

현장 프로세스를 이해해야 고객만족 품질관리가 보인다!

17차시

기술유출 및 영업비밀 침해 및 분쟁사례

<1> 영업비밀 침해행위

[1] 영업비밀 침해의 분류

(1) 내부자에 의한 침해

- 1) 재직 중의 침해행위
- 2) 퇴직 후의 침해행위

(2) 외부인에 의한 침해

- 1) 내부자와의 공모
- 2) 외부인에 의한 침해

(3) 계약관계자에 의한 침해

- 계약상의 의무를 위반해 제 3자에게 영업비밀을 공개 및 사용하도록 허락하거나 제대로 관리하지 못해 제3자에게 유출되는 경우 영업비밀 보호가 문제가 됨
- 계약 당사자인 라이선시의 비밀관리 노력이 영업비밀 보호의 관건이 됨

[2] 영업비밀 침해행위 유형

(1) 부정취득 행위

- 영업비밀보호법상의 부정취득행위는 정당한 수단으로 영업비밀을 입수할 지위에 있지 않은 자가 위법한 수단을 사용하여 영업비밀을 취득하는 행위뿐만 아니라 취득한 그 정보를 스스로 사용하여 경쟁상의 이득을 얻거나 특정한 타인 또는 불특정 다수인에게 그 비밀을 전득, 공개하는 행위까지 포함함
- 부정취득 행위에 있어 절취, 기망, 협박은 부정수단의 예시에 불과하며 그 밖에 강도, 폭행, 주거침입, 횡령, 배임 등 형법 법규에 해당하는 행위뿐만 아니라 도청, 매수, 위장취업 등 사회 통념상 이와 동등한 위법성을 가진다고 판단되는 사회질서 위반행위도 포함된다고 해석할 수 있음
- 부정취득행위의 유형으로는 영업비밀 그 자체인 유체물이나 영업비밀이 기재된 유체물을 절취하거나 사기, 협박, 기타의 부정한 수단에 의해 취득하는 행위, 영업비밀의 매체물이 보관되어 있는 장소에 무단으로 침입하거나 영업비밀의 매체물을 보관하고 있는 책상, 금고, 봉투 등을 무단으로 개봉하거나 사용하여 안에 들어 있는 영업비밀을 기억하거나 복제하는 행위, 영업비밀을 기억하는 사람으로부터 사기, 협박, 도청 등의 수단에 의해 영업비밀을 취득하는 행위 등으로 분류할 수 있음

(2) 부정취득자로부터의 악의취득 행위

- 부정취득 행위로 인한 영업비밀 부정취득행위 후, 당해 영업비밀의 유통과정에서 악의 또는 중과실로 당해 영업비밀을 전득하는 행위를 금지하려는 규정으로, 부정취득자로부터 직접 취득한 자뿐만 아니라 전득자로부터 영업비밀을 취득한 경우에도 부정취득행위가 개입된 사실을 안 경우에는 본 규정의 적용 대상임
- 악의 취득자의 영업비밀 취득 수단이 정당하고 부정취득행위 개입 사실을 알거나 중대한 과실로 인지하지 못한 경우에 적용됨

(3) 부정취득행위에 관한 사후적 관여행위

- 영업비밀을 취득한 후에 그 영업비밀에 대하여 부정취득행위가 개입된 사실을 알거나 중대한

과실로 알지 못하고 그 영업비밀을 사용하거나 공개하는 행위

- 영업비밀의 사용과 공개행위만이 영업비밀의 침해행위가 되며 취득 행위에 관해서는 규정하지 않음

(4) 부정공개 행위

- 계약관계 등에 의하여 영업비밀을 비밀로 유지할 의무가 있는 자가 부정한 이익을 얻거나 영업비밀의 보유자에게 손해를 가할 목적으로 영업비밀을 사용하거나 공개하는 행위
- 영업비밀의 정당한 보유자로부터 정당하게 영업비밀을 취득한 자가 영업비밀유지의무를 부담하고 있음에도 불구하고 부정한 목적을 가지고 위 의무에 위반하여 당해 정보를 사용 또는 공개하는 행위를 규제함

