

# 비밀유지 서약 및 경업금지 약정 체결 매뉴얼



# Contents

## PART 01 비밀유지 서약

1. 개념 및 필요성	4
2. 관련 판례 및 법령 소개	5
3. 서약서 작성 방법	6
4. 전문 및 조문별 가이드	8
5. Q&A	11

## PART 02 경업금지 약정

1. 개념 및 필요성	16
2. 관련 판례 및 법령 소개	18
3. 약정 체결 방법	20
4. 전문 및 조문별 가이드	22
5. Q&A	30

## PART 03 기술보호 지원제도 안내

1. 지원사업 한눈에 보기	36
2. 범부처 지원체계	38
3. 기술보호 유관기관 연락처	40

## PART

# 01

## 비밀유지 서약

1. 개념 및 필요성	4
2. 관련 판례 및 법령 소개	5
3. 서약서 작성 방법	6
4. 전문 및 조문별 가이드	8
5. Q&A	11



## 01 개념 및 필요성

### 비밀유지 서약

비밀유지 서약은 회사의 경영상 또는 기술상 주요한 자산으로, 외부에 알려지지 아니하여 비공개된 문서·자료·물질·정보 등에 접근할 수 있는 임직원으로부터 비공개 비밀정보를 보호하기 위하여 회사가 임직원에게 요구하는 서약입니다.

### 비밀유지서약서

다양한 형태로 비밀유지 서약을 할 수 있지만, 통상적으로 문서 형태의 비밀유지서약서가 가장 많이 사용됩니다. 비밀유지서약서는 임직원별 직위나 직책, 접근 가능한 비공개정보 대상, 범위 등 특징에 따른 금지유형 등을 고려하여 작성할 수 있습니다.

비밀유지서약서는 입사 시, 재직 시, 신규 프로젝트 진행 시 또는 퇴사 시에 작성할 수 있으며, 작성하는 임직원의 성명과 소속, 비밀유지의 대상, 비밀유지 의무, 비밀유지 의무 위반 시 제재, 작성일자, 회사명을 기본내용으로 합니다.

#### 비밀유지 서약 체결 필요성

- 1 비공개정보 등과 관련된 법령에서는 비공개정보 등에 대한 회사의 비밀관리 노력을 요구하고 있으며, 비밀관리 노력을 하지 않는 경우 유관 법령 등에 따른 보호를 받을 수 없으므로, 임직원에 대한 비밀유지 서약 체결이 필요합니다.
- 2 비밀유지 서약 체결은 적은 비용으로 할 수 있는 비밀관리 노력 방법의 하나이며, 임직원에게 비밀유지 의무 등을 분명히 인식시킬 수 있고, 기술유출 또는 기술탈취 피해 시 중요한 증거자료로 활용될 수 있습니다.
- 3 임직원에게 기업의 주요 비밀정보를 확인시키고 비밀정보 유출에 대한 법적책임을 사전에 알림으로써 기술침해 등 분쟁 예방이 가능합니다.

## 02 관련 판례 및 법령 소개

### 비밀유지 서약 관련 판례

국내 ▶ 재생의료물질 기업

- ① **비밀유지 서약 체결로 비밀관리 노력 인정**(서울고등법원 2018. 10. 30.자 2018라20045 결정)
- S 기업의 재생의료물질 제조와 관련된 기술을 임직원들이 퇴직하면서 해당 기술자료를 유출하고 직접 사용하였음.
  - ➔ 법원은 “퇴사하는 임직원들에게 받은 영업비밀을 채권자(회사)에게 즉시 반납하고, 이를 제3자에게 공개하거나 누설하지 아니하며, 나아가 이를 이용하여 창업하거나 경쟁 관계에 있는 기타 제3자를 위하여 절대 사용하지 않겠다.”라는 취지의 비밀유지서약서를 근거로 하여 유출 기술에 대한 비밀관리성을 인정하였음.

국내 ▶ 기계제조 기업

- ② **비밀유지 서약 체결로 비밀유지 노력 인정**(인천지방법원 2016. 6. 22. 선고 2015노4611 판결)
- F 기업의 플라스틱 압축기 기계장치와 관련된 기술을 임직원들이 비슷한 시기에 동반 퇴직하면서 유출하고 경쟁업체에서 사용하였음.
  - ➔ 법원은 비밀유지 노력과 관련하여, “업무 비밀 보안 유지 서약서를 작성하였고, 주요 내용에 업무 및 영업 비밀의 종류 등이 명시되어 영업비밀 보안 유지 문구가 상당 부분 존재하는 것으로 보아 해당 기술자료에 대한 비밀유지 노력을 인정하고, 퇴사자들이 기술자료가 비밀자료임을 알고서 위법하게 취득 사용하였음”을 인정하였음.

### 비밀유지 서약 유관 법령

❖ 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」 제25조 제2항(기술자료 유용행위 금지)

제25조(준수사항)② 위탁기업은 취득한 수탁기업의 기술자료(비밀로 관리되는 기술자료로 한정한다)에 관하여 부당하게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 유용행위를 하여서는 아니 된다.

<개정 2021. 8. 17.>

1. 자기 또는 제3자를 위하여 사용하는 행위
2. 제3자에게 제공하는 행위

## 03 서약서 작성 방법

### 비밀유지 서약 체결 방법

- ❖ **체결대상** 전 직원을 대상으로 체결해야 하며, 근로기준법상 근로자에 한정하지 않습니다.
- ❖ **체결 시기** 입사 시, 근무 중, 퇴사 시점을 불문하고 체결할 수 있습니다.
- ❖ **체결형식** 서면을 통한 자필 서명 또는 날인하는 방식을 권장합니다.
- ❖ **비밀유지서약서 작성 원칙**
  - 전 직원을 대상으로 작성하여 체결합니다.
  - 서약서 내 “비밀정보 범위”에 회사가 보유한 주요 비밀정보 내용을 반영합니다.
  - 비밀정보의 범위를 최대한 구체적으로 특정하여 기재하도록 합니다.
  - 가급적 입사 시 비밀유지 서약을 체결하고, 재직 중은 물론 퇴사 시에도 각각 비밀유지서약서를 체결하도록 합니다.
  - 비밀유지 서약 체결의 근거가 될 수 있는 사내 규정을 별도로 마련합니다.
  - 비밀정보 보호 교육 실시와 함께 비밀유지서약서를 체결하면 더욱 효과적일 수 있습니다.

### ❖ 비밀유지서약서 기재사항



### ❖ 비밀유지서약서 체결 시 주의점

- 임직원이 취급하는 비밀정보가 비밀유지서약서의 비밀정보 범위에 포함될 수 있는지 확인합니다.
- 비밀정보의 특징이나 특성에 따라 비밀정보의 사용금지 내용에 특수성이 반영되어야 하는 경우가 있음에 주의해야 합니다.
- 임직원이 명확하게 인지할 수 있도록 비밀임을 표시해야 합니다.

## 04 전문 및 조문별 가이드

### 비밀유지서약서(본문)

본인은 \_\_\_\_년 \_\_\_\_월 \_\_\_\_일자로 주식회사 ○○○(이하 '회사'라 함)에 입사하여, 회사로부터 회사의 영업비밀, 회사 자산 등에 영향을 미칠 수 있는 유형·무형의 정보, 기타 회사 주요 영업자산과 관련된 정보(이하 '비밀정보'라 함) 보호에 관한 취업규칙, 기타 사규 등에 충분한 설명을 듣고 그 내용을 이해하였기에, 다음 사항을 준수할 것을 서약합니다.

