완의 효율성이 중요하고, 특히 'FRONTEND CHECKLIST', 'BACKEND CHECKLIST'는 수많은 시행착오를 겪으며 신청인이 만든 사실, 피신청인은 각종 사내 교육, 세미나, 간담회와 사내망(Intranet) 또는

개인 컴퓨터에 보관한 컴퓨터 파일 등을 통하여 그 내용을 알 수 있는 지위에 있었던 사실을 인정할 수 있으므로, 이 사건 정보 중 피신청인이 신청인 회사 소속 근로자로서 알게 된 위와 같은 정보는 이 사건 전직금지약정을 통하여 유출되지 않도록 보호할 가치 있는 사용자의 이익에 해당한다.

(2) 근로자의 퇴직 전 지위와 직무 내용

이 사건 기록에 의하면 피신청인은 이 사건 협약에 따라 산학협력 과정을 통해 □□□ 소프트웨어 공학과 대학원 석사과정을 졸업하여 이에 관한 상당한 전문적인 지식이 있었고, 입사 후 각종 교육, 세미나, 회의 등에 참가하고 사내망에 있는 각종 자료를 열람하는 등 신청인의 회로배치 업무 관련 기술적 정보를 익힐 수 있었으며, 실제 회로배치 업무에 투입되어 약 5개월 동안 'BACKEND' 업무를 수행한 사실이 인정되므로, 피신청인은 보호할 가치 있는 사용자의 이익을 해할 가능성이 있는 지위와 업무에 종사하였다고 볼 수 있다.

(3) 전직금지 기간, 지역 및 대상 직종

전직금지의 기간, 지역 및 대상 직종은 근로자에게 과도한 부담이 되지 아니하고 사용자 이익 보호를 위해 합리적으로 필요한 범위 내이어야 하고, 그 합리성 여부는 궁극적으로 사용자와 근로자 및 공공 이익의 비교 형량으로 결정되어야 할 것인데, 이 사건 협약에 따라 신청인이 자금을 지원한 기간과 피신청인이 약정한 의무 근무 기간, 'FRONTEND CHECKLIST', 'BACKEND CHECKLIST' 등을 만들기 위하여 신청인이 투입한 비용과 노력 정도, 신청인이 이 사건 협약으로 지원한 자금 규모, 피신청인이 전문적 지식을 활용하여 다른 반도체 업체에 취업할 가능성 등 이 사건 기록에 나타난 사정들을 종합하여 보면, 퇴직일로부터 1년이라는 이 사건 전직금지약정의 기간이 과

도하다고는 볼 수 없다. 다만 이 사건 전직금지약정은 유사한 제품을 생산하는 업체까지의 취업을 금지하고 있으나, '유사한 제품'의 범위가 불명확하므로 대상 직종의 범위를 엄격하게 한정하여 해석할 필요가 있다.

(4) 근로자에 대한 대가의 제공 유무

앞서 본 바와 같이 신청인이 이 사건 협약에 따라 ◆◆◆에 3,600만 원을 지원하였고, 이를 통하여 피신청인에게 29,991,000원이 전달된 사실이 인정되고, 신청인이 피신청인의 고용을 보장하여 실제 사원으로 고용하였다면 신청인과 피신청인 사이에 약정한 급여와 복지수준에 관하여 현재 일부 이견이 있다고 하더라도 전체적으로 1년 동안 전직을 금지하는 대가는 지급된 것으로 볼 수 있다.

(5) 근로자의 퇴직 경위

사용자 측의 귀책사유로 근로관계가 종료된 경우라면 그 전직금지약정이 유효하다고 볼 수 없을 것이지만, 피신청인이 ◇◇◇에 취업하기 위하여 신청인과의 3년 동안 근무하기로 한 계약을 위반하고 스스로 퇴직한 이상 이 사건 전직금지약정이 효력이 없다고 보기는 어렵다.

