

企業體 從業員의 營業秘密流出 어떻게 막나?

- 不正競爭防止法中

營業秘密保護 規定 中心으로

黃 義 昌
특허청 조사과장

목 차

- I 머리말
- II 종업원의 영업비밀 유출방지
 - 1. 유출 유형
 - 2. 방지 방안
- III. 종업원의 영업비밀 유출에 대한 구제
- IV. 맺는말

(이번호에 전제)

I. 머리말

영업비밀 보호제도는 19세기 초경부터, 영·미를 중심으로 한 구미에서 발달된 제도로써 영국에서는 퇴직후의 종업원에 의한 영업비밀을 부정한 목적으로 사용하거나 공개하는 행위를 금지 또는 예방하려는 움직임이 기술분야의 노하우에서부터 일기 시작하여 점차 판매 기타 경영분야의 노하우에까지 확산되어 보통법(common law)에 의하여 보호되어 왔으나 상당히 상세한 법리가 판례법을 통하여 축적되어 왔다.

미국에서도 19세기 초부터 종업원에 의한 영업비밀 누설을 막기 위해 종업원의 영업비밀 유지 계약 위반사건에 대한 금지명령을 법원의 법정모욕죄로 제재하여 왔기 때문에 비교적 오래 전부터 강하게 보호되어 왔다.

우리나라에서도 막대한 연구·개발비의 투자와 많은 지적 창작노력 및 오랜 시간의 소요로 창출한 타인의 지적 재산인 영업비밀을 무단사용하거나 도용하는 등의 부정경쟁행위로부터 보호하여 건전한 경쟁질서 확립을 통한 연구·개발 분위기를 조성하고 날로 심화되고 있는 선진산업국의 기술이전기피 현상을 타파하여 첨단산업분야의 선진기술도입을 촉진하며 부질없는 대외통상 마찰 등의 요인을 해소하는 한편 영업비밀 보호 등에 관한 국제화 추세에 적절히 대응하기 위한 영업비밀관리능력이나 분쟁해결능력을 높이는 등 국제영업활동에서의 적응력 배양 등을 위해서 영업비밀 보호제도에 관해 1988년부터 약 2년 동안의 연구·검토과정을 거쳐 현행 부정경쟁방지법 속에 영업비밀 보호규정을 신설하는 개정 부정경쟁방지법을 1991년 12월 31일 공포하여 1년간의 유예기간을 거쳐 지난해 12월 15일부터 시행에 들어갔다. 그러나 영업비밀 개념 자체가 워낙 애매모호하고 그 규율대상도 광범위하고 포괄적이어서 법 자체도 추상적인 법이 되고 말았다.

따라서 같은 영업비밀 침해행위라 할 지라

도 개별 사례의 상황에 따라서는 그 해석도 서로 다르게 나올 수 있는 등 영업비밀 보호 제도를 이해하는 데는 그리 쉽지가 않다. 그러기 때문에 영업비밀의 관리에는 무엇보다도 먼저 부정경쟁방지법에서 규정하고 있는 영업비밀의 법적 개념을 정확히 이해하고 그 내용을 명확히 파악하는 것이 중요한 일이다.

영업비밀이란 기업 등 사업주체가 영업활동을 함에 있어서 경쟁상의 우위를 확보하기 위하여 비밀로 보유하고 있는 정보로서 기술상의 정보뿐만 아니라 판매상의 정보는 물론 기타 경영상의 정보까지를 모두 포함하는 총칭적 개념으로서 일본, 독일, 스위스, 오스트리아 등과 같이 제정법인 부정 경쟁 방지법에 의해 보호를 하고 있는 나라의 경우에는 일반적으로 영업비밀이라는 용어를 사용하고 있으며 일명 기업기밀, Trade secret, 재산적 정보(Proprietary information), 비공개정보(Undisclosed information), 비밀영업정보(Confidential business information), 노하우(Know-how) 등 다양한 용어로 불리어지고 있으나 이는 거의 비슷한 개념으로 볼 수 있을 것이다.