**제1조** 본인은 다음 각호의 정보가 비밀정보로서 보호되는 것임을 확인합니다.

1. 회사 내부 규정 등에서 비밀정보로 기재되거나, 비밀로 표시되었거나, 회사가 비밀로 관리하는 정보
2. 비밀표시가 되어 있지 않으나, 통제구역, 잠금장치, 패스워드 등으로 접근 제한된 통제구역, 보관함, 컴퓨터시스템 등에 배치·보관·저장된 물건, 문서, 정보 등
3. 비밀표시가 되어 있지 않으나, 설비 배치도면, 제품 설계도면, 제품 금형, 컴퓨터 프로그램 소스 코드, 물질 제조배합 비율, 제조 및 판매 매뉴얼, 제조원가, 세부 부품정보, 판매 및 가격결정, 고객거래처 자료, 회사인력 정보 등

- ☑ 표준 양식에서 예시하는 비밀정보 외에 보호가치가 있는 회사의 특유의 비밀정보 또는 주요 영업자산이 있는 경우 해당 정보 또는 영업자산의 유형을 추가하여 기재하는 것이 필요합니다.
- ☑ 단순히 "회사가 비밀로 보호하는 정보 일체"라는 정도로 기재하는 것은 비밀유지서약서의 실효성이 없으므로 비밀정보의 일정한 범위를 구체적으로 지정할 것을 권장합니다.
- ☑ 특별히 중요하게 관리되어야 하는 회사 비밀정보는 회사 내부 규정 등에 기재합니다.

**제2조** 본인은 회사에 재직 중 취득하게 되는 비밀정보에 대한 모든 권리가 회사에 귀속됨을 인정합니다.

- ☑ 임직원이 재직 중 취득하게 되는 회사의 비밀정보는 회사의 것이므로 임직원이 이를 이용하여 이익을 발생시키더라도 그 이익은 회사에 귀속됨을 명시한 규정입니다.
- ☑ 재직 중 직무발명이 회사에 승계되는 것을 내용으로 하는 회사의 직무발명규정을 두는 것이 필요합니다.
- ☑ 재직 중 또는 퇴사 후에 직원의 명의로 특허 등으로 출원하거나 등록하는 경우 업무상 배임죄에 해당할 수 있습니다.

**제3조** 본인은 비밀정보를 오로지 회사 업무 목적에만 사용하고, 재직 시 및 퇴사 이후 다른 어떠한 목적에도 사용하지 않습니다. 본인은 재직 시 및 퇴사 이후에도 비밀정보를 비밀로 유지하며, 사전 서면 동의 없이는 경쟁업체 등 제3자에게 제공하거나 누설하지 않습니다.

- ☑ 회사 비밀정보의 특징을 고려하여 기타 목적이나 사용에 관련되는 다양한 금지유형들을 열거하여 금지의무를 규정할 수 있습니다.

## 05 Q&A

**제4조** 본인은 재직 시 및 퇴사 이후 비밀정보를 사본 등 어떠한 형태로든 개인적으로 보관하지 아니하고, 퇴사 시 재직 중에 보유하고 있던 비밀정보를 회사에 반납하거나, 반납할 수 없는 것은 폐기합니다.

- ☑ 회사의 주요한 자산인 비밀정보를 무단으로 유출하거나 삭제 또는 반환 요구를 받고서도 이를 계속 보유하는 행위는 업무상배임죄로 처벌될 수 있으며, 해당 비밀정보가 영업비밀인 경우 부정경쟁방지법 영업비밀침해죄가 됩니다.
- ☑ 개인적인 보관에 악용될 수 있는 개인 이메일이나 개인 클라우드의 사용금지 및 비밀정보의 반납 절차 또는 폐기 절차 등을 보다 구체적으로 규정합니다.

본인은 위 서약한 사항을 위반할 경우 관련 법령에 따른 민·형사상 책임과 회사 내부 절차에 따른 징계 책임을 감수할 것을 서약합니다.

년 월 일

서약자: (날인 또는 서명)

주식회사 000 대표이사 귀하

**Q** 임직원이 비밀유지 서약 체결을 거부하는 경우, 어떻게 대처해야 하나요?

**A** 임직원이 입사 시, 재직 중, 퇴사 시 비밀유지서약서를 체결하도록 하는 근거 규정을 마련하여 사내 규정에 따라 진행하는 절차로 안내할 수 있습니다. 또한 회사에서 사용하는 근로계약서에서 비밀유지서약서를 체결하도록 하는 근거 규정을 마련하여 비밀유지서약서 체결을 요구할 수 있습니다. 다만, 규정에 따라 요구하였는데도 따르지 않는 경우, 거부하였다는 증거를 남기시길 바랍니다.

**Q** 핵심 임직원이 취급하는 비밀정보가 무엇인지 비밀유지서약서 상에 특정하여 기재하는 경우, 얼마나 구체적으로 기재해야 하는지요?

**A** 핵심 임직원에 대한 비밀유지서약서 작성 시에는 해당 임직원이 특별히 취급한 비밀정보를 구체적으로 특정하는 것이 바람직합니다. 비밀정보 상세내용을 기재할 필요는 없으며, 다른 비밀정보와 구분할 수 있도록 요약하여 기재합니다.

**Q** 퇴사한 임직원이 비밀정보를 폐기하였는지 알 수 없을 때에는 어떻게 대처할 수 있나요?

**A** 퇴사 시, 비밀정보를 모두 반납하도록 하는 것이 좋습니다. 부득이한 사정으로 비밀정보를 폐기해야 한다면, 임직원이 폐기할 대상이 되는 비밀정보 목록을 작성하도록 하고, 회사와 협의를 거쳐 적절한 폐기 절차에 따라 폐기하도록 합니다. 또한 폐기 이후 임직원에게 '비밀정보를 폐기하였고 더 이상 보유하고 있지 않다'라는 취지의 확인서를 받아두시는 것으로 대처할 수 있습니다. 또한 비밀정보 폐기 절차를 비밀유지서약서에 명시할 수 있으며, 별도 사내 규정 등으로도 마련할 수 있습니다.

**Q 회사의 영업비밀을 퇴사 시 반환할 것을 요구받았음에도 불구하고 이를 반납하지 않은 경우, 영업비밀침해죄에 해당하는지요?**

**A** 2019년 「부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률」(이하 「부정경쟁방지법」 이라함)을 개정할 때 영업비밀침해죄의 새로운 유형으로, 영업비밀을 지정된 장소 밖으로 무단 유출하는 행위와 영업비밀 보유자로부터 영업비밀을 삭제하거나 반환할 것을 요구받고도 이를 계속 보유하는 행위를 추가하였습니다. 따라서, 회사의 영업비밀을 퇴사 시 반환할 것을 요구받았음에도 불구하고 이를 반납하지 않으면 「부정경쟁방지법」 위반죄로 처벌받을 수 있습니다.

**Q 비밀유지서약서 또는 영업비밀 관리 규정에 영업비밀(비밀정보)에 해당하는 정보로 규정되지 않은 정보도 비밀유지의무가 있는지요?**

**A** 「부정경쟁방지법」은 공공연히 알려졌지 아니하고 독립된 경제적 가치를 가지는 것으로서, 비밀로 관리된 생산방법, 판매 방법, 그 밖에 영업활동에 유용한 기술상 또는 경영상의 정보를 '영업비밀'로 정의하고, 이를 유출하면 민사상 침해금지 및 손해배상책임과 형사책임을 규정하고 있습니다. 또한 판례는 영업비밀에 해당하지 않은 경우에도 회사의 주요 영업자산을 회사 동의 없이 유출하면 업무상 배임죄로 처벌하고 있습니다.

