

부정경쟁방지및영업비밀보호에관한법률위반(영업비밀누설등)

[부산지법 2010. 6. 18. 2010노1053]



【판시사항】

이른바 '헤드헌팅' 전문회사에 근무하다가 퇴사 직전에 회사 데이터베이스에 담겨있는 인재 정보를 자신의 USB 메모리에 저장하여 유출한 사안에서, 위 정보가 부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률에서 정한 '영업비밀'에 해당한다고 본 사례

【판결요지】

이른바 '헤드헌팅' 전문회사에 근무하였던 피고인이 퇴사 직전에 회사 데이터베이스(DB)에 담겨있는 개인 이력 및 신상 정보 등 인재 정보를 자신의 USB 메모리에 저장하여 유출한 사안에서, 이 유출된 자료에는 업무분야별로 구분된 수백 명 분량의 구직자 이력서 등이 들어 있고, 위 인재 정보에는 회사 대표가 개인적인 인맥 등을 통하여 취득한 정보 등이 다수 포함되어 있으며, 유출된 인재 정보는 헤드헌팅 회사의 영업을 위한 핵심적 정보로서 이러한 자료가 경쟁업체에 넘어가는 경우 막대한 영업상 손실이 발생할 수 있는 점과 위 인재 정보 DB는 회사 대표가 자신의 노트북에 담아 보관·관리하면서, 직원들을 상대로 회사의 영업비밀 관리규정을 준수하겠다는 서약서를 정기적으로 징구하여 왔고, 피고인도 재직 중 및 퇴직시에 같은 내용의 서약서를 제출한 점 등을 종합할 때, 피고인이 취득·사용한 인재 정보는 부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률에서 정한 '영업비밀'에 해당한다고 본 사례.

【참조조문】

부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률 제2조 제2호, 제18조 제2항

【참조판례】

대법원 2009. 7. 9. 선고 2006도7916 판결(공2009하, 1362), 대법원 2009. 9. 10. 선고 2008도3436 판결, 대법원 2009. 10. 15. 선고 2008도9433 판결(공2009하, 1904), 대법원 2009. 10. 29. 선고 2007도6772 판결

【전문】

【피 고 인】

【항 소 인】 피고인 및 검사

【검 사】 최미화

【변 호 인】 변호사 하영곤

【원심판결】 부산지법 동부지원 2010. 3. 3. 선고 2009고단1301 판결

【주문】

】

피고인 및 검사의 항소를 모두 기각한다.

【이유】

】 1. 항소이유의 요지

가. 피고인의 법리오해 주장

피고인의 변호인은 피고인이 취득·사용한 개인 이력 및 신상정보 등 인재 정보는 부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률(이하 '부정경쟁방지법'이라고 한다)에서 정하고 있는 영업비밀에 해당하지 않음에도 이를 간과하고 이 사건 공소사실을 유죄로 인정한 원심판결에는 부정경쟁방지법에 대한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 있다고 주장한다.

나. 검사의 양형부당 주장

검사는 피고인에 대한 원심의 선고형(징역 4월 집행유예 1년)이 너무 가벼워서 부당하다고 주장한다.

2. 판단

가. 피고인의 법리오해 주장에 대한 판단

부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률 제2조 제2호의 '영업비밀'이란 공연히 알려져 있지 아니하고 독립된 경제적 가치를 가지는 것으로서 상당한 노력에 의하여 비밀로 유지된 생산방법, 판매방법 그 밖에 영업활동에 유용한 기술상 또는 경영상의 정보를 말하는 것인바, 여기서 '공연히 알려져 있지 아니하다'는 것은 그 정보가 간행물 등의 매체에 실리는 등 불특정 다수인에게 알려져 있지 않기 때문에 보유자를 통하지 아니하고는 그 정보를 통상 입수할 수 없는 것을 말하고, '독립된 경제적 가치를 가진다'는 것은 그 정보의 보유자가 그 정보의 사용을 통해 경쟁자에 대하여 경쟁상의 이익을 얻을 수 있거나 또는 그 정보의 취득이나 개발을 위해 상당한 비용이나 노력이 필요하다는 것을 말하며, '상당한 노력에 의하여 비밀로 유지된다'는 것은 그 정보가 비밀이라고 인식될 수 있는 표시를 하거나 고지를 하고, 그 정보에 접근할 수 있는 대상자나 접근 방법을 제한하거나 그 정보에 접근한 자에게 비밀준수의무를 부과하는 등 객관적으로 그 정보가 비밀로 유지·관리되고 있다는 사실이 인식 가능한 상태인 것을 말한다(대법원 2009. 10. 29. 선고 2007도6772 판결 참조)

