

[업무상배임죄쟁점] 영업비밀 침해분쟁에서 회사자료를 무단 유출한 직원의 업무상 배임

죄 책임 여부 - 배임의 고의 판단



1. 업무상 배임죄 기본 법리

배임죄는 타인을 위하여 그 사무를 처리하는 자가 그 임무에 위배되는 행위로써 재산상의 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 이를 취득하게 하여 본인에게 재산상의 손해를 가하는 경우 성립하는 죄(형법 제355조 제2항)입니다.

배임죄에서 '임무에 위배하는 행위'라 함은 처리하는 사무의 내용, 성질 등에 비추어 법령의 규정, 계약의 내용 또는 신의칙상 당연히 하여야 할 것으로 기대되는 행위를 하지 않거나 당연히 하지 않아야 할 것으로 기대되는 행위를 함으로써 본인과의 신임관계를 저버리는 일체의 행위를 포함한다(대법원 2003. 1. 10. 선고 2002도758판결). 그 범위가 매우 넓다고 생각하면 될 것입니다.

업무상 배임죄가 성립하려면 주관적 요건으로서 임무위배의 인식과 그로 인하여 자기 또는 제3자가 이익을 취득하고 본인에게 손해를 가한다는 인식, 즉 **배임의 고의**가 있어야 합니다. 피고인이 배임죄의 범의를 부인하는 경우에는 사물의 성질상 배임죄의 주관적 요소로 되는 사실은 **고의와 상당한 관련성이 있는 간접사실을 증명하는 방법에 의하여 증명할 수밖에 없고**, 이 때 무엇이 상당한 관련성이 있는 간접사실에 해당할 것인가는 정상적인 경험칙에 바탕을 두고 치밀한 관찰력이나 분석력에 의하여 사실의 연결상태를 합리적으로 판단하여야 합니다(대법원 2004. 3. 26. 선고 2003도7878 판결).

2. 핵심 쟁점 - 배임의 고의

영업비밀 침해분쟁에서 당사자는 대부분 배임의 고의를 부인합니다. 특히, 보안관리가 미흡하여 영업비밀로 인정받지 못하는 경우 퇴직자는 더욱 더 배임의 고의를 부인하는 경우가 많습니다. 위 대법원 판결에서 판시한 것처럼, 법원이 간접사실에 근거하여 판단할 수 밖에 없습니다. 따라서, 사건에 관련된 구체적 사실을 어떻게 주장하고 입증하여 판사를 설득하는가에 따라 결론이 달라질 것입니다.

3. 배임의 고의 불인정 사례

대법원 2010. 7. 15. 선고 2008도9066 판결: "회사에 근무하면서 프로그램 개발업무를 수

행하는 과정에서 복사 및 취득한 것으로 보이는 점, 회사에서는 이 사건 각 프로그램파일이 비밀로 관리되지 않은 채 피고인들과 같은 **연구원들의 경우 별다른 제한 없이 이를 열람, 복사할 수 있었고 복사된 저장매체도 언제든지 반출할 수 있었던 점**, 피고인들이 이 사건 각 프로그램파일을 복사하여 취득한 것은 업무인수인계를 위한 것이거나 자료정리 차원에서 관행적으로 행해진 것으로 볼 여지도 없지 않은 점, 피고인들이 회사를 퇴직한 후 개발한 프로그램은 회사의 프로그램과 유사하거나 이를 변형 또는 참조하였다고 보기 어렵다는 컴퓨터프로그램보호위원회에 대한 감정촉탁회신결과에 의하면 피고인들은 실제로도 이 사건 각 프로그램파일을 FCS 프로그램을 개발하는 데 이용하지는 아니한 것으로 보이는 점 등 여러 사정들을 고려할 때, 이 사건 각 프로그램파일을 복사하여 취득할 당시 피고인들에게 업무상배임의 고의가 있었다고 단정하기 어렵다."

대법원 2009. 5. 28. 선고 2008도5706 판결: "피고인 2는 기숙사에 남은 짐을 빼기 위해

회사로 찾아온 피고인 1로부터 컴퓨터에 저장되어 있는 개인파일과 가족사진 등을 새로 산 개인용 노트북에 옮겨달라는 부탁을 받고, 컴퓨터의 자료파일을 노트북에 옮긴 후 그 날 되돌려 준 사실, **이 사건 자료파일은 위 자료들 속에 별도로 구분되지 않은 채 포함되어 있었던 사실, 회사는 중요자료를 별도 관리하는 시스템을 갖추고 있지 않았던 사실,** 이 사건 자료 파일이 회사의 영업비밀이 아니라고 확인되어 무혐의 처분을 한 사실, 압수·수색결과 회사 내에서 이 사건 자료파일이 사용되었다고 볼만한 아무런 자료도 확인

되지 않은 사실, 등 기록에 나타나는 제반 사정을 위 배임의 고의에 관한 법리에 비추어 볼 때, 피고인들에게 공모하여 회사의 중요자료를 유출하고 회사에게 손해를 입게 한다는 배임의 고의가 있었다고 단정하기 어렵다."

4. 실무적 포인트

영업비밀을 유출한 경우는 업무상 배임죄까지 쉽게 인정되므로 문제될 소지가 없습니다. 그러나, 보완관리가 부실하여 영업비밀로 인정할 수 없고 단지 업무상 배임 책임만 문제되는 경우 대부분 퇴직자는 기술유출 또는 회사 자료유출에 관한 배임의 고의를 부인합니다.

퇴직자가 배임의 고의를 강하게 부인하면, 관련된 정황증거 등 간접사실을 종합적으로 고려하여 판단할 수 밖에 없습니다. 이와 같은 경우 실제 사건에서 배임의 고의를 인정할 수 있는지 판단하는 것이 매우 어렵습니다. 소개한 대법원 판결까지 있지만 모든 사안에 적용할 수 있는 것이 아니고, 구체적 사안에 따라 또 다른 판단이 나올 수 밖에 없습니다. 방어하는 퇴직자도 책임을 묻는 회사도 정확한 법리와 폭넓은 시각에 기반한 신중한 대응전략이 필요할 것입니다.

한편, 형법상 업무상 배임죄는 고의를 요건으로 하지만, 민법상 불법행위 책임은 고의 또

는 과실을 요건으로 합니다. 법률요건의 차이로 인해 동일한 사안에서도 형사사건과 민사소송에서 그 결론이 달라질 수 있습니다. 사안에 대한 정확한 검토와 객관적 판단이 반드시 필요하고, 그와 같은 정확한 판단에 기초하여 가장 효과적인 소송전략을 검토해보아야 할 것입니다.

기술유출, 업무상배임, 경업금지, 전직금지, 영업비밀, 형사고소, 민사소송, A~Z 수행경력

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com