

스타트업이 알아야 할 분쟁 대비 방법_#2.영업비밀 및 인력유출 대비법

스타트업들이 사전에 적절한 대처를 통하여 법적 분쟁 상황을 피하거나 방비된 상태로 분쟁 상황을 대처하기를 바라는 마음에서 드리는 글 두 번째입니다.

얼마 전 삼성전자와 엘지전자 사이에 있었던 영업비밀 관련 분쟁에 사회적인 관심이 쏠린 적이 있습니다. 이와 같이 유수의 대기업들이 사활을 걸고 영업비밀을 보호하기 위하여 대처하고 있는 실정에서, 기술과 인력이 사업의 전부라 할 수 있는 스타트업은 영업비밀 보호에 더욱 큰 노력을 기울일 필요가 있겠지만, 현실은 그렇지 못한 경우가 많습니다.

아래에서는 소중한 영업비밀을 보호하고 영업비밀 침해가 일어났을 때 대처하는 방법에 대하여 설명 드리겠습니다.

[1] 영업비밀의 관리방법

1. 영업비밀의 개념과 영업비밀 관리의 필요성

법에 의하여 보호를 받는 영업비밀이란, i) 외부에 공공연하게 알려지지 아니하고(비공지성), ii) 독립된 경제적 가치를 가진 것으로서(경제적 유용성), iii) 그 보유자가 해당 정보를 상당한 노력에 의하여 비밀로 관리하고 있는(비밀관리성) 자료 또는 정보를 의미합니다.

특히, 영업비밀 보호는 영업비밀 자체의 보호에 그 목적이 있는 것이 아니라, 비밀로 관리되고 있는 타인의 정보를 부정한 수단으로 취득하여 경쟁상 유리한 지위를 차지하려는 행위를 막는 데 그 목적이 있기 때문에, 보유자가 스스로 비밀로 관리하지 않는 정보는 법에 의하여도 보호되지 않는 것입니다. 따라서 스스로 중요하게 여기는 정보나 자료를 영업비밀로서 잘 관리할 필요가 있는 것입니다.

2. 영업비밀 관리의 방법

1) 물리적 통제

영업비밀 자체에 대한 물리적 통제가 필요합니다. 영업비밀이 저장되어 있는 매체, 즉 서면, 도면, 사진, 동영상, 컴퓨터 하드디스크 등의 유출이나 접근을 물리적으로 허용하지 않는 장치를 해 두어야 합니다. 구체적인 조치들은 아래와 같습니다.

- ① 접근 가능한 필수 인력 제한
- ② 해당 정보, 자료에 대한 비밀 지정 및 표시
- ③ 별도 보관장소(별도 서버) 설치
- ④ 출입 · 보안 시스템 설치

2) 인적 통제

결국 회사의 영업비밀은 회사 임직원이 접하게 되므로, 그에 대한 인적 통제가 필요합니다. 구체적인 조치들은 아래와 같습니다.

- ① 취업규칙상 비밀유지 규정, 비밀관리규정 신설
- ② 비밀유지서약서 작성
- ③ 비밀유지 관련 점검 및 교육
- ④ 핵심 인력에 대한 전직금지약정 체결

3) 거래 상대방 통제

거래 과정에서 거래 상대방에게 어쩔 수 없이 영업비밀의 전부 또는 일부가 공개되는 경우가 있는데, 이러한 경우에도 계약에 의하여 비밀성을 유지 받을 수 있습니다. 구체적인 조치로서, 거래 과정에서 계약상 상대방으로부터 비밀유지서약서(Non-Disclosure Agreement, NDA)를 받고, 해당 계약 내용에 비밀유지에 관한 조항을 추가합니다.

[2] 영업비밀 침해 시 조치방법

1. 침해의 자료와 증거의 확보

영업비밀 침해행위에 발견되었을 경우 특히, 내부 직원의 유출이나 이직으로 영업비밀 침해행위가 발생하였을 때, 최대한 신속히 관련 자료들을 확보하는 것이 필수적입니다. 해당 직원이 사용하였던 컴퓨터, 외부저장매체, 이메일 등은 최대한 확보하고 가능한 현상대로 유지하여 둘 필요가 있습니다.

2. 형사적 조치

영업비밀 침해행위는 부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률에 의하여 처벌되는 범죄행위이므로, 영업비밀 침해행위에 발견되었을 경우 수사기관에 신고, 고소 등의 조치를 취할 수 있으며, 그에 따라 수사기관에 의한 범죄 수사 및 대상자 처벌을 이끌어 낼 수 있습니다. 다만, 수사기관에서 범죄 수사를 진행하기 위하여는 여러 가지 객관적인 증거가 필요하므로, 그 진행에 있어 관련 자료의 제공 등 피해 회사의 적극적인 협조가 필수적입니다.

3. 침해행위금지청구 및 손해배상청구

회사의 직원 또는 제 3 자에 의한 영업비밀침해행위가 있는 경우, 회사는 법원에 그러한 침해행위의 금지 및 침해행위에 의한 물건 등의 폐기·제거를 청구할 수 있습니다. 급박하게 침해행위를 금지해야 할 필요가 있는 경우가 많은데, 이때에는 먼저 가처분신청에 의하여 청구하는 것이 일반적입니다.

또한, 영업비밀침해로 인하여 발생한 손해에 대하여 손해배상청구가 가능합니다. 이때 손해액의 입증이 문제가 될 수 있는데, 이에 관하여는 부정경쟁방지법에서 손해액 추정에 관한 규정이 있어 어느 정도 해결이 가능합니다.

4. 전직금지청구

회사가 그 핵심 직원과 미리 경업금지 약정을 체결하였는데 그 직원이 이직하려고 하는 경우 또는 그렇지 않더라도 그 직원이 이직하면서 회사의 핵심적인 영업비밀을 유출할 가능성이 높은 경우, 회사는 그 직원에 대하여 법원에 그 직원의 전직 금지를 청구할 수 있습니다. 이 경우도 급박한 경우 가처분신청에 의하여 할 수 있습니다.

이병일 변호사

Partner

byungil.lee@seumlaw.com

본 자료에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인 세움의 공식적인 견해나 어떤 구체적인 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려 드립니다. Copyright © 2016 SEUM Law.