

경쟁 업체로의 이직에 대한 프랑스 판례의 경향

International Labor Trends

국제노동동향 ⑤ - 프랑스

양승엽 (남트대학교 법과대학 법과 사회변화연구소 부연구원)

■ 머리말

이제 우리의 기업 문화도 더 이상 종신고용을 보장하지 않는다. 따라서 근로자들은 타의이든 본의이든 이직을 하게 된다. 그러나 이직 전의 기업과 경쟁관계에 있는 기업으로 재고용된 경우 이른바 '경업금지' 의무와 충돌하게 된다. 즉, 근로자가 전 기업에서 취득한 기업 비밀과 체화된 노하우 등을 어디까지 경쟁 기업에게 발설할 수 있고 발휘할 수 있는지가 문제가 되는 것이다. 우리나라에서의 경업금지 의무는 근로계약의 부수적 의무로서 인정되는 것이 통설이나 헌법이 보장하는 직업선택의 자유 또한 지나치게 해쳐서는 안 된다는 것 또한 일반적인 견해이다.

이에 대해 프랑스는 대법원과 하급심이 구체적인 경우에 따라 이직의 피해를 입은 기업이 근로자를 이직시킨 경쟁 업체에게 손해배상책임을 물음으로써 그 균형을 맞추고 있다. 그런데 최근 들어 그 손해배상의 요건을 엄격히 따져 경쟁 업체가 근로자들을 이직시키는 것을 좀 더 자유롭게 해주는 프랑스 대법원의 판례가 있어 주목을 받고 있다.

■ 경업이직(débauchage)의 정의와 근거

경업이직¹⁾이라 함은 근로자의 노하우와 담당 고객들을 빼돌리기 위해 경쟁 업체의 근로자를 자기 사업으로 이직시키는 것을 말한다. 이러한 경업이직 행위가 모두 불법인 것은 아니며 정당하기 위해서는 첫째, 해당 근로자가 전 사업주와 경업금지 계약을 맺지 않았어야 하며, 둘째, 근로자의 이직으로 인해 전 사업주에게 손해가 발생하지 않아야 한다.

그러나 만일 이러하지 않아서 부당한 경업이직이 된다면 새로운 사업주는 전(前) 사업주에게 손해배상책임을 지게 된다. 그리고 근로자가 경업금지 계약을 맺었음에도 불구하고 새로운 사업주와 계약을 맺었다면 역시 전 사업주에게 손해배상책임을 지게 되며, 만일 새로운 사업주가 적극적으로 유인을 하였다면 같이 손해배상책임을 지게 된다.

부당한 경업이직과 관련하여 근거를 찾아보자면 노동법전과 민법전에서 찾아볼 수 있는데 먼저 프랑스 노동법전 제1237-3조를 보면 그 내용은 근로자가 권리를 부당하게 남용하여 기존의 근로계약을 파기하고 새로운 근로계약을 맺었다면 새로운 사업주가 다음과 같은 요건 중 하나를 만족한다면 전 사업주에게 손해배상책임을 진다는 것이다. 그 요건을 보면 첫째, 새로운 사업주가 근로계약 파기에 적극적으로 개입하였을 때, 둘째, 새로운 사업주가 이미 근로자가 근로계약을 체결하고 있다는 것을 알면서도 고용하였을 때, 셋째, 새로운 사업주가 여전히 근로자가 전 사업주와 근로계약을 맺고 있음을 인지한 후에도 새로운 근로계약을 계속 유지하고 있을 때, 그러나 이 세 번째 경우에는 사용자가 근로자의 이직이 부당한 것이라는 경고를 받았을 때 근로자의 근로계약이 파기 혹은 만기가 되었거나, 근로자의 이직 후 15일이 지나면 새로운 사업주는 책임에서 면제된다.

여기서 주의해야 할 점은 그 전제가 근로자가 부당하게 권리를 남용하여 전 사업주와의 근로계약을 파기하였을 때 이 조항이 적용된다는 것이다. 따라서 근로자가 정당하게 권리를 행사하여 근로계약이 종료되었다면 새로운 사업주는 손해배상책임을 질 필요가 없다.

따라서 이러한 공백을 메우기 위해 부당한 경업이직은 특별사법 영역인 노동법이 아니라 주로

1) 아직까지 우리 학계에서 데보샤주(débauchage)를 정확히 번역한 문헌은 없어 보인다. 이에 임시적으로 경업이직이라 부른다.

일반법인 민법의 규정에 따라 처리되는 경우가 많다. 민법 제1382조를 보면, 타인에게 고의 및 과실로 손해를 가한 자는 배상책임을 져야 한다는 내용으로 우리 법제로 보면 일반적인 불법행위 손해배상책임을 규정하고 있다. 즉, 부당한 경업이직이 되기 위해서는 불법행위 원리에 따라 사용자의 고의와 과실이 있어야 하고 이로 인해 전 사업주에게 손해가 발생하여야 한다. 그리고 사용자가 이직 근로자를 유인한 행위와 전 사업주의 손해 사이에는 인과관계가 존재해야 한다. 이러한 요건에 대해 프랑스 법원의 견해를 보면 다음과 같다.