부정경쟁방지법에서는 영업비밀의 정의를 공연히 알려져 있지 않은 비공지성이 있어야 할 뿐만 아니라 비밀 보유자가 상당한 노력을 들여 비밀로 유지하고 있어야 하고 생산방법, 판매방법 기타 경영활동에 유용한 정보이어야 한다고 규정하고 있다.

즉, 영업비밀이란 사업주체가 보유하고 있는 산업정보 중에서 비공지된 유용한 정보로서 비밀로 유지되고 있는 것만을 말한다.

이와같이 영업비밀이 비공지성, 비밀유지, 유용성 등의 요건이 동시에 충족되었을 때에만 비로서 이 법에 의한 영업비밀로서 구제를 받을 수 있다고 본다.

다음의 예시의 산업정보가 위와 같은 영업비밀의 요건을 충족하였을 경우 영업비밀의 보호대상이 될 수 있을 것이다.

- 연구·개발정보로서 연구개발분야 설정자

료, 연구개발 전략 및 그 방법.

연구개발 계획, 연구개발 일지, 실험데이터(실패한 데이터 포함), 실험성과분석 자료, 연구개발 결과에 대한 경제성 검토 자료 등.

- 기술상의 정보로서 설계방법, 설계도면, 제조공정, 성분원료의 배합화, 강도계산의 운용방법, 햄버거의 조리방법, 쉐어키치킨의 양념 조리법, 코카콜라의 향 내는 방법 등.

- 상업상의 정보로서, 고객의 리스트, 거래선의 루트, 가격산정자료, 원가계산 자료, 신제품의 생산계획이나 판매계획, 판매매뉴얼, 제품의 할인시스템 등.

- 기타 경영상의 정보로서 경영전략계획, 기본조사자료, 인사·조직·사무관리기법, 재무·금융 등 재산관리 방법 및 그 자료 등을 들 수 있다.

그러나 다음과 같은 예시의 정보는 이 법에 의한 영업비밀의 대상이 될 수 없을 것이다.

- 종교적 교전
- 경쟁기업 도산작전 계획
- 사장과 여직원간의 애정 스캔들
- 공해물질의 방출관련 자료
- 세금 포탈관련 자료
- 공익적 보도자료 등을 들 수 있다.

이와같은 영업비밀은 막대한 투자와 많은 지적창작노력을 들여 개발한 것으로서 그 자체로서도 상품화가 가능하지만 다른 자원과 결합한 경우에는 고부가가치를 창출하는 중요한 경영자원이 된다.

즉, 영업비밀이 돈과 결합하면 재테크가 되고 기술과 결합하면 하이테크가 되어 영미제국에서 비교적 일찍부터 지적재산으로서의 보호가치가 매우 큰 것으로 평가 되어 왔다.

그러나 기업의 영업비밀 보호는 산업스파이 등 외부인에 의한 탐지 등의 침해행위보다는 영업비밀에 항상 직접, 간접적으로 접하고 있는 내부의 종업원이나 영업상 거래관계 당사자 등에 의한 누설의 위험이 더 높은 것이 현실이다. 특히 종업원에 의한 누설로서 현직 종업원뿐만 아니라 퇴직종업원에 의한 부정사

용이나 부정공개가 영업비밀유출에 대중을 이루고 있는 실정이다. 따라서 영업비밀 보호는 곧 종업원의 영업비밀에 관한 올바른 정보관을 심어주는 일과 함께 기업 스스로의 객관적인 비밀유지노력이 수반되어야만 비로서 종업원에 의한 영업비밀 유출이 방지 될 수 있을 것이다.

II. 종업원의 영업비밀 유출 방지

1. 유출 유형

이 법에 의한 종업원의 영업비밀유출은 계약관계 등에 의해서 영업비밀을 비밀로서 유지하여야 할 의무가 있는 자가 부정한 이익을 얻기 위하여 그 영업비밀을 스스로 사용하거나 공개하는 행위와 그 영업비밀 보유자에게 손해를 가할 목적으로 스스로 사용하거나 공개하는 행위로 특정하고 있다.