(5) 부정공개자로부터의 악의취득 행위

- 영업비밀이 부정공개 행위에 의하여 공개된 사실 또는 그러한 공개행위가 개입된 사실을 알거나 중대한 과실로 알지 못하고 그 영업비밀을 취득하는 행위 또는 그 취득한 영업비밀을 사용하거나 공개하는 행위

(6) 부정공개행위에 관한 사후적 관여행위

- 부정공개행위가 개입된 영업비밀인 줄 모르고 영업비밀을 정당하게 취득한 후에 부정공개행위가 개입된 사실을 알거나 중대한 과실로 알지 못하고 그 영업비밀을 사용하거나 공개하는 경우 적용됨
- 비밀유지의무자가 부정한 이익을 얻거나 영업비밀 보유자에게 손해를 가할 목적으로 공개한 영업비밀에 사후적으로 관여하는 것을 금지하는 것이 규정 취지

(7) 선의자 특례

- 거래에 의하여 영업비밀을 정당하게 취득한 자가 그 거래에 의하여 허용된 범위 내에서 영업비밀을 사용하거나 공개하는 행위는 영업비밀 침해행위가 되지 않음
- 거래에 의한 영업비밀의 취득인 경우에만 적용하여 법률의 규정에 의해 취득의 효과가 발생하는 상속, 합병 등에는 적용되지 않음
- 영업비밀을 취득할 당시에는 그 영업비밀이 부정하게 공개된 사실이나 영업비밀의 부정취득행위나 부정공개행위가 개입된 사실을 알지 못한 영업비밀을 정당하게 취득한 자에게만 저 적용되며 중대한 과실로 이러한 사실을 알지 못한 경우(중과실)에는 해당되지 않음

<2> 영업비밀 침해행위 관련 판례

[1] 전업금지가처분

대법원 2003. 7. 16. 자 2002마4380 결정

[1] 근로자가 전직한 회사에서 영업비밀과 관련된 업무에 종사하는 것을 금지하지 않고서는 회사의 영업비밀을 보호할 수 없다고 인정되는 경우에는 구체적인 전직금지약정이 없다고 하더라도 부정경쟁방지 및 영업비밀 보호에 관한 법률 제10조 제1항에 의한 침해행위의 금지 또는 예방 및 이를 위하여 필요한 조치 중의 한 가지로서 그 근로자로 하여금 전직한 회사에서 영업비밀과 관련된 업무에 종사하는 것을 금지하도록 하는 조치를 취할 수 있다.

[2] 부정경쟁방지 및 영업비밀 보호에 관한 법률 제2조 제2호의 영업비밀이라 함은 공연히 알려져 있지 아니하고 독립된 경제적 가치를 가지는 것으로서, 상당한 노력에 의하여 비밀로 유지된 생산방법·판매방법 기타 영업활동에 유용한 기술상 또는 경영상의 정보를 말하는 것이고, 영업비밀침해금지를 명하기 위해서는 그 영업비밀이 특정되어야 할 것이지만, 상당한 정도의 기술력과 노하우를 가지고 경쟁사로 전직하여 종전의 업무와 동일·유사한 업무에 종사하는 근로자를 상대로 영업비밀침해금지를 구하는 경우 사용자가 주장하는 영업비밀이 영업비밀로서의 요건을 갖추었는지의 여부 및 영업비밀로서 특정이 되었는지 등을 판단함에 있어서는, 사용자가 주장하는 영업비밀 자체의 내용뿐만 아니라 근로자의 근무기간, 담당업무, 직책, 영업비밀에의 접근 가능성, 전직한 회사에서 담당하는 업무의 내용과 성격, 사용자와 근로자가 전직한 회사와의

관계 등 여러 사정을 고려하여야 한다.

