

중국 내 영업비밀 보호 및 분쟁 대응 가이드

중국은 미국에 이어 명실상부한 세계 2 대 경제대국으로 부상하며 국제사회에서 영향력을 확대하고 있다. 중국의 경제력 확대와 함께 지재권 분야에 있어서 중국의 위상도 강화되고 있으며, 2011 년 말 중국의 지재권 총 출원 건수는 약 305 만 건으로 미국을 제치고 세계 1 위를 기록했다.



중국은 사회주의적 시장경제체제를 근간으로 사법권에 비해 행정권이 상대적으로 우위에 있는 독특한 권력구조를 가진다. 중국 정부도 국제사회의 흐름 속에서 지식재산권의 중요성을 인지하고, 국가적 차원에서 지식재산권의 질적 고도화, 활용 극대화, 경쟁력 제고에 총력을 기울이고 있다. 중앙 정부의 최고 국가행정기관인 국무원 아래에 각 부문에서 지식재산권 관련 업무를 나누어 관장하며, 영업비밀 관련 업무는 국가공상행정관리총국 산하 부정당경쟁국이 담당한다.

영업비밀 보호 및 분쟁 대응 가이드

중국에서는 분쟁의 초동대응이 중요하다

중국에서 영업비밀 침해 분쟁이 발생한 경우, 그 어느 나라보다 분쟁의 초동대응이 중요하다는 점을 강조하고자 한다. 중국 주요 영업비밀 판례 50 건을 분석해 본 결과 46 건이 상소심 내지 재심 사건인데, 당사자가 상소 혹은 재심의 방법으로 불복해 1 심의 소송결과가 바뀐 경우는 단 8 건 뿐이었다. 다시 말해서 1 심 판결에서 패한 경우, 불복해 다투더라도 승패를 바꿀 수 있는 가능성이 높지는 않다는 의미이다.

또한, 앞서 살펴본 것처럼, 중국 법원은 공증이 되지 않은 서면 증거의 경우 진정성에 대한 별도의 증명이 요구된다. 특히, 해외에서 형성된 증거일 경우, 해당 국가의 방식에 의한 공증 및 해당 국가 주재 중국대사관의 인증까지 요구하는 등 증거 수집 절차가 매우 까다롭다. 자칫 침해행위의 증거를 확보하였어도, 공증 등의 절차를 거치지 아니해 추후 소송과정에서 증거로 인정되지 않아 낭패를 보는 수가 있다.

게다가 증거제출 기한도 넉넉한 편이 아니다. 따라서 중국에서 영업비밀 침해 분쟁이 발생한 경우, 무엇보다 초동 대응 단계에서 사건을 잘 파악하고, 적법한 기관에서 공증 등의 절차를 거쳐 증거를 수집해야 하며, 소송 절차가 시작된 경우 최대한 1 심에 전력을 다해서 대응을 하는 것이 중요하다.

화해로 분쟁을 종결하는 것을 주저하지 마라

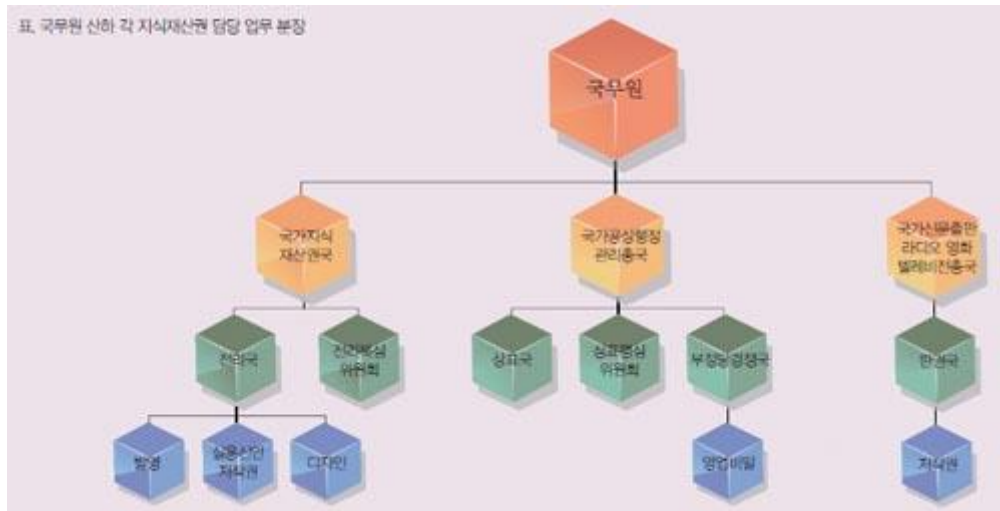
중국인의 국민성은 소송으로 분쟁을 끝까지 다투려고 하기 보다는 통 큰 양보로 양자 간에 타협을 이루고 분쟁을 조기에 종결시키는 방식을 선호한다. 또한, 중국정부와 법원도 판결보다는 조정을 통해 분쟁을 해결하는 방법을 장려한다.