가. 부정한 이익을 얻기 위한 유출

입사시 또는 퇴사시 사용자와 계약이나 서약서 등에 의해 영업비밀을 비밀로 유지해야 할 의무가 있는 종업원이 재직중이나 퇴직후 돈을 벌거나 상위직에 오르는 등의 부정한 이익을 얻을 목적으로 그 영업비밀을 사용하거나 공개하는 행위로서 예를 들면 취미잡화품의 통신판매업을 경영하고 있는 회사의 임원이 재직중 동종의 영업비밀을 경영하는 회사를 설립한 후 원회사의 약 2만명분의 단골손님명부를 사용하여 통신판매업을 하는 경우를 들 수 있을 것이다.

나. 사용자에게 손해를 가할 목적의 유출

영업비밀 유지의무가 있는 종업원이 그 의무를 위반하여 영업비밀을 보유하고 있는 회사에 손해를 가할 목적으로 그 영업비밀을 스스로 사용하거나 공개하는 행위로서 예를 들면 피고 Y는 원고 X사에서 제도기사로 근무하고 있는 동안 금지되어 있음을 알면서도 원고 X가 사용하고 있는 냉류압법에 관한 도면, 문서 및 부품 원형을 훔쳐 복사하였다. 그 후 피고 Y는 원고 X사를 퇴직하고 H사에 입

사하여 그 동안 원고 X사에서 얻은 경험, 지식을 H사에서도 사용하고 개별사항마다 기억이 불확실한 때에는 원고 X사로 부터 확보한 자료를 참고하였다. 이를 통해 피고 Y는 원고 X사에게 손해를 입히고 H사의 경제적 지위향상에 노력하였다는 이유로 1심에서 절도만을 유죄로 인정하였으나 2심은 비밀누설에 대해서도 유죄를 인정한 경우를 들 수 있을 것이다.

2. 방지 방안

종업원에 의한 영업비밀 유출을 방지하기 위해서는 우선 그 유출행위가 이 법에 의한 영업비밀 침해행위이어야 한다. 따라서 종업원은 계약관계 등에 의하여 영업비밀을 비밀로 유지하여야 할 의무가 있어야 하고 그 의무를 위반하여 부정한 이익을 얻거나 회사에 손해를 가할 목적으로 그 영업비밀을 스스로 사용하거나 제 3자 등에게 공개했을 때에만 영업비밀 유출로서, 영업비밀 침해행위가 구성된다. 그러므로 종업원에 의한 영업비밀의 유출방지는 먼저 종업원에게 영업비밀 유지의무를 부과하는 계약 등을 체결함은 물론 기업체 스스로의 영업비밀 관리 노력도 함께 수반되어야만 할 것이다.

가. 종업원에 대한 영업비밀 유지의무의 부과

회사는 사원을 채용할 때나 사원이 퇴직할 때에는 먼저 영업비밀 유지의무를 부과하는 계약을 체결하거나 서약서 등을 징구하는 일이다.

현직 종업원에게는 재직시 지득한 영업비밀을 고용기간 중 직무수행 이외의 타 목적에 부정하게 사용할 수 없음을 내용으로 하는 영업비밀 유지계약을 체결하고 퇴직하려는 종업원과는 영업비밀과 관련된 분야의 기업에 전직이나 경쟁기업의 설립, 또는 경쟁기업과의 동업, 고문, 자문 등을 제한하는 등의 경쟁금지계약을 체결하여 이들로 하여금 당해 영업비밀이 외부에 누설되어 사용되지 않도록 철

저한 관리가 요구된다. 그러나 퇴직 종업원과
의 경업금지 계약은 자칫 종업원의 직업선택
의 자유를 제한하게 됨으로 엄격하게 운용하
지 않으면 안될 것이다.

영업비밀 유지계약은 영업비밀에 상당한 것
을 보호하기 위하여 체결하여야 하며 그 영업
비밀 유지의무는 퇴직 후에도 비밀유지의 필
요성이 있는 한 계속 인정 될 수 있을 것이나
퇴직 후의 경업금지에는 정당한 전직 등에 제한
을 주지 않는 범위내에서 영업비밀 유지를 위
해 합리적인 이유가 있는 경우에 한하여 인정
되어야 할 것이다.