살피건대, 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거에 의하면, ○○ 회사는 부산 및 경남, 경북 등 지역의 간부급 인재에 대한 데이터베이스를 구축하여 각 기업체 및 공공기관에 전문인력을 추천하고 기업체의 인력채용시 자문을 해 주는 이른바 '헤드헌팅' 전문회사로서, 그 대표인 공소외 1과 직원들이 10여 년 간 인력채용 후보자와 직·간접 접촉을 통해 수집한 개인이력, 학력, 경력, 병력, 자격사항, 특기, 채용현황, 이직 사유 및 조건, 기타 신상정보 등의 자료를 모은 인재 정보의 총합체인 DB를 바탕으로 의뢰업체의 요구에 맞는 채용 후보자들을 선정하여 최종 채용에 이르기까지 자문을 해 주는 일을 해 온 사실, 피고인은 2007. 5. 6.경부터 2009. 5. 13.경까지 ○○ 회사에서 대리 근무하였는데 2009년 1월 중순경부터 2009. 5. 13.경 퇴사 직전까지 사이에 회사 DB에 담겨있는 자료를 피고인이 소지하고 있던 USB 메모리에 수시로 저장하여 이를 유출한 사실, 피고인이 유출한 자료에는 경영·회계, 구매·자재, 비서·서비스, 생산·품질, 연구·개발, 인사·총무, 정보·전산 등 업무분야별로 구분된 수백 명 분량의 구직자 이력서 등이 들어 있는 사실, 위와 같은 인재 정보에는 ○○의 대표인 공소외 1이 개인적인 인맥 등을 통하여 취득한 인재 정보 등이 다수 포함되어 있고, 일부 인터넷 유료정보서비스를 통해 구할 수 있는 인재 정보도 있으나 이를 수집하기 위하여 상당한 자금이 투입되었을 뿐만 아니라 위와 같이 취득한 정보를 바탕으로 개인적 특징, 이직사유, 적합한 업무영역 등 세부적인 내용을 추가하여 ○○ 회사의 양식으로 재작성된 자료인 사실, 피고인이 유출한 인재 정

보는 헤드헌팅 회사의 영업을 위한 핵심적 정보로 이러한 자료가 경쟁업체에 넘어가는 경우 막대한 영업상 손실이 발생할 수 있는 사실, 위와 같은 인재 정보 DB는 공소외 1이 자신의 노트북에 담아 보관하면서 대표 공소외 1과 이사 공소외 2를 제외하고 누구도 접근할 수 없도록 관리해 왔던 사실, 공소외 1은 회사 직원들을 상대로 회사의 영업비밀(의뢰사에 대한 정보, 구직자, 이직자, 재직자에 대한 신상정보, 회사 재직시 습득한 영업비밀 등)을 회사의 허락없이 사용하거나 유출하지 않고, 회사의 영업비밀 관리규정을 준수하겠다는 서약서를 정기적으로 징구하여 왔고, 피고인도 재직 중 위와 같은 서약서를 수차례 제출하였으며, 퇴직시에도 위와 같은 내용의 서약서를 제출한 사실을 인정할 수 있는바, 인정 사실을 종합하면 피고인이 취득, 사용한 인재 정보는 공연히 알려져 있지 아니하고 독립된 경제적 가치를 가지는 것으로서 상당한 노력에 의하여 비밀로 유지된 영업활동에 유용한 경영상의 정보로서 영업비밀에 해당한다고 할 것이므로, 피고인의 변호인의 법리오해 주장은 이유 없다.

나. 검사의 양형부당 주장에 대한 판단

살피건대, 피고인이 이 사건 공소사실을 부인하고 있어 개전의 정이 없고, 재직 중과 퇴사시에 영업비밀을 유출하지 않겠다는 서약서를 작성하고도 이를 유출하였으며 퇴사 후 2개월여 만에 동종 업체에 취업하여 위와 같이 취득한 정보를 사용한 것으로 그 죄질이 매우 좋지 않고, 피해자와 합의되지도 않아 엄히 처벌함이 타당하나, 한편 피고인은 초범인 점, 기타 이 사건 범행에 이르게 된 경위와 내용, 범행 후의 정황, 피고인의 나이, 성행, 가족관계, 환경, 직업 등 기록에 나타난 양형의 조건이 되는 제반 사정을 종합하여 보면, 원심의 형량이 지나치게 가벼워서 부당하다고 할 수 없으므로, 검사의 양형부당 주장은 이유 없다.

3. 결론

그렇다면 피고인 및 검사의 이 사건 항소는 모두 이유 없으므로, 형사소송법 제364조 제4항에 의하여 이를 모두 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

판사 윤장원(재판장) 배동한 신혜원