따라서 비밀유지서약서 또는 영업비밀 관리 규정에서 영업비밀에 해당하는 정보로 규정되어 있지 않더라도 회사가 영업비밀로 표시하거나 관리하는 비밀정보에 대해서는 직원의 충실의무에 기초한 비밀유지 의무를 인정할 수 있으며, 이를 회사의 동의 없이 유출하면 형사처벌의 대상이 될 수 있습니다.

**Q 퇴사 시에도 반드시 비밀유지서약서를 받아야 하는가요?**

**A** 비밀유지서약서는 일반적으로 입사 시 임직원으로부터 징구하고 있고, 퇴사 시에도 판례가 인정하고 있는 영업비밀 보호기간 동안은 비밀유지의무가 인정됩니다. 다만, 퇴사 시에도 회사의 비밀정보에 대한 비밀유지 의무를 재고지함으로써 회사의 비밀정보 보호에 대해 재인식할 수 있도록 퇴사 시에도 비밀유지서약서를 징구하는 것이 바람직하며, 필요한 경우 퇴사 시점 이후 비밀정보 유지의무 기간을 정하여 비밀유지서약서를 징구할 수도 있습니다.

**Q 사내 보안규정, 취업규칙 등에 비밀정보 보호 의무가 포함되어 있는데도 별도로 비밀유지서약서를 작성해야 할까요?**

**A** 사내 규정 등에 비밀정보 의무를 포함했다고 하더라도 기업 비밀정보 보호의 중요성을 재차 인식시키기 위해 별도로 비밀유지서약서를 받는 것을 권장합니다.



## PART

# 02

## 경업금지 약정

1. 개념과 필요성	16
2. 관련 판례 및 법령 소개	18
3. 약정 체결 방법	20
4. 전문 및 조문별 가이드	22
5. Q&A	30



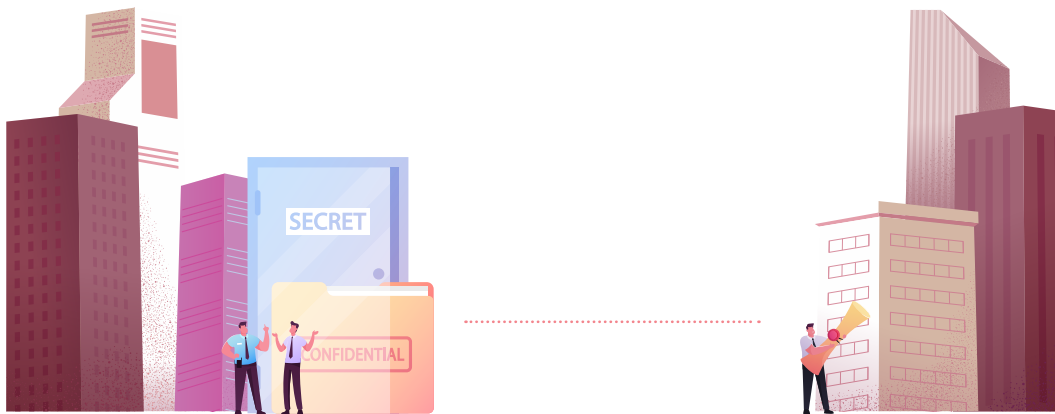
## 01 개념과 필요성

### 경업금지

- '경업(競業)'이란 근로자가 회사를 퇴사한 후에 경쟁적 성격을 가진 유사, 동일 업종의 다른 회사로 입사하거나 스스로 회사를 설립하는 등 종전 회사에 재직 중 획득한 지식·기술·기능 등을 이용하여 경쟁적 성격을 갖는 직업 활동에 종사하는 것을 의미합니다.
- '경업금지'란 근로자가 종전 근무회사의 이익을 침해하여 경쟁 사업체에 취직하거나 경쟁 사업체를 경영하는 것을 금지하는 것을 뜻하는 것으로서 근로자가 재직 중 다른 회사를 설립하거나 그 근로자가 되는 것을 금지하는 겸직(겸업)금지와 구별됩니다.

### 경업금지 약정

- 경업금지 약정은 근로자가 사용자와 경쟁 관계에 있는 업체에 취업하거나 스스로 경쟁업체를 설립, 운영하는 등 경쟁행위를 하지 않을 것을 내용으로 하는 약정 또는 계약입니다.
- 근로자와 사용자의 자유로운 합의로 체결하되, 근로자의 직업선택의 자유를 과도하게 제한하는 등 지나치게 불공정할 때는 법원에서 무효로 판단 받을 수 있으므로 표준가이드를 참고하여 체결하는 것을 권장합니다.



### 경업금지 약정 체결 필요성

회사 비밀정보의 주요 유출 경로가 퇴사하는 임직원에 의해 빈번하게 발생하고, 부정경쟁방지법 등에 의한 보호 요건, 즉 법률적 구제 수단에 한계가 있습니다.

따라서, 임직원에 대한 경업금지 약정 계약이 효과적인 수단이 될 수 있습니다.

또한 회사의 주요 비밀정보가 임직원의 경쟁업체로의 이직/전직에 따라 유출되어 사용되거나, 임직원의 경쟁업체 설립 운영에 사용되는 경우, 이는 정당하지 못한 경쟁행위로서 회사의 매출 감소로 직결되고 나아가 핵심 인력 이탈을 조장할 수 있으므로, 이를 사전에 예방할 수 있는 경업금지 약정 체결이 필요합니다.

- 비밀정보 침해행위 예방** ▶ 근로자와 사용자 사이의 경업금지 약정에 대한 서면합의를 통해 기업의 비밀정보 유출·침해 가능성을 사전에 예방할 수 있습니다.
- 근로자의 기업 비밀정보 사전인식** ▶ 경업금지 범위에 대한 약정을 통해 보호 가치가 있는 기업의 비밀정보를 근로자에게 미리 인식하게 합니다.
- 공정경쟁 확보** ▶ 부당한 기술 유출, 무단도용을 사전예방하여 공정경쟁을 확보합니다.

## 02 관련 판례 소개

### 경업금지 약정 관련 판례

국내 ▶ 플래서블 유기발광 OLED 기업

#### ① 경업금지 약정에 따라 2년간 경업이 금지된 사례(수원지방법원 2018. 7. 3.자 2018카합10106 결정)

- A 기업은 디스플레이 관련 제품의 제조, 판매업을 영위하는 회사인데, OLED 양산을 위한 전제 기술인 폴리이미드 기판 개발업무를 포함한 모바일형 OLED 개발업무에 종사한 퇴사자가 중국 경쟁업체에 취업함.
- ➔ 법원은 경업금지 약정서에 기재된 비밀정보의 중요성과 기술적 가치, 경업금지 기간 2년, 1년 연봉 금액 보상 등을 종합적으로 고려하여, 퇴사자에 대한 경업금지 약정 효력을 인정하여 2년간 경쟁업체에 고용되어 근무하거나, 자문 제공계약 체결하는 등의 방법으로 관련 연구·개발업무에 종사하지 않도록 판결하였음.

