

NEWS LETTER

2025-04-30

Legal Issue

- Chat GPT의 잘못된 정보생성이 개인정보를 침해하는가
- 퇴직자의 경업금지의무 위반시 법적 대응

MINWHO News

- 2025 World IT Show (서울 코엑스) 참가 성료
- 양진영 변호사, 한국소비자단체협의회 자율분쟁조정위원회 위원 위촉

Business CASE



Legal Issue

Chat GPT의 잘못된 정보생성이 개인정보를 침해하는가

김경환 대표변호사

챗GPT 등의 생성형 인공지능(AI)을 이용해 특정인을 검색했는데, 생성형 AI가 잘못된 정보를 제공하고 그로 인해서 개인정보자기결정권을 침해했다면, 생성형 AI는 개인정보보호법에 의거한 법적 책임을 지는가? (잘못된 정보의 생성은 허위사실의 공표이므로 형법상 명예훼손가 될 수도 있으나, 여기서는 형법상의 쟁점은 논외로 하기로 한다)

실제 있었던 사례를 소개하면, 챗GPT에서 노르웨이 사람 'Arve Hjalmar Holmen'를 검색했더니, 챗GPT는 Arve Hjalmar Holmen가 두 자녀를 살해하고 세 번째 아들을 살해하려 한 혐의로 유죄 판결을 받았고 2021년 징역형을 받았다는 구체적인 정보를 결과값으로 제공했다.

이 허위정보가 포함된 결과를 본 Arve Hjalmar Holmen는 심히 놀라지 않을 수 없었고, 이에 개인정보 시민단체인 Noyb에 문의를 했고, Noyb는 챗GPT의 생성 결과는 EU GDPR 즉 개인정보보호법 위반이라고 주장하였다.

예컨대 우리 개인정보보호법에 의하더라도, '개인정보처리자는 개인정보의 처리 목적에 필요한 범위에서 개인정보의 정확성, 완전성 및 최신성이 보장되도록 하여야 한다(제3조 제3항).'의 규정이 있는 바 개인정보의 정확성 보장 의무가 개인정보처리자인 챗GPT에 존재하고, EU의 GDPR 역시 동일한 취지의 조항이 있기 때문에, 이를 근거로 Noyb는 개인정보 정확성 보장 의무 위반 또는 데이터 정확성 원칙을 근거로 챗GPT를 상대로 관련 기관에 민원을 제기한 것이다.

생성형 AI가 잘못된 정보를 생성하는 기술적인 이유는 환각(hallucination)에 기인한 것이고, 이 환각 현상은 현재 기술로는 완전히 제거하기는 불가능한 상태다. 그렇다면 쟁점은 생성형 AI가 잘못된 정보를 생성하지 않아야 한다는 점이 아니고, 생성형 AI의 환각에 기인한 생성결과에 대해 정보주체의 시정 요청을 받아들여야 하느냐, 나아가 어떻게 시정을 해야 하는지의 문제로 귀결된다. 즉 정보주체의 시정조치에 대하여 챗GPT가 시정을 하지 못하면 개인정보 정확성 의무를 위반한 것인가의 문제로 귀결된다.

챗GPT의 가능한 시정조치로는 특정 프롬프트 입력의 차단을 고려할 수 있다. 그러나 이용자의 프롬프트를 차단했다고 해도 여전히 시스템에서는 허위 정보가 남아 있다는 점에서 위험은 상존하고 따라서 근본적인 해결책이 되지 못한다. 그리고 전체 거대언어모델(LLM)에 여전히 허위 정보가 남아 있는 한 언제든지 이 정보는 활용되고 출력될 수 있는 문제점도 존재한다.

또 다른 조치로는 생성형 AI의 한계를 명확하게 고지하는 이른바 면책조항의 표시를 들 수 있다. 그러나 이 면책조항의 표시만으로 개인정보 정확성 원칙을 준수해야 하는 사업자의 의무를 피해갈 수는 없을 것으로 보인다.

Noyb는 허위정보 삭제와 미세조정을 요구하고 있다. 즉 Noyb는 챗GPT에서 허위정보 출력을 삭제되고 더 나아가 LLM을 미세조정해 부정확한 결과를 제거해야 한다고 주장하고 있다.

반면 챗GPT 운영사 오픈AI는 단순한 프롬프트 차단을 제시하고 있고, 허위정보 표시는 단순한 오류가 아니라 생성형 AI 시스템의 구조적 문제라는 점을 강조하고 있다.

