

## [영업비밀분쟁] 영업비밀 또는 비밀정보 보호 및 유출분쟁 관련 실무적 포인트



1. 신제품 개발정보, 마케팅정보, 경영정보를 잘 알고 있는 직원이 경쟁사로 이직하는 경우가 많습니다. 현실적으로 가장 자주 발생하는 내부자가 개입된 기술정보, 비밀정보 유출의 유형입니다. 오랜 기간 연구개발한 기술정보가 한꺼번에 통째로 유출되는 치명적인 경우도 많습니다. 인사관리, 보안관리, 퇴직자 관리 등 사전 예방이 최선입니다. 그러나 법적 조치를 피할 수 없는 경우라면, 빨리 탐지할수록 또 필요한 대응조치를 빨리 취할수록 피해를 줄일 수 있습니다.
2. 법적 조치의 main target을 전직한 직원으로 할 것인지, 아니면 기술정보 또는 비밀정보 등 영업비밀의 보호에 둘 것인지에 따라 대응전략과 실무상 차이가 생길 수 있습니다. 현행법상 영업비밀로 보호받는 정보는 그 보유자가 사전에 "**합리적 노력으로 비밀로 유지 관리한 정보**"만 해당합니다. 오는 7월 시행 개정법에서는

이와 같은 비밀관리요건이 삭제되어 보호대상이 대폭 확대될 예정입니다. 현행법상 보안관리 시스템이 부재하거나 있었다더라도 형식적이라 실제 집행이 미흡했다는 이유로 법률상 영업비밀 보호대상 자격이 없다는 판결이 많습니다. 영업비밀 요건을 충족하지 못하면 부정경쟁방지 및 영업비밀 보호에 관한 법률에서 규정한 형사처벌도 불가능하고, 사용금지, 제조판매금지, 손해배상 청구 등 민사적 구제도 불가능합니다. 따라서, 회사의 영업비밀 관리 시스템 구축과 구체적 실행 여부가 핵심 포인트입니다.

3. 회사 직원은 회사의 기술정보, 영업비밀 등을 외부로 유출하면 안 된다는 의무가 있습니다. 이와 같은 주의관리 의무를 위반하여 영업비밀을 외부로 유출한 경우 업무상 배임죄에 해당합니다. 평소 보안관리가 조금 미흡한 탓에, 유출된 기술정보가 법률상 영업비밀 요건을 충족하지 못한 경우에도 여전히 중요한 회사영업 자산으로써 이를 외부로 무단 유출하여 손해를 입힌 행위는 **업무상 배임**에 해당합니다. 따라서, 기술유출에 관여한 직원을 형사상 업무상 배임죄로 처벌할 수 있고, 민사상 불법행위를 이유로 손해배상 책임을 물을 수 있습니다.

4. 그러나, 평소 비밀자료 분류나 표시도 전혀 없고, 직원 누구나 쉽게 습득하여 외부로 반출할 수 있는 등과 같은 최악의 상황, 즉 **평소 보안관리 시스템이 전혀**

없었거나 실제 작동하지 않았다고 볼 수 있다면, 대법원은 그와 같은 상황에서 회사정보를 유출한 직원에게 배임의 고의를 인정하지 않습니다. 즉, 회사자료를 외부로 무단 유출한 사실을 적발하였다고 해도, 영업비밀 침해책임을 물을 수 없고, 나아가 업무상 배임의 책임도 묻기 어렵다는 판결입니다. 유출된 정보에 대한 권리보호를 받으려면 최소한의 권리보호 요건을 갖추어야 한다는 의미입니다.

5. 부정경쟁방지법에 제2조 제1항 (가)목으로 비밀정보 보유자에게 새로운 법적 구제수단이 생겼습니다. 즉, "**타인의 상당한 투자나 노력으로 만들어진 성과** 등을 공정한 상거래 관행이나 경쟁질서에 반하는 방법으로 자신의 영업을 위하여 무단으로 사용함으로써 타인의 경제적 이익을 침해하는 행위"는 법이 금지하는 부정경쟁행위로서 침해금지청구 및 손해배상청구가 가능합니다. 최근 **서울중앙지방법원은 중소기업의 보안관리 부실로 유출된 기술정보 및 영업정보가 영업비밀에는 해당하지 않지만, 퇴직한 직원들이 이를 유출하여 무단으로 제품생산과 경쟁영업에 활용한 행위는 부정경쟁행위에 해당하므로, 경쟁제품의 생산판매금지 및 경쟁영업금지뿐만 아니라 손해배상 책임도 있다고 판결하였습니다.**

6. 실무적으로 연구 개발자 등 핵심직원의 퇴직 관리가 매우 중요합니다. 회사의 개발정보 자료의 유출금지뿐만 아니라 재직 시 업무상 필요로 보유하고 있던 자료

의 반환 및 폐기를 요구하고 확인서를 받았다면, 직원이 사후적으로 **배임의 고의**를 부정하기가 매우 어렵습니다. 재직 중 적법하게 습득하여 보유하던 정보자료를 퇴직 시 반환 또는 폐기할 의무에 관련된 개정 법률안이 마련되어 국회에 제출될 정도로 현실적으로는 그 의미가 크다 할 것입니다.