[3] 근로자가 회사에서 퇴직하지는 않았지만 전직을 준비하고 있는 등으로 영업비밀을 침해할 우려가 있어서 이를 방지하기 위한 예방적 조치로서 미리 영업비밀침해금지 및 전직금지를 구하는 경우에는 근로자가 회사에서 퇴직하지 않았다고 하더라도 실제로 그 영업비밀을 취급하던 업무에서 이탈한 시점을 기준으로 영업비밀침해금지기간 및 전직금지기간을 산정할 수 있을 것이지만, 근로자가 회사에서 퇴직한 이후 전직금지를 신청하는 경우에는 전직금지는 기본적으로 근로자가 사용자와 경쟁관계에 있는 업체에 취업하는 것을 제한하는 것이므로, 근로자가 영업비밀을 취급하지 않는 부서로 옮긴 이후 퇴직할 당시까지의 제반 상황에서 사용자가 근로자가 퇴직하기 전에 미리 전직금지를 신청할 수 있었다고 볼 특별한 사정이 인정되지 아니하는 이상 근로자가 퇴직한 시점을 기준으로 산정하여야 한다.

[2] 가처분 이의

대법원 1998. 2. 13. 선고 97다24528 판결

[1] 영업비밀 침해행위를 금지시키는 것은 침해행위자가 침해행위에 의하여 공정한 경쟁자보다 유리한 출발 내지 시간절약이라는 우월한 위치에서 부당하게 이익을 취하지 못하도록 하고, 영업비밀 보유자로 하여금 그러한 침해가 없었더라면 원래 있었을 위치로 되돌아갈 수 있게 하는 데에 그 목적이 있으므로 영업비밀 침해행위의 금지는 공정하고 자유로운 경쟁의 보장 및 인적·신뢰관계의 보호 등의 목적을 달성함에 필요한 시간적 범위 내로 제한되어야 하고, 그 범위를 정함에 있어서는 영업비밀인 기술정보의 내용과 난이도, 영업비밀 보유자의 기술정보 취득에 소요된 기간과 비용, 영업비밀의 유지에 기울인 노력과 방법, 침해자로나 다른 공정한 경쟁자가 독자적인 개발이나 역설계와 같은 합법적인 방법에 의하여 그 기술정보를 취득하는 데 필요한 시간, 침해자가 종업원(퇴직한 경우 포함)인 경우에는 사용자와의 관계에서 그에 종속하여 근무하였던 기간, 담당 업무나 직책, 영업비밀에의 접근 정도, 영업비밀보호에 관한 내규나 약정, 종업원이었던 자의 생계 활동 및 직업선택의 자유와 영업활동의 자유, 지적재산권의 일종으로서 존속기간이 정해져 있는 특허권 등의 보호기간과의 비교, 기타 변론에 나타난 당사자의 인적·물적 시설 등을 고려하여 합리적으로 결정하여야 한다.

[2] 영업비밀이 보호되는 시간적 범위는 당사자 사이에 영업비밀이 비밀로서 존속하는 기간이므로 그 기간의 경과로 영업비밀은 당연히 소멸하여 더 이상 비밀이 아닌 것으로 된다고 보아야 하는바, 그 기간은 퇴직 후 부정확 목적의 영업비밀 침해행위가 없는 평온·공연한 기간만을 가리킨다거나, 그 기한점은 퇴직 후의 새로운 약정이 있는 때 또는 영업비밀 침해행위가 마지막으로 이루어진 때라거나, 나아가 영업비밀 침해금지 기간 중에 영업비밀을 침해하는 행위를 한 경우에는 침해기간만큼 금지기간이 연장되어야 한다고 볼 수 없다.

[3] 약정금

대법원 1998. 6. 9 선고 98다1928 판결

회사가 다이아몬드공구의 제조공정에 있어서 일반적 지식 또는 기능이라고 할 수 없는 특수한 기술상의 비밀정보를 가지고 있고 이러한 비밀정보는 일종의 객관화된 지적재산이므로, 퇴직사원의 영업비밀 침해행위에 대하여 회사와의 사이에 침해행위 중지 및 위반시 손해배상약정금을 정한 합의가 이루어진 경우, 그 합의서의 내용을 회사의 영업비밀을 지득하는 입장에 있었던 사원들에게 퇴직 후 비밀유지의무 내지 경업금지의무를 인정하는 것으로 해석하는 것이 직업선택의 자유에 관한 헌법규정에 반하지 않는다.