■ 기존 판례의 태도

경업금지 요건에 대한 판례의 해석

원칙은 사업주에게는 고용의 자유가 있기 때문에 경쟁 업체로의 이직 그 자체가 부당한 것은 아니다. 따라서 경쟁 업체가 상대 기업의 근로자를 고용하는 것 또한 일괄적으로 부당하다고 볼 수는 없다(Cass. com. 19 octobre. 1999: BRDA 1999, n° 22, p.8).

하지만 판례는 새로운 사업주가 좋은 조건의 보수나 지위를 제공하여 근로자가 직책에서 사임하도록 적극적으로 유인하는 것은 부당한 것이라 판시내린 바 있다(Cass. soc., 12 mars 1959, n° 57-11897). 그러나 역으로 해석하면 이직 시 근로자 스스로가 급여의 인상과 근로조건의 향상 및 승진 등을 요구하는 것은 가능하다.

역시 만일 이직의 목적이 상대 기업의 기밀을 빼내오는 것이거나 고객을 유치하는 것, 혹은 생산의 노하우를 유출하는 것이라면 부당한 것이다(Cass. soc., 12 mars 1959, n° 57-11897) 그러나 근로자에게 체화된 숙련 경험이나 노하우 자체에 대해서는 부당한 것이라 할 수 없다. 시장 조사에 대한 지식이라든지 아니면 전 직장에서 맺은 고객과의 신뢰도 이전되는 것에 부당하다고 할 수 없다.

판례는 이러한 부당한 경업이직으로 전 사업의 조직이 붕괴되는 것에 그 요건을 좀 더 엄격히 해석하고 있는데 하급심은 여러 명의 근로자와 동시에 계약을 맺는 것만으로도 전 사업장을 붕괴시키는 것이라 하였지만 대법원은 이러한 논지를 파기하고 단순히 어떤 사정이 있다는 이

유만으로 부당 경업이직이라는 주장을 부정하였다. 따라서 대법원은 채용한 근로자의 수나 그들의 능력을 고려할 때 동시다발적으로 채용하였는다는 사실, 그 자체가 부당한 경업이직은 아니라고 한다.

부당이직을 인정한 하급심의 예를 들어보면 1주일 내 9명의 근로자 중 6명이 동일한 기업체에 취직을 하기 위해 사직을 한 경우 전 기업체의 붕괴를 가져왔다고 볼 수 있다(Paris 22 septembre 2000, D.2002, Somm.1271).

또 다른 판결을 보면, 파리 항소법원은 주요 경영진과 고급 엔지니어들의 이직이 결과적으로 사업의 붕괴를 초래했을 경우 부당한 경업이직이라는 것을 인정하였지만(Paris 28 juin 2006, n° 06-01630) 대법원은 그 채용이 어떻게 대상 기업 조직의 붕괴를 가져왔는지를 상세히 증명하지 않았다는 이유로 고등법원의 판결을 파기하였다(Cass. com., 29 janvier 2008, no° 06-18654). 판결이 파기되어 환송된 후 파리 항소법원은 다시 사실을 점검하여 문제가 된 연구 개발 분야의 고급 인재들과 영업 파트의 책임자들이 대량 이직한 것은 분명 전 사업에 영향을 미친 바가 크다고 판시하였다(Paris 11 juin 2010, n° 08-05419). 경쟁 업체로의 대량 이직으로 인한 부당한 경업이직을 피하기 위해서는 사용자는 근로자와 경업금지 조항을 계약 내용에 포함시키는 것이 좋다고 한다.

근로자에게 체화된 노하우에 관해서는 하급심은 광고 홍보 부문을 담당하고 있던 근로자들이 경업이직을 한 사안에서 그들의 본래 갖고 있던 창조성이 이전한 것이므로 전 기업의 와해와는 관련이 없다고 판시하였다(Paris 16 mai 2006, PUBLICIS/TBWA).

이렇듯 경업이직은 그 구체적인 상황에 따라 적법과 불법이 나뉘는데 법정에서 제시되는 증거가 과실을 증명할 만큼 충분하지 못하다면 법원은 직권으로 증거를 수집할 수 있다.

부당한 경업이직에 대한 손해배상

앞서 언급하였다시피 근로자가 전 사업주와 경업금지 계약을 맺었다면 부당한 경업이직이 될 수 있는데 그러한 사정을 잘 알고서도 경업금지 계약을 맺은 근로자를 고용하는 것은 전 사업주에 대해 불법행위를 저지르는 것으로 손해배상책임이 있다(Cass. com., 5 février 1991, Bull. civ. 1991-IV-n° 51; Cass. com., 15 novembre 1994; Cass. com., 7 février 1995, JCP Ed.

G 1995-II-22411 et la note Ph. LE TOURNEAU). 아울러 새로운 사업주는 근로자가 경업금지 계약을 맺었는지를 살펴볼 의무가 있고, 이를 게을리한 과실이 있을 경우도 배상할 책임이 있다(Cass. com., 18 décembre 2001, Bull. civ. 2001, IV, n° 200).