생성형 AI에서도 정확한 정보가 표시되어야 한다는 점은 의문이 없고, 오히려 정확한 정보 표시의 필요성이 기존의 검색 엔진보다 더 크다고 보는 바, 이번 사건이 AI 발전에 큰 이정표가 될 것으로 보인다.



김경환 대표변호사, 변리사

[프로필 보기](#)

02-532-3425
oalmephaga@minwho.kr

Legal Issue

퇴직자의 경업금지의무 위반시 법적 대응

현수진 변호사

기업을 운영하다 보면 핵심 인력의 이탈 및 경쟁업체로의 유출이 발생할 수 있다. 이러한 문제에 대비하여 기업 경영진들은 퇴직자의 경업금지의무에 대한 법적 근거, 사전 계약을 통한 규제 가능성, 그리고 실질적인 제재 수단에 대한 고민을 계속할 수 밖에 없다. 본 기고문을 통해 경업금지의무의 법적 개념, 적용 요건, 퇴직자의 경업금지 의무 위반시 실무적 대응 방안을 분석하고, 법적 분쟁 발생 시 취할 수 있는 조치에 대해 논의하겠다.

경업금지의무의 개념 및 경업금지 약정

경업금지의무란 근로자 또는 임원이 재직 중이거나 퇴사 후 일정 기간 동안 동일 또는 유사 업종의 기업에 취업하거나 직접 경쟁 사업을 운영하는 것을 제한하는 의무를 의미한다. 이는 기업의 영업 기밀 보호 및 부정경쟁 방지를 목적으로 하며, 상법 제17조 및 민법 제681조에 근거를 두고 있다.

그러나 실무적으로는 단순한 법 조항이 아닌, 개별 근로계약 및 별도의 경업금지 약정을 통해 구체적인 이행을 강제하는 방식이 일반적이다. 이러한 약정에는 통상적으로 동종 업계 취업을 금지하는 조항과 위반 시 손해배상 또는 위약벌을 부과하는 조항이 포함된다.

다만, 경업금지 약정을 체결하였다고 하여 무조건 그 내용이 법적으로 유효하다고 볼 수는 없다.

경업금지약정은 근로자의 직업 선택의 자유(헌법 제15조)와 사용자의 정당한 이익 보호사이에서 균형이 맞아야 하기 때문이다.. 회사가 근로자와 사이에 경업금지약정을 체결하였다고 하더라도, 그 약정이 당사자의 직업선택의 자유 등 기본권의 침해의 정도에까지 이른다면 이는 민법 제103조 위반으로 무효가 될 수 있다.

관련하여 판례는 경업금지약정으로 인하여 회사가 상대방의 헌법상 보장된 직업선택의 자유 등을 과도하게 침해하는 경우에는 선량한 풍속 기타 사회질서 위반으로 무효가 될 것이나(서울중앙지방법원 2008. 3. 19. 자 2007카합3903 결정), 해당 약정이 체결된 배경이나 그 내용 및 기간에 합리성이 인정되는 경우에는 헌법상 보장된 직업 선택의 자유를 침해하지 않는 것으로서 공서양속 위반으로 볼 수 없다고 판단하고 있다(서울중앙지방법원 1997. 6. 17. 자 97카합758 결정).

경업금지의무의 적법성 판단 기준

회사와 근로자 간의 경업금지약정의 유효성에 관한 상세한 판단 기준에 대하여 판례는 아래와 같은 기준을 제시하고 있다(대법원 2016. 10. 27. 선고, 2015다221903·221910 판결).

① 경업금지 기간의 적정성: 경업금지의무가 과도한 기간 동안 적용될 경우, 법원은 직권으로 무효를 선언할 가능성이 높다. 일반적으로 1년에서 2년 정도의 기간이 적정하다고 판단되며, 이 이상 설정될 경우 정당성을 입증하기 어렵다.

② 경쟁 업종 및 대상의 명확성: 금지 대상이 되는 업종이나 기업의 범위가 지나치게 포괄적이거나 모호할 경우, 법원은 경업금지 조항의 효력을 인정하지 않을 가능성이 높다. 따라서 실효성을 높이기 위해 특정 경쟁업체를 명시하는 방식이 권장된다.