최근 미국의 법원에서는 고용계약에 있어서
의 경업금지의무에 관하여 다음과 같은 3가
지의 기준을 제시하고 있다.

첫째, 사용자의 입장에서, 합법적 사업이익
과 사용자 보호를 위한 합리적인 제한인지.

둘째, 종업원의 입장에서, 생계유지를 위한
합법적인 노력을 방해한다는 점에서 과도한
억압이 아니라고 하는 의미에서 합리적인 제
한 인지.

셋째, 공공복리의 관점에서 합리적인 제한
인지를 따져 보고 이에 적합하지 않은 종업원
과의 경업금지계약은 그 유효성을 인정하지
않고 있는 경향이다.

고용계약에 있어서 경업금지의무는 영업양
도에 따른 유사계약보다 더 엄격하게 판단 될
수 있을 것이다.

고용계약에 있어서의 경업금지의무는 거래
상 제한이 있고 또 효력을 갖기 위해서는 다
음과 같은 계약일 필요가 있다.

첫째, 서면에 의할것,

둘째, 고용계약체결시에는 계약의 일부로서
체결될 것

셋째, 유효한 대가에 의할 것

넷째, 제한이 부과되는 기간, 지역은 합리
적이어야 할 것

다섯째, 양당사자에 있어서 공평한 것이어
야 할 것

여섯째, 공공의 목적에 위배되지 않을 것

등이 요구된다 할 것이다.

이와같은 필요적 요건에 부적합한 경업금지
계약은 사회질서에 반한 것으로서 무효가 될
수 있을 것이다.

경업금지계약이 무효라고 판시한 1957년 8
월 28일의 일본 광도 고등재판소의 판결례를
살펴본다.

광도백화점안에서 부인복지 판매점을 경영
하고 있는 원고 X는 피고인 여종업원 Y를 고
용할 때 퇴직하더라도 이 백화점내의 다른 부
인복지 상점에는 취업하지 않는다는 취지의
서약을 하도록 하였다. 피고 Y는 원고 X로
부터 해고되어 이 백화점내의 다른 부인복지
상점에 재취업하였다. 원고는 피고가 부인복
지 판매를 하지 못하도록 가처분 신청을 법원
에 냈다.

제 1심은 원고의 가처분 신청을 기각하였
고 원고는 항소하였다. 법원의 기각판결요지
를 보면 피고 Y는 특별한 지식이나 기능, 경
험을 필요로 하지 않는 부인복지 판매를 보조
하면서 생활하고 있기 때문에 해고되면 쉽게
취직할 수 없는 생활곤란한 가장 약한 입장에
서게 된다.

이러한 약자에 대해 취직의 제한을 약속하
는 것은 피용자의 생활권을 위협하고 개인의
자유를 구속할 우려가 충분함으로 고용주의
이익을 보호할 필요성을 인정할 수 없고 미풍
양속에도 반하므로 무효라고 보는 것이 타당
하다고 판시하였다.

또한 퇴직 종업원의 일반적인 지식이나 경
험, 기술, 기능 등의 사용을 본질적으로 제한
하는 내용의 경업금지계약은 영업비밀 보호를
위한 이 법의 취지를 일탈한 것으로 그 계약
자체의 효력에 문제가 생길 수 있다고 본다.

전직에서 얻은 일반적인 지식, 경험 기능은
다른 곳에서 사용하더라도 영업비밀 침해행위
가 되지 않는다는 1980년 미국 Masachu-
sets주 연방법원의 판결례를 보면 다음과 같
다.

① 고용계약이 끝난 종업원은 그 고용기간

중에 얻은 일반적인 기능과 지식을 다른 곳에서 사용할 수 있다. 일반적인 지식, 경험, 기억, 기능을 전 종업원이 사용할 수 있는 권리가 있어야 노동의 유동성, 직업활동의 자유, 독점의 방지를 촉진 시킨다. 법은 이러한 기능과 지식의 국가적인 축적의 증가를 지향한다.