또한 전 사업주는 근로자에게도 경업금지 조항을 준수하지 않았다는 이유로 손해배상책임을 물을 수 있다(Cass. civ., 18 janvier 2005, n° 03-15911).

■ 새로운 판결례의 내용

프랑스 대법원의 새로운 판결례를 살펴보기 전에 먼저 정확한 이해를 위해 사실관계부터 살펴보면 다음과 같다.

회사 A는 지오마케팅(géomarketing, 지리적 판매전략)을 위한 프로그램을 만들어 판매하는 기업체이며, 회사 B는 과거 회사 A의 직원 3인이 만든 기업으로 주된 업무 역시 지오마케팅을 위한 프로그램을 만드는 것이었다. 회사 B가 창업한 지 채 일 년도 안 되어 회사 A의 직원들이 옮겨 오기 시작하였는데 그 중 4명은 회사 A에서 프로그램을 만드는 업무를 담당하고 있던 사람들이었고 나머지 사람들은 영업을 담당하던 사람들이었다. 그러므로 회사 A의 고객들은 점차 영업직 담당자들을 따라 회사 B와 거래하기 시작하였다. 이에 회사 A는 회사 B가 한 행위는 부당한 경업이직임을 주장하며 회사 B에게 손해배상을 청구하였다. 본 사안에 대해 하급심은 회사 B의 부당한 경업이직에 대해 회사 A의 손을 들어주어 원고 승소 판결을 내렸다.

그러나 대법원에서 이 하급심의 결론은 파기되었는데 프랑스 대법원은 최근의 복잡하던 하급심들을 정리하며 경쟁 기업이 상대 기업으로부터 근로자를 이직시키는 것은 원칙적으로 적법하며 만일 이 행위가 부당한 행위가 되려면 전 사업장이 붕괴의 수준에까지 이르러야 하며 단지 전 사업장의 업무를 훼손한 것에 그친 것이라면 부당한 경업이직이 아니라는 것이다. 그리고 이에 대한 입증책임은 전 사업주가 진다고 하였다(Cass. com., 20 septembre 2011, n° 10-19443). 그러면서 대법원은 원심이 이러한 점을 간과하였다고 고등법원으로 다시 파기환송하였다.

경업이직이 원칙적으로 부당한 것은 아니라는 것을 재확인하면서 근로자들의 단순 이동은

책임을 묻지 않겠다는 대법원의 견해가 드러난 것으로서 또한 주요한 초점은 입증책임이 손해 배상을 주장하는 전 사업주에게 있다는 것이다. 보통 전 사업주가 자신의 기업이 붕괴에 이르렀다는 것을 입증하기란 쉽지 않은 일이다. 따라서 결론적으로 프랑스 대법원은 새로운 사업주의 고용의 자유를 전 사업주의 신뢰보다 좀 더 보호하겠다는 의도라고 볼 수 있다.

■ 맺음말

과학기술이 발달함에 따라 기업이 유지하고자 하는 기업 비밀과 노하우의 가치는 더욱 증대할 것이다. 따라서 이것을 습득하거나 인지한 근로자의 가치 또한 증대할 것이면 경쟁 업체로의 이직 또한 빈번하게 이루어질 것이고 현재 이루어지고 있다.

우리 학계도 경업금지에 대해서는 많은 논의가 오가고 있으나 이에 대한 초점은 근로자의 직업선택 및 직업행사의 자유에 맞추어지고 있다. 그러나 프랑스는 이를 사업주의 고용의 자유와도 연관시킨다는 것을 알 수가 있다. 과거에는 전 사업주의 이익을 보호하는 방향이었다면 최근의 판례를 통해 새로운 사업주의 고용의 자유를 지키며 기업 간의 경쟁을 더욱 부추기는 방향으로 나아가고 있다는 것을 살펴보았다.

갈수록 치열해지는 인재 쟁탈전에서 프랑스의 사례는 눈여겨볼 만한 것으로서 우리 또한 기업을 어느 선까지 경쟁 논리의 영역에 두어야 하는지 고민해 볼 차례이다. **111**

참고문헌

- Jean-Emmanuel Toureil, Le débauchage fautif doit entraîner une véritable désorganisation de l'entreprise, Jurisprudence Sociale Lamy 2011, n° 309, Edition Lamy, 2011.
- <http://www.net-iris.fr/blog-juridique/113-nathalie-malkes-koster/28693/severite-accrue-de-la-cour-de-cassation-dans-appreciation-du-debauchage-deloyal>
- <http://www.guide-du-travail.com/lexique/d/debauchage,,394.html>

- http://www.jouraldunet.com/management/publi/07/gesica/marie-veronique_jeannin.shtml
- <http://rfconseil.grouperf.com/depeches/24305.html>
- <http://www.sorecoec.com/lettres/20111024/breves/24305.html>
- <http://www.vosdroitsdirect.com/particuliers-fiche-31-comment-lutter-contre-la-concurrence-deloyale.html>