국내 ▶ 시스템 반도체 개발업체 기업

#### ② 경업금지 약정에 따라 경업이 금지된 사례(서울고법 2012.05.16. 자 2011라1853 결정)

- 시스템 반도체 개발업체인 C 주식회사가 D 대학교 산학협력단과 맺은 협약에 따라 D 대학교 대학원생이던 E와 근로계약을 체결하면서 영업비밀을 보호하기 위하여 E는 퇴직일로부터 1년 동안 경쟁업체에 취업하지 않는다는 내용의 전직 금지약정을 체결하였는데, 그 후 E가 C 회사를 퇴직한 다음 퇴직일로부터 1년이 경과하기 전에 경쟁업체에 입사하여 근무하자, C 회사가 전직금지가처분을 신청한 사안에서, E가 C 회사 소속 근로자로서 알게 된 정보가 보호할 가치 있는 사용자의 이익에 해당하는 점, E는 보호할 가치가 있는 사용자의 이익을 해할 가능성이 있는 지위와 업무에 종사한 점, 퇴직일로부터 1년이라는 전직 금지약정 기간이 과도하다고 볼 수 없는 점, C 회사가 협약에 따라 지원한 자금 중 상당 부분이 E에게 전달되는 등 전직 금지의 대가가 지급된 것으로 볼 수 있는 점 등 여러 사정에 비추어 볼 때, 전직 금지약정은 민법 제103조에서 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위로서 무효라고 볼 수 없음.
- ➔ 법원은 E가 퇴직일로부터 1년이 되는 날까지 C 회사와 동일하거나 유사한 제품을 생산하는 경쟁업체에 회사에 취업하여 근무하거나 그 업무에 종사하여서는 안 된다고 판결하였음.

국내 ▶ 자동차용 등 도로 제조기업

#### ③ 경업금지 2년 약정 중 일부(1년) 경업금지가 인정된 사례(서울고법 2017.10.24.자 2017라20451 결정)

- 직원F는 자동차용 도로, 가전용 도로, 휴대폰용 도로, 화장품용기용 도로 등의 생산 판매를 주요사업으로 하는 G회사의 기술연구소에서 물성시험연구원으로 근무하면서 자동차용 도로 개발 업무를 담당하였고, 재직 중 퇴직 이후 2년 간 현재 또는 잠정적인 동종경쟁사에 취업하지 않으며, 위반 시 연봉 2배의 손해 배상을 하기로 하는 경업금지 약정을 체결하였음. 직원F가 퇴직 이후 자동차용 도로시장에 진출하려는

경쟁업체인 H회사에 취업하자, G회사는 직원F를 상대로 경쟁업체 H회사에 퇴직이후 2년간 근무하여서는 아니되는 경업금지 청구를 하였음.

- ➔ 법원은 1심에서 직원F에 대한 2년간의 경업금지 약정이 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하는 것이라며 전부 무효가 되는 것으로 판단하였으나, 2심에서는 직원F에 대한 1년간의 경업금지는 효력이 일부 있다고 인정하여 직원F가 퇴직이후 1년간 경쟁업체 H회사에서 근무하는 것을 금지하도록 판결하였음.

### 핵심 인력의 기술 유출 방지를 위한 기술보호 유관 법령

#### ❖ 「부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률」 제2조 제3호 및 제10조

**제2조 제3호(영업비밀 침해행위)** 3. “영업비밀 침해행위”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.  
 가. 절취(竊取), 기망(欺罔), 협박, 그 밖의 부정한 수단으로 영업비밀을 취득하는 행위(이하 “부정취득행위”라 한다) 또는 그 취득한 영업비밀을 사용하거나 공개(비밀을 유지하면서 특정인에게 알리는 것을 포함한다. 이하 같다)하는 행위  
 나. 영업비밀에 대하여 부정취득행위가 개입된 사실을 알거나 중대한 과실로 알지 못하고 그 영업비밀을 취득하는 행위 또는 그 취득한 영업비밀을 사용하거나 공개하는 행위  
 다. 영업비밀을 취득한 후에 그 영업비밀에 대하여 부정취득행위가 개입된 사실을 알거나 중대한 과실로 알지 못하고 그 영업비밀을 사용하거나 공개하는 행위  
 라. 계약관계 등에 따라 영업비밀을 비밀로서 유지하여야 할 의무가 있는 자가 부정한 이익을 얻거나 그 영업비밀의 보유자에게 손해를 입힐 목적으로 그 영업비밀을 사용하거나 공개하는 행위  
 마. 영업비밀이 라목에 따라 공개된 사실 또는 그러한 공개행위가 개입된 사실을 알거나 중대한 과실로 알지 못하고 그 영업비밀을 취득하는 행위 또는 그 취득한 영업비밀을 사용하거나 공개하는 행위  
 바. 영업비밀을 취득한 후에 그 영업비밀이 라목에 따라 공개된 사실 또는 그러한 공개행위가 개입된 사실을 알거나 중대한 과실로 알지 못하고 그 영업비밀을 사용하거나 공개하는 행위

**제10조(영업비밀 침해행위에 대한 금지청구권 등)** ① 영업비밀의 보유자는 영업비밀 침해 행위를 하거나 하려는 자에 대하여 그 행위에 의하여 영업상의 이익이 침해되거나 침해될 우려가 있는 경우에는 법원에 그 행위의 금지 또는 예방을 청구할 수 있다.  
 ② 영업비밀 보유자가 제1항에 따른 청구를 할 때에는 침해행위를 조성한 물건의 폐기, 침해행위에 제공된 설비의 제거, 그 밖에 침해행위의 금지 또는 예방을 위하여 필요한 조치를 함께 청구할 수 있다.

## 03 약정 체결 방법

### 경업금지 조약 체결 방법

- ❖ **대상 근로자** 경업금지 약정은 근로자의 직업선택 자유를 제한하는 측면이 있으므로 모든 근로자에 대해서 체결하는 것보다 중요한 비밀정보를 취급하는 직원을 대상으로 체결하는 것이 좋습니다.
- ❖ **체결 시기** 경업금지 약정은 채용 시, 근무 중, 퇴사 시점을 불문하고 체결할 수 있지만 퇴사 시점에 체결하는 것을 권장합니다.
- ❖ **체결형식** 근로자의 퇴사 시 보안서약서에 경업금지 약정을 포함할 수 있으나 되도록 근로자와 별도의 경업금지 약정을 체결하는 것이 기업 비밀정보 보호에 유리합니다.

### 경업금지 약정서 작성 원칙

- 일반 임직원이 아닌 핵심 비밀정보를 취득한 퇴사 임직원을 대상으로 개별 체결하는 약정이므로, 정형화된 내용으로 형식적, 의례적으로 작성하기보다는 퇴사 임직원의 특수성이 반영된 내용으로 작성되는 것이 바람직합니다.
- 퇴사 임직원마다 취득한 비밀정보에서 차이가 있을 수 있으므로, 실제 취득한 비밀정보가 반영될 수 있도록 비밀정보를 명확히 특정하도록 합니다.
- 비밀정보의 특징이나 특성에 따라 비밀정보의 특수한 악용상황을 고려하여 퇴사 임직원에 대한 다양한 형태의 금지내용을 열거할 수 있도록 합니다.
- 경업금지 기간의 경우, 임직원 취득 비밀정보의 중요성 및 임직원에 대한 보상 내용에 상응하는 적절한 금지 기간을 정하도록 합니다.
- 임직원에 대한 보상 대가는 보수와 별개로 특별히 제공된 보상으로, 재직 중 또는 퇴사 시에 제공되는 모든 금전 또는 비금전적인 내용을 포함할 수 있습니다.
- 경업금지 위반으로 발생하는 회사의 손해를 산정하는 것이 매우 곤란할 수 있으므로, 사전에 약정 위반에 대한 위약금을 정하여 기재할 수 있습니다.

