

안녕하십니까, 테크앤로 법률사무실의 구태연 대표변호사입니다.

오늘은 영업비밀의 보호기간이란 주제로 여러분들께 말씀을 드리려고 하는데요, 오늘 영업비밀의 보호기간이라는 주제를 선정한 이유는 대법원이 영업비밀침해금지청구에 있어서 영업비밀 보호기간이라는 개념을 전제로 기업의 영업비밀을 인정하지 않는 판시를 하고 이러한 입장을 유지하고 있기 때문에 논란이 되고 있습니다. 그럼 지금부터 살펴보도록 하겠습니다.



영업비밀이란 기업이 외부에 공개하지 않고 내부적으로만 생산활동에 활용하고 있는 지식재산을 말합니다. 기업은 자신의 지식재산을 특허로 공개할지 또는 외부에 공개하지 않고 영업비밀로 사용할지 결정을 하는데요, 특허로 공개하는 경우는 그 기술의 실시로 인해서 어차피 외부에 기술이 알려져서 다른 경쟁자들이 그 기술을 차용하여 자사를 위협할 것이 명백한 경우에 그것을 특허로 등록함으로써 독점권을 부여받는 대신 특허는 보호기간이 20년밖에 되지 않습니다.

그래서 20년이 지나면 특허권은 소멸하고 특허에 공개된 기술은 모든 사람들이 사용할 수 있는 공개된 기술이 되기 때문에 일정한 기술들은 공개하지 않고 그보다 훨씬 오래된 기간 동안 보호를 받기 위해서 또는 단기간이라 할지라도 다른 경쟁자들에게 그 기술을 노출 당하지 않게 하기 위해서 영업비밀로서 내부적으로 관리를 하게 됩니다.

그런데 이러한 기업은 영업비밀로 보호를 받기 위해서 부정경쟁 방지 및 영업비밀의 보호에 관한 법률에 정해진 요건을 충족해야 되는데요, 그 충족해야 하는 요건은 일단 외부에 알려져 있지 않아야 됩니다. 그래서 비공시성, 또 경제적 가치가 있어야 합니다. 경제적 가치성, 그리고 무엇보다도 이러한 정보를 내부에서 비밀로서 인식하고 보호하기 위해서 관리하는 노력을 게을리 하지 않아야 됩니다. 그게



비밀관리성이라고 하는데요, 원칙적으로 이 세가지 요건을 모두 충족하면 영업비밀로서 인정을 받아야 정상입니다.

현재 미국이나 일본과 같은 기술강대국들은 자국 기업의 영업비밀을 더욱더 보호하기 위해서 계속 입장을 강화하고 있는데요, 최근 미국 캘리포니아주 항소심 법원에서는 설계나 프로세스와 같은 아이디어도 영업비밀로 보호할 수 있다 라는 판례를 만들었습니다. 결국 지금 세계적으로 경제대전 특허전쟁이 벌어지고 있다고 말씀드릴 수 있는데, 전세계 국가들이 치열하게 경쟁하는 이런 글로벌 경제 체계에서 자국기업들의 기술을 보호하기 위해서 판례마저도 훨씬 진보적인 입장을 취한다는 것을 알 수 있게 됩니다. 그런데 우리나라에서는 특정한 판례 입장 때문에 이와 반대로 우수한 기술을 개발했다 할지라도 퇴직자가 나타나면 영업비밀이 일정 기간 후에는 소멸하는 아이러니가 발생 하고 있는데요, 이를 자세히 살펴보도록 하겠습니다.

현재 98 년에 선고된 대법원 97 다 24528 판결은 “영업비밀이 보호되는 시간적 범위는 당사자 사이에 영업비밀이 비밀로서 존속하는 기간이라고 할 것이므로 그 기간의 경과로 영업비밀은 당연히 소멸하여 더 이상 비밀이 아닌 것으로 된다” 라고 판시하고 있습니다. 그렇다면 판례는 근로자가 퇴직하면 일정한 기간이 지나면 당연히 영업비밀성이 사라진다는 이야기인데요, 근로자들은 계속 퇴직을 하지 않습니까? 계속 퇴직을 하면 그런 근로자들이 모두 회사 영업비밀을 사용할 수 있게 됩니다.