③ 보호할 정당한 이익의 존재: 경업금지의무가 인정되기 위해서는 보호할 가치가 있는 기업의 영업비밀, 핵심 기술, 고객 네트워크 등이 존재해야 한다. 단순한 직무 수행 과정에서 습득할 수 있는 일반적인 정보는 보호 대상이 아니며, 이에 접근할 가능성이 낮은 하위 직급 근로자에게까지 경업금지의무를 부과하는 것은 정당성이 부족할 수 있다.

④ 경업금지 대가로의 적절한 보상 제공: 퇴직 후 일정 기간 동안의 경업금지를 강제하기 위해서는 이에 상응하는 보상을 제공하는 것이 유리하다. 법원은 일반적으로 퇴직자의 생계를 보장할 수 있는 수준의 보상이 이루어졌는지를 판단 기준으로 삼으며, 실무적으로는 연봉의 20~30% 수준의 보상 지급이 적절한 것으로 평가된다.

또한, 판례의 경향을 살펴보면 핵심적인 것은 실질적으로는 경업금지약정의 문구 자체의 유효성보다는 퇴사자의 경업이 '보호가치 있는 사용자의 이익'을 침해할 현실적인 가능성이 존재하는지 여부였으며, 임원일수록 유효성이 인정받을 가능성이 높아지나 이 역시 직급의 특성상 좀 더 보호가치가 큰 자료에 대한 접근권한을 가진다는 점에 따른 것으로 볼 수 있다.

그리고 문구 자체만을 놓고 본다면 직급이나 업무특성을 고려하여 기간을 설정할 때에 유효성이 인정될 가능성이 높았으나 이 역시 결국은 해당자가 '보호가치 있는 사용자의 이익'에 대하여 가지는 접근권한과의 비례성을 고려한 것이라 할 수 있다.

따라서 이러한 점들을 고려할 때, 문구 자체만으로는 유효성을 판단하기 어렵고 그때그때 실제 사례별로 그 (문구가 아닌) '사안'의 내용에 맞추어 유효성을 판단할 필요가 있으며 문구는 보조적으로 비례성의 원칙에 맞게 구성하는 것이 적절하다.

실무적 경업금지 대응 방안

핵심 인력의 이탈로 인한 위험을 최소화하기 위해서는 경업금지 약정을 체결하되, 아래와 같은 실무적 전략을 고려할 수 있다.

- 계약서에 명확한 경업금지 조항 포함: 과도한 제한을 지양하고, 직급과 직책을 고려하되 1~2년 내외 기간을 설정하는 것이 바람직하다.
- 경업금지 대가 지급: 연봉의 20~30% 수준의 보상을 제공함으로써 계약의 적법성을 확보해야 한다.
- 구체적인 경쟁업체 명시: 법적 유효성을 강화하기 위해 동종업계 내의 경쟁업체를 특정하여 계약서에 기재하는 방식이 효과적이다.
- 비밀유지계약서(NDA) 병행 체결: 경업금지의무와 함께 NDA를 체결함으로써 법적분쟁 발생 시 증거로 활용할 수 있다.

경업금지의무 위반 시 법적 조치

경업금지 위반 사례가 발생할 경우, 본격적으로 고려할 수 있는 법적 대응방안은 다음과 같다.

- 전직금지가처분 및 경업금지가처분 신청: 핵심 기밀이 유출을 방지하기 위해 신속하게 가처분 신청을 진행하는 것이 필수적이다.
- 손해배상 청구: 경업금지약정 위반자에게 손해배상을 청구할 수 있다. 특히 손해액의 입증이 어려울 수 있으므로, 사전에 위약벌 조항을 두는 것이 좋다.
- 부정경쟁방지법 위반 여부 검토: 경업금지의무 위반과 동시에 영업비밀 침해에 해당하는 경우, 부정경쟁방지법에 따른 민형사상 책임을 물을 수 있다.

정리하자면, 기업의 지속적인 성장을 위해서는 핵심 인력의 유출에 대한 체계적인 방지책과 대비가 필수적이다. 법적 리스크를 최소화하면서도 실효성 있는 경업금지 정책을 수립하여 기업 경쟁력을 보호하는 전략이 요구된다.



현수진 변호사

[프로필 보기](#)

02-532-3425
hyunsj@minwho.kr

2025 World IT Show (서울 코엑스) 참가 성료

2025 World IT Show (서울 코엑스) 참가 성료

법무법인 민후는 IT회사를 포함, 기업들의 법률 분야 진입장벽을 보다 낮추어 가까이에
서 변호사와 편리하게 소통할 수 있는 기회를 마련하고자 2025 World IT Show에 참여
하였습니다.