그래서 중국은 재판과정에서 법관의 주재 하에 당사자가 자주적인 협상을 하고 법원에서 조정서를 작성하는 방식으로 분쟁을 해결하는 사례가 많다. 1 심과 2 심 및 재심 중에 조정할 수 있고, 조정의 협의 내용이 소송 청구범위를 벗어나는 경우에도 법원은 이를 허락한다.

조정이행의 담보방안으로 조정 미 이행시 추가 민사부담을 약정할 수도 있다. 최고인민법원 발표 '2013 년 중국법원 지식재산권 사법보호 현황'에 의하면, 2013 년 전국 법원의 지식재산권 민사 1 심사건 평균 조정 후 철회 비율이 68.45%에 이른다고 한다. 이러한 중국의 사정을 감안하면, 영업비밀 분쟁이 발생하더라도 화해나 조정으로 분쟁을 조기 종결하는 것을 적극적으로 고려할 수 있겠다.

중국 법규를 준수하라

중국 판례는, 영업비밀의 요건을 충족하더라도 권리자가 중국 법규를 위반하거나 탈법행위를 한 경우에는 법에 의한 보호를 할 가치가 없으므로, 영업비밀 침해금지 청구를 받아들이지 않는다는 것이 기본 입장이다.



▲ 표. 국무원 산하 각 지식재산권 담당 업무 분장

중국에 설립된 일본 독자기업이 대외경제무역 주관부분이 비준한 경영항목과 공상행정관리 부분이 심사 비준한 경영범위를 초과하는 상품 수출입 무역 활동을 한 사건에서, 심사 비준한 경영범위를 초과하는 행위는 위법하므로, 중국 법률의 보호를 받을 수 없다고 보고, 일본 독자기업이 청구한 영업비밀 침해금지 청구를 기각한 판례가 있다. 또한, 중국기업이 당사자들의 동의 없이 개인정보를 무단으로 수집해 고객명부를 만든 사건에서, 이와 같은 행위는 위법하므로 중국 법률의 보호를 받을 수 없다고 보고 영업비밀로 인정하지 않은 판례도 있다.

외국 기업의 경우 상대적으로 중국 법률이나 관련 규정에 어두울 수 있고, 중국 기업에 비해 경영범위에 상당한 제한을 받기도 한다. 이와 같은 점을 고려해, 중국에서 경영활동에 종사하는 한국 기업의 경우 중국 법규를 준수해 합법적인 경영을 할 수 있도록 유의해야 할 것이다.

영업비밀 보호조치를 취해야 한다

중국 반부정당경쟁법 제 10 조는 영업비밀의 요건으로 '비밀보호조치'를 취할 것을 요구한다. 비밀보호조치를 취하지 않았다면, 아무리 중요한 정보라 하더라도, 반부정당경쟁법에 의해 영업비밀로 보호받을 수 없다. 영업비밀 보호조치로는 아래와 같은 내용을 고려할 수 있겠다.

1) 물리적 보호조치

물리적 보호조치는 주로 회사 안전 계통부터 착수해 영업비밀보호를 위한 조치를 취해야 한다.