그럼 경쟁회사에 근무하면서 일정한 기간이 지나면 그 영업비밀을 사용할 수 있게 되는데, 그럼 이 회사는 아무리 비밀관리를 잘해도 퇴직자들이 늘어나서 다른 경쟁회사에 일정기간 전직을 못하더라도 그 기간만 지나면 다른 회사에 취직해서 이미 영업비밀이 아니기 때문에 영업비밀을 사용할 수 있다 라는 상식적으로 받아들이기 어려운 결론에 도달하게 됩니다.

이러한 판례 입장은 저희가 생각하기에는 근로자의 전직을 금지하려다보니까 일정한 기간으로 제한을 해야 할 필요가 있는거죠. 근로자는 직업선택의 자유가 있는데 장기간동안 영업비밀을 취급했다는 이유로 다른 경쟁업체에 근무하지 못하게 한다면 생존권 문제가 생기지 않습니까? 그래서 전직금지기간을 일정기간으로 끊어줘야 되겠다 라는 입장에서 일정한 기간을 제한하는 요소로 영업비밀성이 사라지게 하면 전직금지를 더 이상 할 필요가 없지 않냐 라는 논리에 이른 것 같은데요 전직금지를 일정기간 제한 할 이유와 이유를 달성하기 위해서 영업비밀성을 상실하게 하는 논리를 만든다는 것은 저희가 생각하기에는 빈대 잡으려다가 초가삼간을 태우는 격이 아닌가 하는 생각이 듭니다.

한편 전직금지기간과 영업비밀의 보호기간이라는 것을 동일시 해서 영업비밀의 보호기간이 종료하면 그 기간까지 전직금지기간이 종료하는 것이다 라고 결론에 이르르고 있는데요, 이러한 것은 회사의 영업비밀을 근로자의 전직금지라는 목적을 달성하기 위해서 오히려 영업비밀성을 상실시키는 즉, 피해기업이 영업비밀을 보호받기 위해서 전직금지를 청구하였음에도 불구하고 역으로 그 피해기업의 영업비밀을 일정한 기간이 지났다는 이유로 상실선고를 해버리는 일종의 사망선고와도 같은 것으로서 좀 합리적인 결론이라고 보기가 어려운 것 같습니다.



근로자의 전직금지기간을 설정하는 목적은 있습니다. 말씀드렸다시피, 직업선택의 자유 등을 보호하기 위해서인데요, 최신기술을 알고 있는 퇴직자가 바로 경쟁업체에 입사해서 전 직장의 영업비밀을 알고 있기 때문에 사용할 가능성이 높아지니까 그것을 일정기간 차단하자는 것이죠. 그래서 실제 전직금지 청구를 인용한 판결들을 보면, 굉장히 고도의 기술들을 다루던 직원이 전직한 경우에 전직금지처분을 받아들이고 있습니다. 하지만 그렇게 고도의 기술의 경우에 전직금지를 받아들이면서 동시에 일정한 기간이 지나면 이 기술은 영업비밀이 아닌 것으로 된다는 것까지 선고할 필요가 없다는 것이죠. 결국 아까 말씀드린대로 피해자의 보호를 오히려 후퇴하는 이러한 판결이 아닌가 하는 생각입니다.

회사의 영업비밀은 부정경쟁 방지 및 영업비밀 보호에 관한 법률의 제 2 조에 있는 영업비밀로서 요건을 갖추고 있는 한 그것을 계속적으로 보호 받아야 됩니다. 부정경쟁방지법 그 어디에도 일정한 기간이 지나면 저절로 영업비밀성이 사라진다는 법률상 문구가 없습니다. 판례는 스스로 개발한 논리로서 판례상 논리로서, 이러한 영업비밀의 상실요건을 전제하고 그를 토대로 전직금지기간을 그 보호기간에 맞추어서 전직금지청구를 제한하고 있는데, 이렇게 된다면 일정한 근로자가 퇴사하기만 하면 결국 회사의 영업비밀은 결국 시한부 생명에 빠져버리게 되는 그런 논리에 다다르게 됩니다.

그렇다면 우리나라 기업은 첫번째 근로자가 퇴사하고 두번째 근로자가 퇴사하고 할때마다 그들이 알고 있는 각 영업비밀의 영업비밀을 다 시한부 생명에 맡겨지게 되고 법률에도 정해지지 않는 이런 시한부 영업비밀이라는 효과를 얻기 위해서 기술 개발을 하고 이를 비밀로서 관리하기 위해서 노력을 다하고 있다는 결론에 이르게 됩니다.

