



동완 위롱 플라스틱 제품 유한공사 VS 평명저 상업비밀침해 및 경업제한 분쟁 사건

29

01 서지 사항

국가 법원	광둥성 고급인민법원	사건번호	(2009)粤高法民三终字第360号
판결 일자	2010년 2월 23일	판결 결과	상소기각(권리자 패)
원심원고(상소인)	동완 위롱 플라스틱 제품 유한공사 (대만 자본 외자회사)		
원심피고(피상소인)	평명저		
참조 법령	최고인민법원 부정당경쟁 민사사건심리 법률응용에 관한 약간의 문제해석 제14조, 노동계약법 제23조, 민사소송법 제64조, 제128조, 제153조, 제158조		
영업비밀	플라스틱 제품 제조에 관한 기술정보 및 경영정보		
키워드 (Keyword)	비밀보호조치(保密措施), 경업제한(竞业限制), 직업선택의 자유(自由选择职业的权利), 보상금(补偿金), 법률불소급의 원칙(法不溯及既往)		

02 사건 개요

동완 위롱 플라스틱 제품 유한공사(이하 '위롱공사')는 1993년 5월 15일 설립된 대만자본 회사이다. 평명저는 1999년 7월 1일 위롱공사에 입사하고, 2000년 9월 위롱공사와 비밀 보안계약을 맺었으며, 비밀보안계약의 내용에는 상업비밀 보안에 관한 내용 및 경업제한에 관한 사항이 다 포함되어 있었다.

평명저는 2008년 5월 위롱공사에 사직서를 냈고, 2008년 6월 17일 퇴직하였는데, 평명저가 위롱공사와 경쟁관계에 있는 플라스틱 제품 업계에서 일하고 있음이 밝혀졌다.

이에, 위롱공사는 평명저에 대해서 상업비밀 침해 및 경업제한 약정 위반을 주장하며 소송을 제기하였다. 원심법원은, 위롱공사가 상업비밀의 성립여부에 대한 입증을 다하지 못하였고, 노동계약법 제23조에 의하면 경업제한 약정 위반을 주장하기 위해서는 제한 기간 동안 금전적 보상을 지급해야 하는데 보상금을 지급하지 않았다는 이유로 위롱공사의 소송 청구를 받아들이지 않았다. 이에 위롱공사가 불복하여 상소를 제기한 것이다.

03 주요 쟁점

원심 원고(상소인)



원심 피고(피상소인)

상업비밀은 특정되었으며 구성요건 성립여부도 충분히 증명하였다.

상업비밀이 특정되지 않았으며 구성요건 성립여부도 증명되지 않았다.

양 당사자간에 체결된 비밀보호계약은 2000년에 체결된 것이므로, 법률불소급의 원칙에 따라 2008년 실시된 노동계약법이 적용되지 아니하여, 보상금 지급의무도 없다.

1994년 노동법, 1996년 노동부의 기업직원의 이직에 관한 약간의 문제의 통지 제2조, 과학 기술인원의 이직에서 기술비밀 관리 강화에 대한 약간의 의견 제6조, 제7조에 의해서도 보상이 필요한데, 위룡공사는 아무런 보상을 하지 않았다.

04 판결 요지

위룡공사는 자신이 소유한 상업비밀이 법이 정한 조건에 부합하는지, 평명저가 상업비밀 침해행위를 하였는지 증거를 제시해 증명하지 못하였으므로, 법원은 상업비밀 침해 주장을 받아들이지 않는다.

중화인민공화국 노동계약법 제23조는: “비밀보안 의무를 가진 노동자에 대하여, 고용업체는 노사계약 혹은 비밀보호협약에서 노동자와 경업제한 약정을 할 수 있으며, 노동계약이 해지 혹은 종료된 이후 경업제한 기간 내에 노동자에게 매월 경제적 보상을 해야 한다.”고 규정하고 있다.

위룡공사와 평명저 간에 체결된 경업제한 약정에는 평명저가 계약 종료 후 5년 내에 위룡공사의 경쟁업종에 종사하지 못한다고만 되어있을 뿐, 보상에 대한 아무런 언급이 없으며, 실제로 위룡공사가 보상을 하지도 않았다. 이와 같은 약정은, 노동자의 직업 선택의 자유를 제한하므로 무효이다. 쌍방의 경업제한약정은 2008년 노동계약법 시행 후 해지된다. 결국, 위룡공사의 상소를 기각하고, 원심 판결을 유지한다.

05 Key Point

중국 노동계약법 제23조에서 『비밀보안 의무를 가진 노동자에 대하여, 고용업체는 노사 계약 혹은 비밀보호협약에서 노동자와 경업제한 약정을 할 수 있으며, 노동계약이 해지 혹은 종료된 이후 경업제한 기간 내에 노동자에게 매월 경제적 보상을 해야 한다.』 라고 규정하고 있고, 중국 판례는 이에 근거하여 경업제한 약정에 의한 위약책임을 묻는 사례에서 일관되게 고용업체가 노동자에게 ‘보상금’을 지급하였는지 여부를 요건으로 살핀다.

위 판례의 결론은 타당하나, 위 노동계약법 제23조가 2008년부터 시행되었음에도 불구하고, 2000년 체결된 경업제한 약정에 적용되는 근거에 대해서는 논리가 부족하다. 원심 원고 위룡공사가 노동계약법 제23조의 적용은 ‘법률불소급의 원칙’에 반한다고 주장하였는데, 이에 대한 설득력 있는 이유를 제시하지 못한 점이 아쉽다.