법무법인 민후는 2025. 4. 24. ~ 26. 3일간 서울 삼성 코엑스에서 진행된 이번 World
IT Show에서 직접 수행하였던 업무 경험에 기초하여 기업들에 유익한 법률 정보가 담긴
'기업법률가이드북'을 부스 방문객들에게 배부하고, 부스방문객 중 요청자에게는 현장에
서 변호사가 직접 소통하며 기업들이 직접 겪는 법적 이슈에 대한 해결책을 찾아갈 수 있
도록 조언하는 이벤트를 진행하였습니다.

법무법인 민후는 이번 World IT Show를 통해 다양한 기업 방문객들과 만나며 기업들의
법적 니즈를 파악하고 가까이에서 소통할 수 있는 의미있는 결과와 함께 행사를 마무리
하였습니다.



MINWHO NEWS

양진영 변호사, 한국소비자단체협의회 자율분쟁조정위원회 위원 위촉

양진영 변호사, 한국소비자단체협의회 자율분쟁조정위원회 위원 위촉

법무법인 민후 양진영 변호사는 소비자의 권익 증진 활동 단체를 결합해 효과적으로 전개하기 위한 목적으로 1976년 설립된 한국소비자단체협의회의 자율분쟁조정위원회 위원으로 위촉되었습니다.

한국소비자단체협의회 자율분쟁조정위원회는 소비자보호법에 근거하여 전자상거래, 사업권유거래, 방문판매 등과 관련된 소비자의 피해구제를 실현할 목적으로 설치된 기구로, 접수된 사건에 대하여 자체 조정을 통하여 피해구제 업무를 진행하고 있는 기관입니다.

양진영 변호사는 해당 기관 위원으로 위촉됨에 따라 소비자 피해에 대하여 효율적인 구제 절차가 진행될 수 있도록 활발한 활동을 이어갈 예정입니다.

Business CASE

이달의 업무사례

1. 하도급계약 불이행으로 인한 약정금 반환 및 지연손해금 등 청구사건 전부 승소
2. 경쟁업체의 시스템 무단접속에 대한 정보통신망법위반죄로 고소 대리, 검찰 송치 결정 도출
3. 모방 제품을 제작·판매한 자에 대한 부정경쟁행위 대응, 의뢰인에 유리한 조정결과 도출
4. 명예훼손 및 정보통신망침해 혐의에 대한 피고소인 변호하여 불송치 결정 (협의없음) 도출
5. 의류 제조·판매 회사에 타사 인수 MOU 양해각서 작성 기업법률자문
6. 실물자산 거래 플랫폼 운영 핀테크 기업에 플랫폼 내부 결제수단이 전자금융거래법상 선불전자지급수단에 해당하는지 여부 및 등록의무 면제 여부에 대하여 기업법률자문
7. 음식점 예약 플랫폼 운영 유명회사에 플랫폼 연간 계약서의 특정조항에 대한 약관규제법 위반 여부 관련 기업법률자문
8. 국내 맛집 가이드북 발간 유명 출판사를 대리하여 허위로 선정 식당임을 홍보하는 업체들에 법적 대응 자문
9. 데이터 관련 인공지능 회사에 영업양도양수계약서 내용 관련 구체적 검토 등 기업법률자문
10. 유명 온라인 결제 PG사에 특정 서비스가 금융감독원의 간편결제 수수료 공시제도 대상에 해당하는지 등에 대한 법률자문



서울특별시 강남구 테헤란로 134, 포스코 타워 역삼 11층

Tel. +82-2-532-3483 **Fax.** +82-2-532-3486

www.minwho.kr



본 뉴스레터의 내용 또는 기타 법률 문의가 필요하신 경우
법무법인 민후로 연락주시면 담당 변호사님의 답변을 받으실 수 있습니다.

본 자료는 법무법인 민후에서 제공하는 일반적인 법률 정보 및 소식 자료로, 모든 법률적 상황에 적용되는 것은 아니므로, 구체적인 법적 조치에 대해서는 저희 법무법인에 문의하여 주시기 바랍니다. 또한 본 자료에 포함된 모든 내용의 저작권은 법무법인 민후에 있으므로, 무단 배포, 복사, 게재를 금합니다.