② 피고는 원고사에서 업무범위에 관한 지식과 기능을 가지고 있었고 제품을 본적도 없는 경우와는 상황이 다르다. 이러한 상황에서 사용자는 보호의 대상이 되는 비밀을 분명하게 입증할 책임이 있다. 종업원의 일반적인 지식이나 경험의 일부로 된 경우에는 사용자는 종업원에게 제약을 정당화하기에 충분한 사용자의 이익을 분명하게 해야 하는데 본건에서는 원고가 이를 입증하고 있지 않다.

③ 피고와 원고간에는 고용계약시 영업비밀 유지계약을 체결하여 영업비밀에 상당하는 것은 보호되지만 영업비밀에 해당되지 않으면서 종업원의 권리를 제한하는 영업비밀 유지계약은 공공질서에 위반된다고 판시하였다.

여기에서 또 한가지 중요한 것은 종업원의 영업비밀 유지의무의 발생문제이다. 즉, 반드시 명시적인 영업비밀계약체결에 의해서만 발생하느냐 아니면 일반 취업규칙에 의한 고용계약 등에 의해서도 신뢰관계에 의한 묵시적인 영업비밀 유지의무가 발생하느냐이다.

이는 개별사례의 상황에 따라서 달라지겠지만 일반적으로 종업원이 사용하고 있는 영업비밀이 당해 종업원에 의해 개발되었을 때에는 반드시 영업비밀 유지계약을 체결하여야 하지만 회사에서 제공한 영업비밀일 때에는 일반 취업규칙에 의한 고용계약 등에 의해서도 신뢰관계에 의해 묵시적으로 영업비밀 유지의무가 발생할 수 있다고 본다.

신뢰관계에 의하여 영업비밀 유지의무가 발행한다는 1958년 미국의 판례를 보면 다음과 같다.

① 종업원은 고용에 의해 취득한 영업비밀 정보를 누설하거나 이용해서는 않된다는 묵시

적인 의무가 있다.

② 이러한 정보는 사용자의 재산이고 종업원은 그 신뢰하에 정보를 보유하는 것이기 때문에 신뢰에 반하여 정보를 이용할 수 없다.

③ 명시적인 영업비밀 유지계약은 구제를 하는데 반드시 불가결한 것은 아니다. 개별사례의 상황 및 사용자, 종업원 양자간의 관계에서 영업비밀유지 관계가 묵시적으로 합의되어 있으면 충분하다. 이 사건에도 이러한 의무가 고용계약 중에 포함되어 있다고 볼 수 있다고 판시하였다.

그러나 분명한 것은 종업원에 대한 전직제한 등의 경업금지계약은 영업비밀의 보호를 위해 서면제한을 가하는 것이기 때문에 서면에 의한 영업비밀유지계약을 체결하여 두는 것이 훗날 영업비밀에 관한 분쟁시 유리한 법적 해결을 이끌어 낼 수 있을 것이다. 따라서 서면에 의한 계약에는 구체적으로 보호되어야 할 영업비밀이 무엇이고 보호되어야 할 기간과 지역의 범위를 확실히 그리고 합리적인 수준에서 특정해 놓는 것이 중요하다.

즉, 퇴직자와의 경업금지계약이 합리적인 범위 내에서 체결되었는지의 여부를 금지기간, 장소적 범위 제한대상이 되는 직종의 범위, 대가의 유무 등에 대해서 사용자의 이익, 종업원의 불이익 및 사회적 이익 예컨대 독점이나 독점에 따른 소비자의 이해 등의 관점에서 검토되어야 할 것인바 사용자와 종업원 상호간의 이익을 비교형량하여 이루어져야 할 것이다.

나. 기업체의 영업비밀 관리

종업원에 의한 영업비밀의 유출방지가 종업원과의 영업비밀 유지계약만으로 되는 것은 결코 아니다.