[4] 손해배상

대법원 1997. 2. 14 선고 96가합7170 판결

[1] 음료나 맥주의 용기에 내용물의 온도를 확인할 수 있는 열감지테이프나 열감지잉크 등의 온도감응수단을 부착하는 아이디어는 국내에서 사용된 바는 없다 할지라도 국외에서 이미 공개나 사용됨으로써 그 아이디어의 경제적 가치를 얻을 수 있는 자에게 알려져 있는 상태에 있었으므로, 온도테이프를 부착한 맥주 용기에 관한 아이디어는 부정경쟁방지법에서의 영업비밀이라고 볼 수 없다.

[2] 맥주회사가 온도감응잉크로 인쇄된 상표를 부착한 맥주를 생산하여 이를 광고함에 있어 그 사용한 문구가 피해자가 이전에 제출하여 회사가 현재도 소지하고 있는 제안서에 기재된 광고 문구와 동일하거나 유사하다면 비록 그 광고를 제3자가 제작한 것이라고 하더라도 맥주회사가 위 제안서를 보여주는 등으로 위 광고 문구 작성에 피해자의 제안이 참작되었다고 봄이 상당하다고 하여 피해자의 승낙 없이 그 광고 문구를 사용한 맥주회사의 손해배상책임을 인정한 사례.

[5] 전업금지 및 영업비밀 침해 금지 가처분

서울지법 1997. 6. 17. 자 97가합758 결정

[1] 사용자와 피용자 사이에 체결되는 전직금지약정은 일종의 경업금지약정으로서, 그 체결된 배경이나 그 내용 및 기간에 합리성이 인정되는 경우에는 헌법상 보장된 직업 선택의 자유를 침해하지 않는 것으로서 공서양속 위반으로 볼 수 없다.
 [2] 경업금지약정의 목적이 피용자로 하여금 퇴사 후 그가 취직 중 알게 된 판매 방법 등에 관한 정보 및 고객 명단 등을 이용하여 동종의 영업 분야에서 일하거나 다른 경쟁 판매회사 등에 취업함으로써 결국 그가 소속했던 회사에 손해를 끼치는 행위를 막기 위한 것이라는 점, 금지기간이 1년으로서 그 피용자에게 과도한 제약이 되지 아니하는 점을 고려하여, 그 약정을 유효하다고 한 사례.

[6] 특정경제범죄가중처벌 등에 관한 법률 위반, 부정경쟁방지 및 영업비밀 보호에 관한 법률 위반

대법원 2003. 10. 30 선고 2003도4382 판결

[1] 업무상배임죄는 업무상 타인의 사무를 처리하는 자가 그 임무에 위배하는 행위로써 재산상의 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 이를 취득하게 하여 본인에게 손해를 가한 때에 성립하는 것이고, 여기에서 본인에게 "재산상의 손해를 가한 때"라 함은 현실적인 손해를 가한 경우뿐만 아니라 재산상 실해 발생의 위험을 초래한 경우도 포함된다.
 [2] 업무상배임죄의 실행으로 인하여 이익을 얻게 되는 수익자 또는 그와 밀접한 관련이 있는 제3자를 배임의 실행행위자와 공동정범으로 인정하기 위하여는 실행행위자의 행위가 피해자 본인에 대한 배임행위에 해당한다는 것을 알면서도 소극적으로 그 배임행위에 편승하여 이익을 취득한 것만으로는 부족하고, 실행행위자의 배임행위를 교사하거나 또는 배임행위의 전 과정에 관여하는 등으로 배임행위에 적극 가담할 것을 필요로 한다.
 [3] 회사직원이 영업비밀을 경쟁업체에 유출하거나 스스로의 이익을 위하여 이용할 목적으로 무단으로 반출한 때 업무상배임죄의 기수에 이르렀다고 할 것이고, 그 이후에 위 직원과 접촉하여 영업비밀을 취득하려고 한 자는 업무상 배임죄의 공동정범이 될 수 없다고 한 사례.