### 경업금지 약정서 기재사항

1. 퇴사자가 재직 중 취득한 주요 비밀정보에 대한 특정
2. 퇴사자 취득 비밀정보의 권리 귀속 관계 및 그 권리 귀속 비용 처리
3. 퇴사자 취득 비밀정보에 대한 비밀유지 보호 의무
4. 퇴사자 취득 비밀정보 경쟁업체 등 제3자 제공 공개 누설 금지
5. 퇴사자 취득 비밀정보에 대한 목적 외 사용금지 의무
6. 퇴사 시 비밀정보에 대한 보관금지 및 퇴사 시 반납폐기 의무
7. 금지지역, 금지 기간 등 퇴사자 경업금지 의무 구체적인 내용
8. 경업금지에 상응하는 퇴사자에 대한 보상 대가 내용
9. 경업금지 여부 확인을 위한 사전 통지 의무
10. 경업금지 위반에 따른 위약금
11. 기타 권리 의무 양도 금지, 일부무효, 분쟁 해결 등



### 경업금지 약정서 체결 시 주의점

- 경업금지의 과도한 금지 기간은 자칫 경업금지 약정 효력을 무효로 할 수 있으므로, 퇴사 전 지위, 비밀정보 중요 정도, 보상 대가 제공 내용 등을 고려하여 통상 2년 내외의 금지 기간을 정하도록 합니다.

## 04 전문 및 조문별 가이드

### 경업금지 약정서(본문)

소 속 :  
성 명 :  
생년월일: 년 월 일

주식회사 ○○○(이하, '회사'라 함)와(과) ○○○(이하 '퇴사자'라 함)은, 퇴사자가 퇴사하는 데, 회사의 영업비밀, 회사의 자산 등에 영향을 미칠 수 있는 유형·무형의 정보, 기타 회사의 주요 영업자산과 관련된 자료(이하 '비밀정보'라 함) 보호 및 경쟁업체에 대한 취업 제한과 관련하여 다음과 같이 약정을 체결합니다.

**제1조(목적)** 회사와 퇴사자는 회사의 비밀정보 보호 및 퇴사자의 취업 제한과 관련된 양 당사자의 권리 의무를 정하기 위하여 본 약정을 체결한다.

- 경업금지 약정을 체결하는 목적조항으로, 본 약정이 회사와 퇴사자 모두에게 구속력이 있음을 명확히 하는 조항으로, 퇴사자의 경업금지 약정 체결 절차가 누락되지 않도록 퇴사 전 필수 체결을 권장합니다.

**제2조(비밀정보 등)** ① 퇴사자가 회사에 재직 중 취득한 주요 비밀정보는 아래 표에 기재한 바와 같다. 다만, 퇴사자가 회사에 재직 중 취득한 비밀정보 및 업무 수행한 비밀정보 및 업무자산이 이에 제한되지는 아니한다.

구분	비밀정보 (보유기술/영업비밀 등)	비밀정보 설명
1		
2		
3		

② 제1항의 표에 기재된 비밀정보를 포함하여 회사의 영업비밀 및 영업자산(이하 "영업비밀 등"이라 함)은 회사의 소유임을 인정하며, 퇴사자는 이에 대해서 일체의 이익을 제기하지 아니하기로 한다.

③ 퇴사자는 퇴사 후에도 회사의 영업비밀 등을 특허 등으로 출원하거나 기타 등기, 등록하기 위하여 회사가 요청하는 경우 이에 협조하기로 한다. 다만, 특허 출원 기타 등기, 등록에 드는 비용은 회사의 부담으로 한다.

- 퇴사자가 재직 중 취득한 주요 비밀정보를 특정하여 구체적으로 기재하되, 비밀정보 내용 자체를 기재할 필요는 없으며, 다른 비밀정보들과 구별될 수 있도록 기재합니다. 다만, 비밀정보를 지나치게 포괄적으로 기재한 경업금지 약정은 무효로 판단될 수 있습니다.
- 경업금지 기간은 비밀정보를 보호하기 위한 것이고, 기재된 비밀정보의 중요성에 따라 보호기간이 초과하면 경업금지를 할 수 없으므로, 주요 비밀정보 기재 시 해당 비밀정보의 중요성에 따른 보호기간 등을 고려해야 합니다.
- 비밀정보에 대한 설명에서는 해당 비밀정보에 대한 중요성과 비밀정보를 보호하고자 하는 회사의 이익을 구체적으로 기재하도록 하며, 사용자 이익에는 고객 관계나 영업상 신용 유지 등도 포함되며 사용자 이익이 퇴사자의 불이익보다 큰 것임이 드러날 수 있도록 합니다.

**제3조(비밀유지 보호 의무)** ① 퇴사자는 퇴사 후에도 재직 중에 취득한 비밀정보를 비밀로 유지하며, 회사의 사전 서면 동의 없이 제3자에게 제공하거나 누설하지 아니하며, 경쟁 관계에 있는 제3자를 위하거나 경쟁관계 있는 창업 등의 목적에 이용해서는 아니하기로 한다.

② 퇴사자는 회사의 영업비밀 등을 비밀로 유지하고, 회사의 사전 서면 동의 없이 제3자에게 회사의 영업비밀 등을 제공하거나 누설해서는 아니 되며, 부정한 목적으로 공개하거나 사용해서는 아니 된다.

③ 퇴사자는 퇴사할 때 회사의 영업비밀 등과 그 복사본(디지털 복제, 클라우드 보관 등 일체의 형태를 포함하며, 이에 제한되지 아니함), 모방품, 기타 회사 영업비밀의 전부 또는 일부를 포함하는 일체의 자료를 모두 회사에 반납하고, 반납할 수 없는 것은 폐기하여야 한다.

- ✔ 퇴사자가 취득한 회사의 비밀정보에 대한 비밀유지 보호 의무 등을 규정한 것으로, 비밀정보의 부당한 목적 사용금지, 비밀유지의무, 제3자 제공 누설 금지, 퇴사시 반납 또는 폐기 내용을 규정 합니다.
- ✔ 퇴사자가 취급한 비밀정보의 특성이나 특징에 따라 금지의무 내용에 다양한 금지상황이 고려될 수 있으므로, 금지유형들을 열거하는 방향으로 작성하도록 합니다.
- ✔ 개인적인 보관에 약용될 수 있는 개인 이메일이나 개인 클라우드의 사용금지 및 비밀정보의 반납 또는 폐기 절차 등을 구체적으로 추가할 수 있습니다.

**제4조(퇴사자의 경업금지의무)** ① 퇴사자는 회사에서 퇴직한 날로부터 [ ]년의 기간 동안 아래 표에서 기재한 지역 내에서 아래 표에 기재한 업무와 관련하여 회사의 영업비밀 및 영업자산을 포함하여 그밖에 회사의 영업비밀 및 영업자산이 누설되거나 이용될 가능성이 있는 기업 또는 단체에 취업하거나, 그와 같은 기업 또는 단체에 자문을 제공하거나, 그와 같은 기업 또는 단체를 단독으로 또는 제3자와 공동으로 설립(주식 또는 지분의 취득 포함,

이하 같음)해서는 아니 된다.

경업금지 지역	
경업금지 업무	

② 퇴사자는 취업 또는 설립하고자 하는 기업 또는 단체가 제1항에 따른 경업금지의 대상이 되거나 대상인지가 불분명할 경우, 회사로부터 사전 서면 동의를 받은 이후 해당 기업 또는 단체에 취업하거나, 해당 기업 또는 단체에 자문을 제공하거나, 해당 기업 또는 단체를 설립 하여야 한다.