(6) 공공의 이익 및 기타 사정

전직금지약정이 비록 직업선택의 자유, 근로권을 제한하는 측면이 있으나, 피신청인이 불투명한 미래보다는 사전에 취업이 보장된 업체로부터 경제적인 지원을 받는 대가로 그 업체에 일정 기간 근무하기로 스스로 선택한 것이고, 신청인과 같은 중소기업이 우수인력 확보를 위하여 산학협력 과정을 통하여 대학원에 연구비를 제공하고 기술적 지원을 하고도 근로자가 합리적인 범위 내 기간에도 근무하지 않고 더 좋은 조건을 제시하는 다른 경쟁기업으로 쉽게 전직할 수 있도록 허용한다면 사용자, 대학교, 근로

자 모두에게 이익이 될 수 있는 산학 협동 과정이 부실하게 될 염려가 있으며, 이 사건 협약에 따라 신청인 회사에 고용된 대학원생 중 피신청인을 제외한 나머지 3명은 현재까지 계속 신청인 회사에 근무하고 있다.

다. 피보전권리와 보전의 필요성, 간접강제 여부

(1) 따라서 피신청인은 유효한 이 사건 전직금지약정에 따라 퇴직일인 2011. 7. 1. 부터 1년이 되는 2012. 6. 30.까지 신청인 회사와 동일하거나 유사한 제품을 생산하는 ◇◇◇에 취업하여 근무하거나 그 업무에 종사하여서는 아니 될 의무가 있다. 또한, 피신청인이 2012. 2. 27.부터 신청인 회사와 동일하거나 유사한 제품을 생산하는 ◇◇◇에 입사하여 현재까지 근무하고 있다면, 비록 피신청인의 ◇◇◇에서의 구체적인 업무가 확인되지 않는다고 하더라도 피신청인이 신청인 회사에 근무한 경험을 통하여 숙지한 전문적 지식과 정보가 활용되지 않는다고는 볼 수 없으므로 ◇◇◇에 취업하거나 그 업무에 종사하지 못하도록 명할 필요성도 소명된다.

(2) 신청인은 ◇◇◇ 계열사 또는 ◇◇◇나 그 계열사가 출자하여 국내외에 설립한 법인 등(이하 '이 사건 계열사'라 한다)에의 취업이나 기타의 방법으로 위 회사의 관련 업무에 종사하는 것까지 금지를 구하고 있으나, 이 사건 계열사의 개념과 범위가 불명확할 뿐만 아니라 이 사건 계열사가 신청인 회사와 동일하거나 유사한 제품을 생산하고 있는지 소명되지도 않는다.

(3) 또한, 신청인은 피신청인이 위 명령을 위반하는 경우 신청인에게 각 위반행위 1일당 100만 원씩을 지급할 것을 구하고 있으나, 피신청인이 퇴직 후 바로 ◇◇◇에 입사하지 않고 신청인의 신청을 기각하는 제1심결정 후 ◇◇◇에 입사한 점에 비추어 보면 신청인이 제출한 자료만으로 피신청인이 이 법원의 금지 명령을 위반하여 계속적으

로 ◇◇◇에 근무하거나 그 업무에 종사할 개연성이 있어 가처분 명령과 동시에 간접 강제가 필요할 정도라고 소명되지 않으므로 신청인의 위 주장은 받아들이지 않는다.

4. 결론

그렇다면 신청인의 이 사건 가처분 신청은 위 인정 범위 내에서 이유 있어 인용하고 나머지 신청은 이유 없어 기각하여야 할 것인데, 제1심결정은 이와 결론을 일부 달리 하므로 주문 제1항과 같이 금지를 명하는 부분에 해당하는 신청인 패소 부분을 취소하고, 피신청인에게 그 금지를 명하며, 신청인의 나머지 항고를 기각하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2012. 5. 16.

재 판 장 판 사 이 기 택

 판 사 이 정 환

 판 사 김 호 춘