대법원 1999. 3. 12. 선고 98도4704 판결

[1] 영업비밀을 취득함으로써 얻는 이익은 그 영업비밀이 가지는 재산가치 상당이고, 그 재산가치는 그 영업비밀을 가지고 경쟁사 등 다른 업체에서 제품을 만들 경우, 그 영업비밀로 인하여 기술개발에 소요되는 비용이 감소되는 경우의 그 감소분 상당과 나아가 그 영업비밀을 이용하여 제품생산에까지 발전시킬 경우 제품판매이익 중 그 영업비밀이 제공되지 않았을 경우의 차액상당으로서 그러한 가치를 감안하여 시장경제원리에 의하여 형성될 시장교환가격이다.
 [2] 영업비밀이라 함은 일반적으로 알려져 있지 아니하고 독립된 경제적 가치를 가지며, 상당한 노력에 의하여 비밀로 유지·관리된 생산방법, 판매방법 기타 영업활동에 유용한 기술상 또는 경영상의 정보를 말하고, 영업비밀의 보유자인 회사가 직원들에게 비밀유지의 의무를 부과하는 등 기술정보를 엄격하게 관리하는 이상, 역설계가 가능하고 그에 의하여 기술정보의 획득이 가능하더라도, 그러한 사정만으로 그 기술정보를 영업비밀로 보는 데에 지장이 있다고 볼 수 없다.
 [3] 배임죄는 타인의 사무를 처리하는 자가 그 임무에 위배하는 행위로써 재산상 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 이를 취득하게 하여 본인에게 손해를 가함으로써 성립하는바, 이 경우 그 임무에 위배하는 행위라 함은 사무의 내용, 성질 등 구체적 상황에 비추어 법률의 규정, 계약의 내용 혹은 신의칙 상 당연히 할 것으로 기대되는 행위를 하지 않거나 당연히 하지 않아야 할 것으로 기대되는 행위를 함으로써 본인과 사이의 신임관계를 저버리는 일체의 행위를 포함하는 것이므로, 회사의 영업비밀을 사외로 유출하지 않을 것을 서약한 그 직원이 경제적인 대가를 얻기 위하여 경쟁업체에 영업비밀을 유출하는 행위는 피해자와의 신임관계를 저버리는 행위로서 업무상배임죄를 구성한다.

[7] 업무상배임, 부정경쟁방지 및 영업비밀 보호에 관한 법률 위반

대법원 2006. 10. 27 선고 2004도6876 판결

[1] 배임죄는 타인의 사무를 처리하는 자가 그 임무에 위배하는 행위로써 재산상 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 이를 취득하게 하여 본인에게 손해를 가함으로써 성립하는바, 이 경우 그 임무에 위배하는 행위라 함은 사무의 내용, 성질 등 구체적 상황에 비추어 법률의 규정, 계약의 내용 혹은 신의칙 상 당연히 할 것으로 기대되는 행위를 하지 않거나 당연히 하지 않아야 할 것으로 기대되는 행위를 함으로써 본인과 사이의 신임관계를 저버리는 일체의 행위를 포함하는 것이므로, 회사의 영업비밀을 사외로 유출하지 않을 것을 서약한 그 직원이 경제적인 대가를 얻기 위하여 경쟁업체에 영업비밀을 유출하는 행위는 회사와의 신임관계를 저버리는 행위로서 업무상 배임죄를 구성한다.
 [2] 영업비밀이라 함은 일반적으로 알려져 있지 아니하고 독립된 경제적 가치를 가지며, 상당한 노력에 의하여 비밀로 유지·관리된 생산방법, 판매방법 기타 영업활동에 유용한 기술상 또는 경영상의 정보를 말한다.
 [3] 배임죄에서 본인에게 손해를 가한 때라 함은 총체적으로 보아 본인의 재산상태에 손해를 가한 경우를 말하고, 실해 발생의 위험을 초래한 경우도 포함하는 것이므로 손해액이 구체적으로 명백하게 산정되지 않았더라도 배임죄의 성립에는 영향이 없다고 할 것이다.