- ✔ 경업금지 지역과 대상 업무를 기재하지 않거나, 과도하게 포괄적으로 기재할 경우에는 사후 인정되지 않을 수 있으므로, 합리적으로 경업금지를 기대할 수 있는 지역과 업무를 기재하는 것이 필요합니다. 단순히 동종업계라고만 기재한 경우에는 그 효력이 인정되지 않을 수 있습니다.
- ✔ 경업금지 기간은 장기간으로 정할 수 없고, 회사 비밀정보의 경제적 가치 유효기간, 해당 업종의 변화 속도 등을 고려하여 통상 6개월에서 3년 이하의 기간으로 정합니다. 법원은 경업 금지 기간이 적정하지 않으면 기간을 단축하여 판결하는 경우가 있으므로 주의가 필요합니다.
- ✔ 경업금지 지역은 동종경쟁업체의 분포지역, 회사의 통상영업범 위를 고려하여 지정하며 일반적으로 회사 기준 반경 .km 이내 또는 〇〇시 〇〇구 이내 등으로 설정할 수 있고, 동일한 사업구조를 갖는 소수의 특정 경쟁업체가 있는 경우 이를 지정할 수도 있습니다.
- ✔ 경업금지 업무는 근로자가 재직 시 담당하였던 업무 중 타 기관 취업 시 회사의 비밀정보가 유출될 수 있는 업무를 지정하며, 단순히 '동종영업 취업금지'라고 지정하는 것은 무효로 될 수 있습니다.

**제5조(경업금지에 대한 보상)** 회사는 퇴사자에게 경업금지 의무에 대한 대가로, 특별수당, 직책 수당, 특별보너스, 주식매수선택권(스톡옵션), 해외연수 기회, 재취업교육 제공, 퇴직 위로금, 퇴직 생활보조금 등 일반적인 급여나 통상적인 퇴직 처우 이상의 대가나 처우 등을 회사 경영사정 등을 고려하여 적절한 범위에서 제공한다.

- ☑ 퇴사자의 경업금지 의무에 대한 보상이 없는 경우 약정이 곧바로 무효가 되는 것은 아닙니다.
- ☑ 법원은 경업금지 의무에 대한 대가의 지급 여부만으로 경업금지 약정의 유효성을 판단할 수 없고 보호할 가치 있는 사용자의 이익, 근로자의 퇴직 전 지위, 경업 제한의 기간·지역 및 대상 직종, 근로자의 퇴직 경위, 공공의 이익 및 기타 사정 등을 종합적으로 고려해야 합니다.
- ☑ 법원은 경업금지 의무에 대해 보상조치가 없는 경우 경업금지 자체는 허용하였으나, 경업금지 기간을 약정보다 단축시켜 판결한 사례가 있습니다.
- ☑ 기업의 핵심기술인력이나 기술보안담당자 등 경업금지의무가 강하게 요구되는 퇴사자에게는 경업금지의무에 대한 보상을 지급할 필요가 있습니다.
- ☑ 보상이 없는 경업금지 약정은 사실상 퇴사자의 일방적 경업금지 서약서와 같이 기업이 경업금지에 대한 보상을 금전에 한정하지 않고 기업의 규모 및 특성에 따라 스톡옵션, 특별연수 등 다양한 형태의 경제적 보상을 지급하여 경업금지 약정을 근로자와의 상호합의 아래 체결되는 절차로 할 것을 권장합니다.
- ☑ 본 약정에 따른 보상은 경업금지에 대한 보상임을 명확히 해야 하며, 일반적인 보너스나 수당은 경업금지에 대한 보상으로 인정되지 않을 수 있습니다.

**제6조(사전 통지)** 퇴사자는 취업 또는 설립하고자 하는 기업 또는 단체가 경업금지의 대상이 되거나 대상인지가 불분명할 경우, 회사에 사전 통지하여 경업금지의 대상 여부에 대한 의견을 구하거나 동의를 얻어야 한다.

- ☑ 퇴사자가 경업금지 우려가 있는 경쟁업체에 취업하거나 재직 중 취득한 기업의 비밀정보로 회사를 설립하려는 경우 사전에 회사에 통지하게 함으로써 회사의 기술유출, 비밀정보 침해 등을 예방하기 위한 규정입니다.

**제7조(위약금)** ① 퇴사자가 제2조 및 제3조를 위반한 경우, 본인은 회사에 그로 인한 위약벌로서 금 [                    ]원을 즉시 지급하고, 본인이 제2조 및 제3조를 위반한 경우, 위 제1항과 별도로 회사에 제공받은 제4조에 의한 대가나 처우 등을 금원으로 환산하여 그 제공일로부터 이를 반환받은 날까지의 법정이자를 추가하여 회사에 반환하여야 한다.

② 퇴사자가 취업 또는 설립한 기업이나 단체가 회사에 대해 기술침해행위를 한 경우, 제1항의 위약금이 기술침해로 인한 손해배상을 갈음하지 아니한다.

- ☑ 퇴사자가 경업금지 약정 위반으로 발생할 수 있는 회사의 손해를 명확하게 산정하기 곤란하므로, 미리 경업금지 약정 위반으로 퇴사자가 회사에 지급해야 할 위약벌 금액을 정할 수 있습니다.
- ☑ 위약벌은 손해배상액의 예정과 달리 법원에 의해서 감액될 수 없습니다. 다만, 회사의 이익에 비하여 과도하게 무거운 위약벌 약정은 무효가 될 수 있으므로 과도한 위약벌 금액을 기재하지는 않아야 합니다.
- ☑ 한편 퇴사자가 취업 또는 설립한 기업이나 단체가 퇴사자로부터 비밀정보를 제공받는 경우 피해기업은 위약금 약정과 별도로, 비밀정보 등을 제공받은 기업이나 단체를 상대로 손해배상 청구가 가능할 수 있도록 해야 합니다.

**제8조(권리 의무의 양도, 약정의 변경)** ① 각 당사자는 상대방의 사전 서면 동의 없이 본 약정서상의 권리 의무를 제3자에게 양도하거나 이전할 수 없다.

② 본 약정서 내용의 수정이나 변경은 양 당사자간 기명날인 또는 서명한 서면합의로만 이루어질 수 있다.

- ✔ 경업금지의무자와 이에 대한 보상을 받는 자의 불일치를 방지하기 위한 규정으로 경업금지의무자가 경업금지의무의 대가를 회사의 동의 없이 제3자에 양도하는 것을 금지하는 규정입니다.
- ✔ 경업금지 약정 내용은 구두 합의 등으로 변경할 수 없으며, 양자 간 합의를 통해 반드시 서면합의로만 가능합니다.

**제9조(본 약정의 일부무효)** 본 약정의 일부 조항이 무효 또는 불법으로 판정될 경우, 본 계약의 나머지 약정의 효력은 그대로 유지된다.

- ✔ 법원은 경업금지 기간이 과도할 경우, 적절한 기간으로 축소할 수 있으며, 이 경우 나머지 조항은 유효합니다.
- ✔ 경업금지 지역, 경업금지 업무, 경업금지 기간, 위약금 등이 법원에 의해 축소되거나 인정되지 않는 등 일부 무효로 판단되더라도, 경업금지 약정의 나머지 부분의 효력은 유지됨을 명시하기 위한 내용입니다.

**제10조(분쟁의 해결)** 본 계약과 관련하여 분쟁이 발생하면 당사자의 상호 합의에 따른 해결을 모색하되, 분쟁에 관한 합의가 이루어지지 아니한 경우에는 [            ]지방법원을 전속적 제1심 관할법원으로 하여 소송을 통해 분쟁을 해결하기로 한다.