기업 스스로가 영업비밀 보호를 위한 보다 많은 노력을 객관적으로 기울여 관리하지 않으면 안 될 것이다.

예를 들어 영업비밀 관리규정을 제정하여 시행한다던가 영업비밀 관리 전담부서와 영업비밀 관리위원회 등을 설치하고 영업비밀을

분산관리할 것인지, 집중관리할 것인지를 관리방법을 결정할 뿐만 아니라 영업비밀의 접근을 최소화하고 관리상의 책임과 한계를 분명히 하기 위하여 영업비밀 취급자 등을 지정 또는 인가하는 등의 영업비밀의 관리체계를 확립하는 일이다. 또한 개발한 산업정보 중에서 사업활동상 꼭 비밀로 유지하여야 할 가치가 있는 정보만을 영업비밀로 분류하여 영업비밀의 양산을 지양한다.

영업비밀은 그 중요도에 따라서 I급 영업비밀, II급영업비밀, III급영업비밀, 사외비, 사내비 등으로 등급 관리한다.

즉 그 영업비밀이 누설되었을 경우 기업의 존립이 위태롭게 되는 등의 우려가 있는 정보는 I급영업비밀로, 그 영업비밀이 누설되었을 경우 영업활동에 막대한 지장을 초래할 우려가 있는 정보는 II급영업비밀로, 그 영업비밀이 누설되었을 경우 경쟁기업체에 유리하게 되는 정보는 사외비로, 그 영업비밀이 누설되었을 경우 영업비밀 비인가자가 유리하게 되는 정보는 사내비로 등급을 책정하여 관리한다.

영업비밀은 그 활용가치의 정도에 따라서 보호기간을 3개월, 6개월, 1년, 2년, 3년 등으로 정하되 그 보호기간의 설정기준은 영업비밀로서의 정보적 가치나 영업비밀의 연구개발 투자비, 창작노력 및 소요기간, 연구개발의 난이도, 연구개발분야의 업종, 연구개발팀의 전문성, 영업비밀의 혁신속도, 소비 등 수요 패턴의 전이 등을 종합적으로 검토하여 정하되 최단기간으로 하며 지나치게 길게 잡아서 안 될 것이다.

영업비밀이 포함된 서류 등의 정보 등에 대해서는 비밀사항이 담겨져 있다는 것을 알리고 유출금지령을 알린은 물론 영업비밀 취급자 또는 관리자에게 경고하고 영업비밀 비인가자의 접근을 방지하기 위하여 분류와 동시에 등급에 따라 구분된 표시로 하되 등급표시는 적색으로 한다.

영업비밀로 확정된 정보는 반드시 관계 종

업원 등에 고지하고 가능한한 영업비밀의 접근을 최소화하는 노력을 게을리해서는 안 될 것이다. 즉, 어떤 종업원이 제한된 영업비밀만으로 직무를 효과적으로 수행할 수 있다면 그 직무수행에 필요한 최소량의 정보만을 제공해 주는 등의 관리가 필요하다. 또한 영업비밀은 금고나 이중자물쇠 등 특수 안전장치가 되어 있는 용기에 보관하고 특수장치 등 보호시설에 대해서는 그 설치구역을 설정하여 외부인의 출입을 통제하는 등의 조치를 강구하여 안정적 관리를 도모한다.

영업비밀의 출입을 항상 파악하고 분실, 훼손 등을 즉각 발견하여 신속히 대처할 수 있도록 영업비밀 관리상태에 대한 체계적인 점검이 가능하도록 영업비밀 관리상태 점검체계를 확립해 두는 것도 매우 중요한 일이다.

통신시설과 컴퓨터의 관리도 철저히 해야 할 것이다. 통신시설의 이용은 가급적 암호로 사용하고 컴퓨터의 관리에 있어서도 영업비밀을 관리하는 상급자가 컴퓨터에 관하여 일정 수준 이상의 지식을 갖추어서 전문기술직에 의한 영업비밀 누설을 방지한다.