- ① 보통정보와 비밀정보를 명확히 구별해야 한다.
- ② 절대적인 비밀, 기밀, 비밀등급을 명확히 표명해야 한다.
- ③ 열쇠를 잠그거나 CCTV를 설치하는 등 엄격한 관리를 진행해야 한다.
- ④ 컴퓨터, 인터넷을 통한 접속을 통제해야 한다.
- ⑤ 중요한 데이터에는 암호를 설정하는 등 관리를 해야 한다.
- ⑥ 방문기록 관리시스템을 도입해야 한다.
- ⑦ 이직자로부터 영업비밀과 연관된 서류와 영상 자료 등 매개물을 회수해야 한다.
- ⑧ 외부인원의 공장참관제한 등 조치를 취해야 한다.
- ⑨ 폐기된 쓰레기 등을 타당하게 처리해야 한다.

2) 영업비밀서류관리

영업비밀서류란 문자, 도표, 음향 및 기타 기록 형식으로 영업비밀 내용을 기재한 자료를 말한다. 이러한 영업비밀서류는 반드시 엄격하게 관리해야 하며, 주로 다음과 같은 방법을 사용할 수 있다.

① 영업비밀 서류의 비밀등급의 구분과 표식 : 영업비밀에 속하는 서류에 대해 비밀과 관련된 정도에 따라 분류해 통일적인 표시를 한다. 예를 들어, '절대 비밀', '기밀', '비밀' 3개 등급으로 나누어 서류 제 1면에 동일한 글씨체의 날인을 하는 방식이다.

② 영업비밀 서류의 수발관리 : 비밀과 관련된 서류는 모두 등록 제도를 마련해야 하며 매 서류마다 번호, 건수, 제작 날짜를 주석으로 관리함으로써 비밀과 관련된 서류가 수발과정에서 유실되는 것을 방지해야 한다.

③ 영업비밀 서류의 보관 : 영업비밀서류는 반드시 일정한 보관조치를 취해야 하며 전문적인 서류보관 장소를 지정해야 한다. 비밀서류는 등급에 따라 금고와 보통서류함 등으로 분류해 보관할 수 있다. 사업적 수요에 따라 개인이 보관하게 되는 상업서류문서는 심사비준 권한이 있는 주관 상사의 비준을 받아야 하며 문서의 안전을 확보해야 한다.

④ 영업비밀 서류의 검열과 복제 : 영업비밀 서류의 열람권한에 대해 구분해야 하며 비밀과 관련된 서류를 열람하는 것은 최소범위 내로 제한해야 한다. 절대 비밀 서류는 비밀 유지실 내에서만 열람이 가능하도록 하며 마음대로 비밀과 관련된 서류를 열람하지 못하도록 한다. 영업비밀서류에 대한 복제는 관련된 심사비준수속을

거쳐야 하며 규정된 장소에서만 진행하도록 제한해야 한다.

⑤ 영업비밀 서류의 폐기 : 불필요한 영업비밀서류는 관련된 폐기절차를 마련해 폐기하되, 폐기 기록을 해야 한다.

마. 회사의 비밀유지규정 외에 개별 직원과 '비밀보호 협의서'를 작성하라

중국 반부정당경쟁법 제 10 조에 규정된 '비밀보호조치'의 정도와 관련해 중국 판례는 영업비밀 권리자가 영업비밀이 존재한다는 것을 알거나 또는 당연히 알고 있는 그 종업원 또는 업무관련 제 3 자에게 서면으로 비밀유지 의무를 부과하였는지를 중심으로 판단한다.



우선, 이를 위해 기업은 회사 내부에 '비밀유지규정'을 마련할 필요가 있다. 비밀유지 규정에는 기업영업비밀의 범위, 영업비밀 관리기구와 담당 직원, 영업비밀의 비밀유지 의무, 영업비밀 서류의 관리, 폐기된 서류, 폐기물의 처리와 관리제도, 영업비밀의 신고와 심사, 비밀유지의무 위반에 따른 책임 등의 내용을 포함해야 할 것이다.

비밀유지규정은 기업 스스로의 요구이고 비밀과 연관된 개개의 직원과의 합의가 아니므로 보다 엄격하게 영업비밀을 관리하기 위해 규정을 마련하는 외에 별도로 아래와 같이 개별 직원과 비밀유지 협의서를 체결해야 한다.