- ✔ 회사의 법원 출석 편의를 위하여 회사 본점 소재지가 속한 관할법원을 제1심 관할법원으로 정할 수 있습니다.  
※ 관할이란 경업금지의무를 위반하면 법원을 통해 소송을 제기할 수 있는데 이 경우 어느 법원이 소송을 담당하는지에 관한 것으로서 위 약정처럼 당사자 사이의 합의로 관할법원을 특정하여 지정할 수 있습니다.(예: 서울중앙지방법원, 수원지방법원 등)
- ✔ 분쟁이 발생하면 반드시 소송을 먼저 제기할 필요는 없으며 당사자 사이의 합의로 중소기업 기술분쟁조정·중재위원회의 조정·중재 절차에 따라 분쟁을 해결할 수 있습니다.

회사와 퇴사자는 본 계약의 성립을 증명하기 위하여 본 약정서 2부를 작성하여 각각 서명(또는 기명날인)한 후 각자 1부씩 보관한다.

                  년            월            일

회사명 : \_\_\_\_\_ 주소 : \_\_\_\_\_  
 주소 : \_\_\_\_\_  
 퇴사자 :                    (서명)                    대표자 :                    (서명)



## 05 Q&A

**Q 회사의 희망 퇴직자에게 희망퇴직 위로금을 지급하면서 경업금지 약정서를 체결하여도 유효한가요?**

**A** 네, 유효할 수 있습니다. 다만, 희망 퇴직자에게 지급되는 희망퇴직 위로금에 비취 경업금지 기간 및 경업금지 지역 또는 경쟁업체 제한범위 등이 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하거나 자유로운 경쟁을 지나치게 제한하는 것이 아니어야 합니다. 참고로 맥주회사 희망 퇴직자로, 경업금지 기간 2년, 9개 경쟁업체 취업금지, 희망 퇴직위로금 2년 치 급여 및 상여금 등의 조건으로 2년 경업금지 기간이 인정된 판례가 있습니다.

**Q 경업금지 약정의 효력은 어떻게 판단되는 것인가요?**

**A** 직업선택의 자유와 근로의 권리는 국민의 기본권에 속하므로, 근로자가 사용자와 사이의 근로관계 종료 후 사용자의 영업부류에 속한 거래를 하거나 동종의 업무에 종사하지 않기로 하는 등 경업금지 약정을 한 경우에, 그 약정은 사용자의 영업비밀이나 노하우, 고객 관계 등 경업금지에 의하여 보호할 가치 있는 사용자의 이익이 존재하고, 경업 제한의 기간과 지역 및 대상 직종, 근로자에 대한 대가의 제공 여부, 근로자의 퇴직 전 지위 및 퇴직 경위, 그 밖에 공공의 이익 등 관련 사정을 종합하여 근로자의 자유와 권리에 대한 합리적인 제한으로 인정되는 범위 내에서만 유효한 것으로 인정될 수 있습니다.

**Q 경업금지 약정이 체결되어 있지 않은 경우에는 경업금지 신청 자체를 할 수 없는 것인가요?**

**A** 경업금지 약정이 체결되어 있지 않더라도, 예외적으로 비밀정보가 부정경쟁방지법에 따른 영업비밀 요건을 충족하는 경우에는 경업금지 신청을 할 수 있습니다. 퇴사자가 전직한 회사에서 영업비밀과 관련된 업무에 종사하는 것을 금지하지 않고서는 회사의 영업비밀을 보호할 수 없다고 인정될 때는 경업금지 약정이 없다고 하더라도 부정경쟁방지법의 영업비밀 침해행위에 대한 금지 또는 예방 및 이를 위하여 필요한 조치로서 경업금지 조치를 할 수 있습니다.

**Q 경업금지 약정을 서면 문서가 아닌 구두로 체결할 수 있나요?**

**A** 가능합니다. 다만, 향후 경업금지 약정의 구체적인 내용을 입증하는 데 상당한 어려움이 있을 수 있습니다. 퇴사자가 서면에 의한 경업금지 약정을 거부하여 부득이하게 대화 녹음 등으로 구두 경업금지 약정을 할 수 있을 것이나, 경업금지 약정에는 상당히 구체적인 내용이 포함되어야 그 약정의 효력 등을 판단할 수 있어 대화 녹음 등의 방식으로 구두 경업금지 약정을 체결하는 것이 매우 어려울 것이므로, 대화 녹음 등의 방식으로 구두 경업금지 약정을 진행하되, 이후 녹음 내용에 근거하여 서면으로 재작성된 경업금지 약정서 체결을 하는 것이 바람직할 것입니다.

**Q 경업금지 약정의 기간이 회사의 비밀정보 보호기간을 초과할 수 없다는 것이 무슨 의미인가요?**

**A** 경업금지 약정은 궁극적으로 회사의 비밀정보를 보호하기 위한 것인데, 회사의 각 비밀정보 또는 영업비밀은 보호기간이 있을 수 있습니다. 따라서 회사의 비밀정보 또는 영업비밀의 보호기간을 초과하는 기간까지 경업금지 기간을 연장할 수 없다는 것이고, 즉 보호해야 할 비밀정보 또는 영업비밀이 보호기간을 초과하여 보호 필요성이 사라진 것이므로 보호기간을 초과한 이후에는 경업금지를 할 수가 없다는 것입니다.

**Q 경업금지 약정에서 정한 경업금지 기간이 장기간일 경우에도 유효한가요?**

**A** 판례는 “경업금지 약정은 직업선택의 자유와 근로자의 권리 등을 제한하는 의미가 있으므로, 근로자가 사용자와의 약정에 따라 경업금지 기간을 정한 경우에도, 보호할 가치 있는 사용자의 이익, 근로자의 퇴직 전 지위, 퇴직 경위, 근로자에 대한 대상(대상) 제공 여부 등 제반 사정을 고려하여 약정한 경업금지 기간이 과도하게 장기라고 인정될 때는 적당한 범위로 경업금지 기간을 제한할 수 있습니다.(대법원 2007.03.29. 자 2006마1303 결정)”라고 판시하고 있는바, 경업금지 기간이 경업금지에 대한 보상이나 업계의 관행 등에 비추어 너무 장기간이면 법원은 적당한 범위로 경업금지 기간을 제한할 수 있으므로, 업계의 관행이나 생계의 유지를 위한 보상금의 액수 등을 위하여 적절한 기간으로 경업금지 약정을 체결하는 것이 중요합니다.

**Q** 경업금지 약정은 모든 업종에서 필요한가요?

**A** 중요한 비공개 비밀정보(영업비밀 포함)를 보유한 기업이라면 비밀정보의 형태에 상관없이 필요합니다.

**Q** 취업규칙, 사내 보안규정, 노동조합과 체결한 단체협약 등에 경업금지의무가 포함되어 있음에도 따로 경업금지 약정을 체결할 필요가 있나요?

**A** 취업규칙, 단체협약 등은 업무 형태와 관계없이 전 직원에게 일률적으로 적용되는 것으로서 경업금지 예방의 효과가 있지만 실제로 비밀정보에 침해행위가 문제가 되는 경우 정확한 판단기준으로 삼기 어렵습니다. 회사의 주요한 비밀정보 대한 접근성이 직원마다 상이하므로 개별 경업금지 약정을 체결하는 것이 필요하고, 이를 통해 기업은 근로자의 경업금지의무 예방 뿐만 아니라 위반 행위 발생 시 저비용으로 신속히 대처할 수 있습니다.

