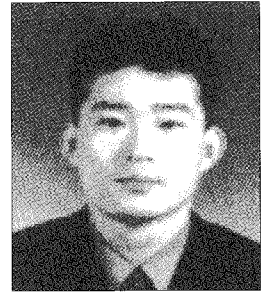




핵심인력의 사직과 경업피지계약

제 한 기업 중 벤처기업에서 관리직을 맡고 있는 친구들이 전력을 걸어 골박하게 조건을 구하는 것 중 하나가 좋은 정보중의 하나가 핵심인력을 맡고 있는 직원이 당장 회사를 그만둔다고 하는 것인데 믿을 수 있는 방법이 없는가 하는 것이다. 회사가 사운을 끌고 진행하고 있는 프로젝트의 핵심 인력이 회사를 그만둔다고 사직서를 제출했는데, 아마도 경쟁사에 스카웃되어 가는 것이 아닌가 해서이다. 이를 막을 수 있는 방법이 없느냐는 것이다. 벌어오는 친구 입장에서는 단단히 노릇이겠지 만 회사가 그만두고자 마음먹은 직원에 대해서 취할 수 있는 조치는 거의 없다고 해도 과언이 아니다.



한보철강공업(주)
인적자원팀
설재훈 과장

◆ 근로기준법 6조 강제근로의 금지

근로기준법 6조는 '사용자는 폭행, 협박, 감금 기타 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 못한다.'라고 적고 있다. 즉, 사용자가 퇴직하고자 하는 자를 계속 근로하게 하는 것은 근로자의 자유의사에 반하는 것으로서 앞의 규정을 위반한 것으로 금지된다.

◆ 사직서 제출과 효력 발생 시기

일단 근로자가 사표를 제출하면(고용의 해지통고), 회사가 이를 수리하지 않는다고 해도 사표 제출일로부터 일반적으로 1개월 후에는 사표 제출의 효력이 발생하게 된다.(민법 제660조) 극단적인 예로 사직의 통고나 업무인수인계 등의 절차없이 무단으로 회사를 그만둔다거나, 다른 회사로 전직을 한다고 하더라도 실질적으로 회사가 이를 방지하기 위하여 취할 수 있는 제재나 조치가 많지 않다.

단, 언급한 법의 테두리 안에서 사규나 근로계약 등에 업무인수인계 절차와 기간을 정한 바가 있다면 이를 퇴직근로자가 준수하지 않아 발생한 회사측 손해에 대해서는 민사소송을 통해 손해배상의 청구가 가능할 수는 있을 것이며, 경우에 따라서는 법적으로 사직의 효력이 발생하는 날까지를 무단결근에 의한 무급으로 처리하여 평균임금 저하에 따른 퇴직금액의 감소라는 합법적인 불이익 처분을 고려해 볼 수는 있다.

그렇다고 해도 퇴직금 또는 미지급임금등에 대한 금융청산지연, 사용증명서 발급지연, 근무중 비리등에 대한 위협등을 통한 사직철회의 종용은 범위반에 해당된다.

◆ 영업비밀보호 및 경업피지의무 계약

많은 회사에서 '퇴직후 일정기간 근무기간중에 취득한 비밀이 사용되는 다른 기업에 근무할 수 없으며 이를 위반할 경우에는 일 정액의 손해배상을 한다'는 내용의 영업비밀보호 및 경업피지계약을 체결하고 있습니다만, 이것이 얼마만큼 실효성이 있는 지에 대해서는 의문이 있다.

실질적으로 많은 사람들이 경쟁사로 이직하여 전의 회사에서 쌓

은 유무형의 지적자산과 know-how를 활용하기 마련이지만 이것이 법이나 계약내용에서 금지하고 있는 영업비밀의 누설이나 경업피지의 위반인지에 대한 입증은 결코 쉽지 않을 뿐더러, 이를 금지하도록 민형사상 조치를 취한다 하더라도 사후약방문에 지나지 않을 것이기 때문이다.

단, 향후 분쟁시 회사측의 유리한 증거로 활용할 수 있으며, 가장 크게는 이에 대해 상대 근로자에게 경각심을 일깨워준다는 차원에 서라면 그러한 내용으로 하는 계약을 체결하는 것은 바람직하다고 보여진다.

현행법상 근로관계 종료후의 경업피지의무에 대한 근거는 없습니다. 단, 실제 보호해야 할 특정 영업비밀이 존재하고, 퇴직 근로자가 영업비밀을 소유하거나 소유할 가능성이 높으며, 회사가 영업비밀에 대해 사전에 보호노력을 취하였고, 당해 영업비밀이 회사에 영업상 큰 가치가 있는 것이고, 회사가 당해 근로자와 정한 전직제한기간이 최소한에 그친 것이며(판례상으로는 1년이내는 유효하게 인정된 사례가 있음), 마지막으로 영업비밀유지에 대한 보상이 있었다면 향후 해당 사안이 발생할 경우, 회사에게 유리하게 판단되어 질 수 있다고 한다.

그런데 이러한 조치들은 지극히 사후적이고 소극적인 방법임에 분명하다. 많은 기업들에서 우수인력 유지를 위해 스톡옵션제, 능력주의에 입각한 차별적인 근로조건의 적용, 미래 비전의 제시, 복리후생의 확대등의 유인적 기법을 확대함과 동시에 기업 지적재산보호를 위한 체계적인 방법과 노력을 기울이고 있음을 상기해야 한다.

(관련법조항)

근로기준법 제6조 (강제근로의 금지)

사용자는 폭행, 협박, 감금 기타 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 못한다

민법 第660條 (期間의 約定이 없는 雇傭의 解止通告)

①雇傭期間의 約定이 없는 때에는 當事者는 언제든지 契約解止의 通告를 할 수 있다.

②前項의 境遇에는 相對方이 解止의 通告를 받은 날로부터 1月이 經過하면 解止의 效力이 생긴다.

③期間으로 報酬를 定한 때에는 相對方이 解止의 通告를 받은 當期後의 一期를 經過함으로써 解止의 效力이 생긴다.