7. 회사에서 모든 직원에게 받는 퇴직 후 일정 기간 동안 경쟁사에 취업하는 것을 금지하는 **경업금지서약서**가 항상 유효한 것은 아닙니다. 대법원 판결 등은 헌법이 보장하는 기본권, 전직의 자유를 과도하게 제한하는 계약은 그 효력을 인정하지 않습니다. 따라서, 영업비밀 또는 보호할 가치가 있는 영업자산에 해당하는 특별한 기술정보를 보유하고 있고, 그와 같은 회사의 이익은 경쟁사 전직금지를 통해서만 달성할 수 있는 경우에만 그 보호에 필요한 한도에서 전직금지 약정을 유효로 인정합니다. 결국 개발자가 퇴직한 후 경쟁사 취직을 금지할 수 있는지 여부에 관한 핵심 쟁점은, 회사의 영업비밀 존재 또는 영업비밀 요건을 충족하지 못하지만 보호가치가 인정되는 특정한 기술정보의 존재 여부로 볼 수 있습니다. 특별한 기술정보가 아니라 개발 경력자로서 업무상 자연스럽게 습득하는 정도의 기술과 knowhow라면 전직금지의 근거가 될 수 없습니다.

8. 참고로 서울중앙지방법원 판결을 소개합니다. "설령 이 사건 정보를 이 사건 각 서약서에서 정한 비밀유지의무의 대상에 해당한다고 보더라도, 제출된 자료만으로는 채무자가 이 사건 정보가 담긴 문서나 파일을 유출하였다고 보기 어렵고, 나아가 근로자가 회사에 근무하면서 취득하게 된 업무상 지식이라 하여 모두 회사의 영업비밀로 인정되는 것은 아니며, 채무자가 근로계약에 따라 근무하는 동안 그 학력과 경력에 비추어 스스로 취득하게 된 **일반적 지식(general knowledge and skill)**, **기술, 경험** 등은 채무자에게 귀속되는 **인격적 성질의 것**이라 할 것이므로, 채무자가 채권자 회사에서 근무한 경험을 바탕으로 전직한 회사에서 동종업무를 하고 있다는 점만으로는 채권자의 영업비밀을 침해할 우려가 있다고 단정할 수 없다." 즉 일반적, 인격적 지식을 근거로 한 영업비밀 침해주장은 인정되지 않습니다. 그 경우 **연구원이 경쟁사로 전직하여 같은 연구개발 업무를 담당하더라도 마찬가지**입니다. 결국 해당 분야 연구원이 연구 개발업무에 종사하면서 자연스럽게 습득할 수 있는 일반적 지식과 정보를 넘어선 특별한 지식, 경험, 정보 등을 습득하였다는 사실을 주장, 입증할 수 있는가 여부에 승패가 달려 있습니다.

9. 다른 측면에서, 기술제안 또는 공동개발 등으로 기술정보를 제공하였으나 그 후 협력관계가 중단된 경우 영업비밀 침해소지와 NDA 위반 소지가 많습니다. 기술

정보 제공 전에 관련 자료를 “**영업비밀원본증명**” 등록한 경우라면 그 소유관계, 시점, 내용 등을 입증하기 용이합니다. 또한 통상의 NDA 계약을 체결하였다면, 협력관계 중단 시점에 그 위반소지를 객관적으로 검토하여 대응방안을 세우는 것이 바람직합니다. 기술도입 또는 공동개발 등을 중단하였으나 그 후 유사한 제품을 발매하는 경우라면, 제공받은 기술의 무단사용, 기술탈취, 영업비밀 침해 등 불법행위가 의심됩니다. “**firewall**” 또는 “**clean room**” 조치 등 적절한 대응방책이 없다면 기술탈취, 영업비밀 침해혐의를 벗어나기 쉽지 않을 것입니다. 한편, 기술 제공자가 권리침해 주장을 하는 경우, 그 권리범위가 한정되어 특정된 특허 침해 주장은 기술회피 방어가 가능하지만, 그 범위가 불명확하여 기술회피 주장이 어려운 영업비밀 침해 또는 기술탈취 주장이 실무적으로 훨씬 위협적이고, 미국의 경우 실제 승소한 사례가 종종 있습니다.

10. 기술제안 내용과 동일하지 않고, 개량기술로 볼 수 있는 경우에는 기술침해인지 아니면 독자 개발기술인지 판단하는 것이 매우 복잡하고 어렵습니다. 관련하여, 첫째, NDA에서 개량기술이나 관련 기술의 사용권에 관한 구체적 조항 내용이 중요합니다. 둘째, 독자개발을 주장할 수 있는 이력 등 기록관리가 중요합니다. 셋째, 외부 제3자 개발의 경우에도 관리 및 평가에 관한 인력의 firewall이 필요합니다. 공동연구개발 프로젝트로 개발된 기술내용이 직무발명에 해당한 경우 직무발

명 규정이 우선 적용될 것입니다. 항상 직무발명 관련 법규에도 유념해야 합니다.  
실제 특허출원을 했는지 또는 특허등록을 했는지 여부와 상관 없이 적용될 것이  
므로, 실제 공동연구개발과 관련된 거의 모든 경우의 기술유출 사안에 적용할 수  
있습니다. 따라서, 직무발명에 관한 발명진흥법과 특허법도 함께 검토해야 할 것  
입니다.

영업비밀, 기술유출, 경업금지, 전직금지, 민형사소송, 다수사건 A~Z 수행경력

---

T. 02-591-0657 E. [kkh@kasanlaw.com](mailto:kkh@kasanlaw.com) H. [www.kasanlaw.com](http://www.kasanlaw.com)