컴퓨터 화일의 접근을 패스 워드만이 가능하도록 통제함은 물론 수시변경을 통하여 영업비밀 화일에의 접근을 엄격히 제한한다.

그 외에도 영업비밀을 사용하던 종업원이 경쟁회사에 옮길 때에는 그 회사에 자사의 영업비밀과 관련된 보직에 임명하여 영업비밀이 사용되는 일이 없도록 하는 주의통지문을 보내는 일도 게을리해서는 안 될 것이다. 또한 신입사원은 물론 재직자에게도 영업비밀 관계 규정 등에 관한 직무교육을 실시하여 영업비밀에 관한 관리방법을 철저히 주지시키고 퇴직후에도 일정 기간 누설을 해서는 안 된다는 기본인식을 갖도록 영업비밀 보호의 생활화를 몸에 익히도록 한다.

끝으로 영업비밀관리를 엄격히 하다 보면 의외로 영업비밀의 연구개발 의욕이 저하되고 영업비밀과 관련된 업무 추진에 있어서도 비능률 등의 역기능 현상도 예상됨으로 이를 극

복하기 위하여 직무수행 과정에서 발견 또는 창출된 영업비밀은 회사에 신고하여 회사의 영업비밀로 관리될 수 있도록 하는 영업비밀 신고제를 될 수 있도록 하는 영업비밀 신고제를 두어 운영한다. 신고된 영업비밀은 가칭 『영업비밀 관리위원회』와 같은 기구에서 심의를 거쳐 영업비밀 관리기록부에 올리고 이에 상응하는 보상을 지급하는 제도도 아울러 마련하여 영업비밀의 과잉관리로 인해 자칫 위축되기 쉬운 사내분위기를 일신하는 한편 영업비밀 보호제도의 활발한 운용을 도모한다.

이상과 같은 적극적인 관리방법도 중요하지만 경쟁회사로부터도 영업비밀 침해라는 이유로 제소를 당하지 않도록 하는 소극적인 관리방법도 아울러 강구하는 것이 좋을 것이다.

즉, 경쟁회사에서 얻은 영업비밀을 사용하지 않는다는 서약서 등을 징구하여 둬으로써 훗날 영업비밀 분쟁에 대비하는 것도 매우 중요한 일이다.

Ⅲ. 종업원의 영업비밀 유출에 대한 구제

1. 민사적 구제

사용자는 계약관계 등에 의하여 영업비밀을 비밀로 유지하여야할 의무가 있는 종업원이 부정한 이익을 얻거나 손해를 가 할 목적으로 그 영업비밀을 사용 공개 하거나 하려고 하는 경우에는 민사상 영업비밀 침해행위에 대한 금지 또는 예방을 법원에 청구할 수 있을 뿐만 아니라 그 영업비밀 침해행위를 조성한 물건, 폐지, 침해행위에 제공된 설비의 제거, 기원 침해행위의 금지 또는 예방을 위하여 필요한 조치를 함께 청구할 수 있다.

그러나 금지는 엄격하고 예외적인 구제로서 청구권자에게 회복불능의 손실이 발생할 우려가 있을 때에만 행해져야 하며 청구권자인 회사는 위협에 직면하고 있다는 사실뿐만 아니라 금지의 필요성을 명확하게 해야지 단기간의 문제만으로는 불충분하다고 본다.

따라서 예방적 금지가 인정되려면 다음과

같은 4가지의 요소가 입증될 필요가 있다고 본다.

첫째, 그 영업비밀이 성공의 실질적 가능성이 있을 것

둘째, 금지명령이 없을 경우 회복불능의 피해가 실제로 발생할 가능성이 있을 것

셋째, 금지청구인의 피해가 피청구인이 입는 손실보다 클 것

넷째, 금지명령이 공공의 이익에 손해를 주지 않을 것 등이 충족되어야 할 것이다. 이와 같은 요소가 충족되어 금지청구를 할 경우에도 그 금지기간은 매우 합리적이어야 한다.