한편, 기업의 영업비밀은 그 근로자들만이 사용하는 것이 아닙니다. 협력업체와 계약을 맺고 기술을 이전해서 협력업체가 일정한 기술 실시로 인한 워 부품들을 만들어서 납품하는 경우가 있는데요, 대부분의 대기업은 이런 협력업체가 없이는 완제품을 생산할 수가 없습니다. 그럼 이러한 협력업체들도

기업의 영업비밀을 다 알고있게 되고요, 협력업체 직원들도 일정한 기간이 지나면 퇴사하는 사람이 나오게 됩니다.

그렇다면 어떤 기업도 자신의 영업비밀을 스스로가 영원히 사용할 수 없고, 직원 또는 협력업체를 통해서 사용해야 된다는 이런 현실에서 일정한 기간이 지나면 어떤 기업도 영업비밀은 더이상 보유할 수 없게 되는 이런 결론에 이르러기 되는데요, 이러한 결론은 부정경쟁방지법에 입법목적이나 존재의 자체까지 상실시키는 대단히 바람직하지 않은 법리라고 말씀드릴 수 있겠습니다. 더욱이 기술보유국인 우리나라 입장에서 이러한 판례가 유지된다면 앞으로 삼성이나 엘지 기타 수많은 대기업들이 우리나라 내부의 판례로서 기술을 모두 상실하고 영업비밀성을 상실하고 결국 글로벌 경쟁에서도 뒤쳐지는 결과가 되지 않는가 하는 생각입니다.

한편, 한편으로는 산업기술 범죄수사대 또는 첨단범죄수사부 등에서 기술유출을 수사하면서 한쪽으로는 대법원판례가 기술이 일정기간이 지나면 사라져버린다는 판례를 유지하고 있다는 것은 서로 모순될 뿐 아니라 국가로서는 산업재산을 보호하는 정책적으로도 바람직하지 않은 결론입니다.

특히 수사와 재판은 상당히 오랜기간이 흐르거든요? 그래서 지금 영업비밀을 침해받은 기업들을 상대로 조사한 결과에 의하면 다수의 기업이 너무나 영업비밀의 침해에 대해서 판결을 받기까지 너무나 오랜시간이 걸린다는 것입니다. 범죄를 밝힌 다음에 그 범죄에서 밝혀진 사실을 토대로 다른 민사적인 청구를 하는 것이 통상인 점을 감안한다면 이렇게 상당한 시간이 걸린 후에 범죄가 밝혀져서 상대방 기업에 근무하는 전직자들에 대해서 전직금지청구를 하려고 해도 영업비밀 보호기간이 지났다는 이유로 대부분 기각을 당하게 됩니다.

결국 수사와 재판을 거치면서 영업비밀을 모두 상실 당하는 이러한 정말 옆친데 뺨친격의 상황이 되는데요, 이런 피해기업의 입장에서는 우리나라법은 영업비밀을 보호하지 않는구나 라는 그런 피해의식을 가지게 되고 있습니다.

영업비밀 침해자는 수사와 재판이 계속되더라도 계속 훔쳐낸 기술을 가지고 계속 일을 실시해서 피해기업의 피해를 계속 야기하고 있음에도 불구하고 이러한 기존 판례의 태도를 들어서 영업비밀 보호기간이 지나갔으므로 원고의 청구, 피해자의 청구를 기각해달라 하는 주장을 지금 많이 하고 있는 현실입니다. 결국 어느기업이 이러한 상황에서 기술을 개발하고 그 기술을 보유유지하기 위해서 관리적 노동을 계속 할 수 있을까 하는 의문이 들 정도의 상황입니다.





최근 대법원은 약간 다른 취지의 판결을 내렸는데요, 영업비밀 침해기간에 대한 기존판례를 원칙이라 실시하면서도 피보전권리가 소멸하는 등의 사전변경이 있을 때에는 언제든지 그 취소를 구할 수 있으니 영업비밀침해금지처분을 함에 있어서 그 금지기간을 정하지 않았다 할지라도 이건 위법하지 않다 라고 해서 하급심을 지지하는 판시를 했습니다. 2009. 3. 16. 자 결정인데요, 2008 마 1087 입니다.