① 직원과의 비밀유지협약 : 비밀유지협약의 주요내용은 아래 사항을 포함해야 한다.

i) 영업비밀의 정의, 범위 ii) 비밀유지기한 iii) 쌍방의 의무 iv) 비밀유지협약 위반에 따른 책임. 비밀유지협약은 일반적으로 직원을 채용할 때 체결해야 하며, 근무 중 계약기간이 종료하였거나 또는 이직 시에 보충해 체결할 수도 있다. 그 밖에 기술도입협상에 참가하는 경우 등과 같이 일부 특수상황에 따라 임직원과 그에 상응한 비밀유지협약을 체결해야 한다.

② 공급상, 고객 및 수탁자 등 제3자와의 비밀유지협약 : 기업경영의 필요에 따라 외부인이 해당 기업의 영업비밀에 접근하고 사용하는 기회가 있으므로 이들 제3자와의 비밀유지협약을 체결하는 것도 반드시 필요하다.

협약을 체결하는 사실 자체로 기업이 영업비밀소유자로서 영업비밀에 대해 합리적인 비밀유지조치를 취했다는 것을 증명하게 된다. 이를 통해 법률상 제3자의 행위를 구속할 수 있을 뿐만 아니라 영업비밀 관련 분쟁이 발생했을 때도 유리한 고지를 차지할 수 있다.

한편, 중국 노동법 제22조에도 “노동계약 당사자가 노동계약을 체결할 때, 기업은 노동자에게 영업비밀을 유지해야 한다는 약속을 할 것을 요구할 수 있다.”고 명시하고 있다. 또한, 제102조 규정에 의하면, “노동계약에서 영업비밀보호에 관한 사항을 위반해 기업에게 경제적 손해를 주는 노동자는 법에 의거해 손해배상책임을 져야 한다”고 되어 있기도 하다.

경업제한 약정을 하는 경우 '보상금'을 지급하라

중국의 영업비밀 관련 판례를 보면, 대부분 종업원에 의한 영업비밀 침해 사건이다. 중국 법원은 기본적으로 '경업제한' 사건을 노동사건으로 분류하고, '영업비밀' 사건을 지식재산권 관련 민사사건으로 구분하고 있다.

다수의 사례에서 경영자가 종업원과 비밀보호 협의서를 작성하는 외에, 일정한 기간 동안 경쟁업종의 사업장으로 이직을 하거나 자신이 직접 경쟁 사업을 하지 않겠다는 내용의 '경업제한 약정서'를 작성해 두 가지 쟁점이 혼재된 상태의 분쟁임을 확인할 수 있다.

중국 판례는 경업제한 약정과 비밀보호 약정은 구분 되어야 한다고 보고 있으며, '단순한 경업제한 약정인 경우 상업비밀 보호를 위해 작성했다라도, 해당 규정이 고용주가 비밀을 보호하고자 하는 주관적인 희망과 상업비밀로 보호해야 할 정보의 범위가 명확히 나타나지 않는 한, 이러한 경업제한 약정이 있다는 것만으로 반부정당경쟁법 제10조의 비밀보호조치를 취하였다고 볼 수는 없다'라고 판단하고 있다.

영업비밀과 관련한 종업원의 '경업제한 의무'는 사용자와 종업원 사이의 계약에 의해 발생하므로, 영업비밀 보호를 위해서도 비밀보호 협의서 외에 '경업제한 약정서'를 작성하는 것이 좋은 방법이다.

다만, '경업제한 약정서'를 작성하기만 하면, 그 자체로 효력이 발생하는 것이 아니라, 경업제한 약정서상의 권리를 주장하기 위해 사용자가 상대방에게 경업제한 기간 동안 합리적인 '보상금'을 지급해야 한다는 사실을 명심해야 할 것이다.

중국 노동계약법 제23조에서 '비밀보안 의무를 가진 노동자에 대해, 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 있다. 중국 판례도 일관되게 경업제한 약정이 유효하기 위해서는 고용업체가 보상금을 지급했어야 한다는 입장을 보이고 있다.