즉, 금지기간은 영업비밀 침해행위로 인하여 침해자가 경쟁상 우위를 지킬 수 있는 선도기간(leading period) 또는 복제공법(reverse engineering)이나 독자적 개발에 소요되는 기간만큼이 적절하다고 본 미국의 사례가 있다.

또한 종업원의 유출에 의한 손해에 대해서는 금전적 보전 차원에서 손해배상을 청구할 수 있을 뿐만 아니라 영업상의 신용이 실추되었을 때에는 손해배상과는 별도로 신용회복청구도 할 수 있다.

2. 형사적 구제

이상의 민사적 구제 이외에 현직 종업원이 회사 고유의 특유한 생산기술을 제3자에게 누설했을 경우에는 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있도록 벌칙을 두고 있다. 이와같은 죄에 대한 공소는 피해자 즉, 영업비밀 보유자의 고소가 있어야 할 수 있는 친고죄로 하고 있다.

Ⅳ 맺는말

종업원을 회사의 취업규칙에 의한 고용계약 등에 의해 명시적 또는 묵시적으로 사용자와의 사이에 특별한 신분관계가 생기게 된다.

따라서 종업원은 일반적으로 그 직무수행에 필요한 정보 즉, 사용자의 지적재산인 영업비밀을 받아 이를 통해 기업이윤에 기여하게 된

다. 그러므로 사용자인 회사가 제공한 부정이익을 정당한 직무수행 이외의 부정적인 목적에 사용해서는 안된다는 것은 법 이전에 종업원의 복무윤리에 관한 문제이기도 하다.

그러나 현실적으로 종업원은 회사의 영업비밀을 부정적인 이익을 얻거나 회사에 손해를 가할 목적으로 악용하는 경우가 있을 수 있으므로 회사는 종업원에 대한 교육을 통해 근무윤리를 확립해 나아감은 물론 이상에서 언급한 영업비밀에 관한 유지 노력을 합리적 수준에서 객관적으로 해 나아가지 않으면 안 될 것이다.

만약 회사 등 사용자가 영업비밀 관리에 상당한 노력을 들이지 않고 소홀히 하였을 경우에는 종업원의 유출을 방지할 수 없을 뿐만 아니라 법적 구제도 받을 수 없게 될 것이다.

그러므로 사용자는 영업비밀을 종업원의 유출로부터 보호하기 위해서는 먼저 종업원에 대한 영업비밀의 중요성과 비밀의 준수의식을 고취시키고 생산된 영업비밀에 대해서는 철저히

하게 관리해 나갈 수 있는 지혜와 노력을 기울이는 등 영업비밀 관리에 최선을 다하는 것이 영업비밀 보호를 위해 매우 중요한 일이라고 생각한다.

이 법은 영업비밀 보호에 관한 기본적인 틀만을 정하고 있을 뿐 실제 영업비밀 보호제도를 운용하는 주체는 회사와 종업원 여러분들이다.

따라서 사용자와 종업원은 무엇보다도 먼저 이 법의 취지와 내용을 정확하게 이해하고 파악하는 일이 중요하다고 본다. 그 연후에 사용자는 회사의 기업문화에 알맞는 영업비밀 관리제도를 개발, 정착시키고 종업원은 종업원대로 회사의 영업비밀을 침해하지 않도록 하는 노력과 함께 직장인으로서의 직업관의 확립이 중요하다고 본다.

영업비밀 보호제도의 성패는 사용자나 종업원의 영업비밀 보호를 위한 노력과 신뢰 여하에 달려 있다고 본다. <♣>

특허행정에 대한 여론 수집

본회에서는 「특허행정 여론 수렴함」을 마련하여 여론 수집활동을 강화하였습니다.

특허행정 중에서 불합리한 사항이나 개선해야 할 사항이 있으면 본회 여론 수렴함으로 보내주시시오. 수렴된 여론중에 행정쇄신 대상은 행정대책반에서 처리하고, 기타 부정 등에 관한 사항은 규정에 의거 처리하겠습니다.

보내실곳 : 서울시 강남구 삼성동 143-19 한국발명특허협회
「특허행정 여론 수렴함」 담당자(T : 568-8267)