이 대법원 판결은 침해기간을 정하지 않은, 무기한의 침해금지처분을 했다 할지라도 이건 위법하지 않다는 점을 선언한 면에서는 피해기업을 보호하는 입장이라고 볼 수 있습니다만, 원칙적으로 그 전제가 되는 논리가 바로 영업비밀의 침해의 기간, 침해금지를 할 기간이 있다, 영업비밀은 일정한 보호기간이 지나면 더이상 보호받을 수 없다는 것을 전제로 하고 있기 때문에 이러한 판시는 여전히 과거의 판례를 그대로 답습한 것으로 보아야 합니다.

영업비밀침해금지처분은 기존 판례 입장과 달리 금지기간을 설정하지 않아도 충분히 지나친 결과가 야기되지 않습니다. 왜냐하면 우리나라 가처분 제도는 이의와 취소제도를 가지고 있고요, 권한청구는 2심, 3심에서 다시 불복함으로써 원심판결을 시정할 수 있는 기회를 주고있기 때문이죠. 그런데 법원이 어떠한 산업분야에 있어서 전문가가 아님에도 불구하고 그 기술의 유효기간을 정한다는 것은 상당히 과감하기도 할 뿐 아니라 상당히 무모하기도 합니다. 그 기술이 그 산업계에서 얼마나 유용할 것인지, 몇 년이나 존속할 것인지, 경쟁자들은 그 기술을 금방 따라잡을지에 대한 판단은 정말로 어려운 판단이고요 그런 판단을 과연 우리 법원이 정확하게 할 수 있을 것이라고 생각하기 어렵습니다.

그런데 법원이 나서서 어떤 기업이 심혈을 기울여서 개발한 기술에 소멸시효를 정한다는 것은 상당히 바람직하지 않을 뿐 아니라 굳이 그럴 필요도 없다는 점에서 바람직하지 않은 판례의 입장이라고 생각합니다. 오히려 이러한 기술의 수명과 가치는 시장이 그것을 확인해 주었을 때 판단하는 것이

합리적이라고 보입니다. 예를 들어 가처분이 기간 정함이 없이 결정이 내려졌더라도 가처분의 금지효과를 받고 있는 당사자는 그 피보전권리가 이미 영업비밀로서 존속하지 않는다는 점을 들어서 가처분의 취소를 구하면 될 것 입니다.

그렇다면 법원이 그 때 여러가지 소명자료를 토대로 판단을 해서 영업비밀성을 다시 판단을 해서 가처분을 유지할지의 여부를 결정하면 되는 것입니다. 그런데 처음 가처분을 발령할 때 미리 일정한 기간을 전제하고 그 보호기간을 선언한다는 것은 바람직하지 않을 것이라고 생각을 합니다.

이렇듯 기존의 영업비밀보호에 대한 판례의 태도는 영업비밀의 중요성과 기업에 미치는 영향 보다는 근로자의 직업선택의 자유를 보호하기 위해서 영업비밀 보호기간이라는 이론을 만들어 낸 것이라고 보는데요, 영업비밀의 보호기간이라는 개념을 전제하지 않고서도 근로자의 전직금지기간을 설정할 수 있다는 점에서 비추어 볼 때, 이제 기술보유국인 대한민국 입장에서는 이러한 판례의 입장으로 인해서 기업이 자신의 영업비밀을 저절로 소멸하게 하는 이런 결론을 좀 변경해야하지 않을까 그런 생각이 듭니다.

마지막으로 말씀드리자면, 이런 판례 변화를 통해서 기업 지식재산 보유국인 대한민국이 우리나라 기업들의 지식재산을 더욱 더 보호하는 결과로 이어져서 세계 시장에서 더욱 경쟁력을 유지할 수 있게 도와주는 것이 바람직한 판례의 변화 방향이라고 생각을 합니다. 물론 근로자의 직업선택의 자유는 보장되어야 하겠지만, 그것을 굳이 영업비밀을 소멸시켜 가면서 까지 근로자의 전직의 자유를 보호할 논리적 필요성은 없다는 점에서 오늘 판례의 입장에 대해서 비판적인 입장을 설명을 드렸습니다. 많은 도움이 되셨기를 바랍니다. 감사합니다.

LEGAL
TRENDS