**Q** 퇴사 예정인 근로자가 경업금지 약정 체결을 거부하는 경우 어떻게 할까요?

**A** 경업금지 약정이 없더라도 기업의 비밀정보(영업비밀 포함) 침해행위에 대해서는 누구라도 관련 법령에 따라 처벌될 수 있습니다. 경업금지 약정 체결을 퇴사의 필수적 사전 절차로 포함하되, 근로자에게 적절한 보상을 지급하여 불공정한 경업금지 약정이 되지 않도록 할 필요가 있습니다.

비밀유지 서약 및  
경업금지 약정  
체결 매뉴얼



## PART

# 03

## 기술보호 지원제도 안내

- |                  |    |
|------------------|----|
| 1. 지원사업 한눈에 보기   | 36 |
| 2. 범부처 지원체계      | 38 |
| 3. 기술보호 유관기관 연락처 | 40 |



# 01 지원사업 한눈에 보기

운영기관	사업명	지원내용	기업 부담비용
중소벤처기업부	중소기업 기술침해행정조사	• 기술침해 피해 중소기업의 신고 시 기술 침해조사팀에서 직접조사	무료
	기술자료 유용행위 행정조사	• 실태조사 후 기술유용행위 발견 시 기술 침해조사팀에서 조사 • 불공정거래 상담 및 분쟁조정 신고를 통한 분쟁조정 신청 시 조사	무료
대·중소기업·농어업협력재단 (02-368-8787)	기술보호 선도기업 육성사업	• 기업의 기술보호 수준에 따라 기업 맞춤형 지원사업 연계지원	기업별 연계되는 지원사업에 따라 상이
	중소기업 기술보호 정책보험	• 기술분쟁 과정에서 발생한 법률비용을 보험금으로 보상	무료 (보험료의 최대 70%이내)
	기술보호 전문가 현장자문	• 전문가 현장 방문컨설팅	무료(3일)
	기술유출 방지시스템 구축	• 중소기업 물리적·기술적 기술유출방지 시스템 구축 비용 지원	사업비 최대 50% 이내 (최대 4천만원 지원)
	기술자료 임치	• 기업의 핵심 기술자료 및 영업비밀을 안전하게 보관하여 분쟁시 활용	① 신규: 30만원/1년 ② 갱신: 15만원/1년 *창업,벤처 등 1/3감면 *장기계약(5년이상) 1/2감면
	기술보호 통합상담·신고센터	• 기술유출 신고접수 및 경찰청 연계	무료
	기술보호지원반	• 지역별 기술보호 조직을 구축하여 신속한 피해구제 지원	무료
	법무지원단	• 기술탈취·유출 등의 분쟁 소송 관련 법률자문 지원	무료(6개월)
	기술분쟁 조정·중재	• 조정, 중재부를 통한 기술분쟁 해결 및 지원	① 조정: 5만원 이내 ② 중재: 신청금액에 따라 변동
	디지털포렌식 지원사업	• 기술유출 의심 피해기업의 업무용 디지털기기에 대한 디지털포렌식 지원	무료(최대 5백만원)

운영기관	사업명	지원내용	기업 부담비용
한국산업 기술보호협회 (02-3489-7050~3)	기술지킴서비스	• 보안 모니터링(관제) 서비스 및 유출방지 프로그램 무료 지원	① 보안관제: 장비보유시 무료 내부정보 유출방지 프로그램 무료 지원 ② 악성코드랜섬웨어: 각 30개 라이선스 무료
기술보증기금 (1544-1120)	기술지킴이 (기술자료 임치제도)	• 핵심기술을 안전하게 보관, 기술개발 보유사실 입증	① 신규: 30만원/1년 ② 갱신: 15만원/1년 *창업, 벤처 등 1/3 감면 *부가세 별도
	증거지킴이 (기술자료 거래기록 등록 시스템)	• 기술거래 과정 시 발생하는 각종 자료를 체계적으로 보관하여 증거로 활용	① 신규: 5만원/6개월 ② 연장: 3만원/6개월

## 02 범부처 지원 체계

### 민원신고



범정부 차원에서 기술탈취근절을 위한 정책·제도를 조정·협인 중소기업 기술 탈취에 대해 부처간 협력을 통한 피해 구제

### 사전예방

중소벤처기업부	특허청	산업부	공정위
<b>법/제도 운영</b> · 기술보호지원반 · 기술보호 역량실태조사 등	<b>법/제도 운영</b> · 원본증명제도, 직무발명제도 · 경업금지약정	<b>법/제도 운영</b> · 산업기술 확인 제도 · 산업기술 보안 실태조사, 핵심 기술수요조사	<b>법/제도 운영</b> · 익명제보시스템, 신고포상금 · 서면실태조사
<b>지원사업</b> · 법률자문·상담, 법무지원단, 기술지킴이서비스, 기술유출방지시스템 · 기술인치, 해외 기술보호상담 등	<b>지원사업</b> · 법률자문, 소송비용, 무료변리서비스 · 컨설팅, 비밀보호관리시스템 보급 · IP-DESK운영, 해외 지재권 분쟁지원	<b>지원사업</b> · 교육/인력양성  <b>인식개선</b> · 산업보호주간	
<b>인식개선</b> · 홍보/교육/설명회 등	<b>인식개선</b> · 교육/캠페인/홍보		

### 사후구제



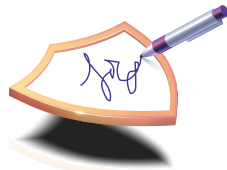
## 03 기술보호 유관기관 연락처

기관명	지원내용	연락처·홈페이지
 <b>중소벤처기업부</b>	중소기업지원 정책	1357 www.mss.go.kr
 대·중소기업 농어업협력재단 (중소기업 기술보호 통합상담·신고센터)	중소기업 기술보호 역량강화 지원사업 및 피해구제에 대한 상담 기능 수행	02 - 368 - 8787 www.ultari.go.kr
 <b>산업통상자원부</b>	산업기술유출방지 및 보호에 관한 법률 및 정책	1577 - 0900 www.motie.go.kr
 한국과학기술보존협회 The Korea Association for Intellectual Technology Family	산업기술 유출방지 및 보호에 관한 정책지원 및 중소기업 지원	02 - 3489 - 7000 www.kaits.or.kr
 국가정보원 (산업기밀보호센터)	국내 첨단기술을 보호하고 산업보안활동을 수행	111 www.nis.go.kr
 경찰청 (산업기술보호수사팀)	산업기술 유출범죄 전문 수사 및 예방, 기업지원활동	182 www.police.go.kr
 <b>공정거래위원회</b>	독점 및 불공정거래 방지정책 수립 운영	1670 - 0007 www.ftc.go.kr
 <b>특허청</b>	부정경쟁방지 및 영업비밀 보호에 관한 법률 및 정책	1544-8080 www.kipo.go.kr
 K-iP care 한국지식재산보호원 Korea Intellectual Property Protection Agency (영업비밀보호센터)	기업의 영업비밀 보호 및 체계적인 관리 One-Stop 지원	1666 - 0521 www.tradesecret.or.kr
 특허청 (기술경찰)	지재권침해, 기술(영업비밀) 유출범죄 전문수사	1544-6464 www.ippolice.go.kr



기술보호 울타리  
[www.ultari.go.kr](http://www.ultari.go.kr)

포털사이트에서 **기술보호울타리** 를 검색해보세요.



## 비밀유지 서약 및 경업금지 약정 체결 매뉴얼

기술보호통합상담·신고센터

**ARS**

☎ **02-368-8787**

①기술탈취피해구제 ②기술보호사전예방 | 09:00~18:00, 주말·공휴일 제외  
(04554) 서울 중구 퇴계로 173 남산스퀘어 빌딩 7층 대·중소기업·농어업협력재단