

직무발명 관련 발명진흥법 시행령의 주요조항 및 실무적 포인트



1. 직무발명 규정에 관한 협의·동의 대상인 종업원의 범위 등

개정법 제 15 조 제 3 항은, 사용자는 직무발명 보상규정의 작성 또는 변경에 관하여 종업원과 협의하여야 하며, 보상규정을 종업원에게 불리하게 변경하는 경우 해당 규정의 적용을 받는 종업원 과반수의 동의를 받아야 한다고 규정하고 있습니다. 한편 동조 제 5 항은 협의·동의의 대상인 종업원의 범위 및 그 절차 등 구체적 사항을 대통령령에 위임하였습니다. 시행령 제 7 조의 2 제 1 항에서, **협의의 대상은 장래 해당 규정의 적용을 받게 되는 종업원 과반수이고, 동意的 대상은 현재 해당 규정의 적용을 받고 있는 종업원 과반수**라 규정하여 종업원의 범위를 명확히 하였습니다. 한편, 보상규정 제·개정시에는 그 작성·변경일의 15 일 전까지 규정의 내용을 통보하고 협의·동의를 진행하도록 함으로써 절차적 요건 또한 부가하였습니다.

시행령 제7조의2 (협의하거나 동의를 받아야 하는 종업원등의 범위 등) ① 사용자·법인

또는 국가나 지방자치단체(이하 "사용자등"이라 한다)가 법 제15조제3항에 따라 협의하거나

나 동의를 받아야 하는 종업원, 법인의 임원 또는 공무원(이하 "종업원등"이라 한다)의 범위는 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 협의: 새로 작성하거나 변경하려는 보상규정의 적용을 받게 되는 종업원등(변경 전부터 적용 받고 있는 종업원등을 포함한다)의 과반수

2. 동의: 불리하게 변경하려는 보상규정의 적용을 받고 있는 종업원등의 과반수

② 사용자등은 새로 작성하거나 변경하는 보상규정(불리하게 변경하는 보상규정을 포함한다)을 적용하려는 날의 15일 전까지 보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준 및 지급 방법 등에 관하여 종업원등에게 알려야 한다.

③ 사용자등은 법 제15조제3항에 따라 협의하거나 동의를 요청하는 경우 성실한 자세로 임하여야 한다.

이때 "협의"는 "동의" 또는 "합의"와 구별되는 개념입니다. 즉, 규정의 제·개정시 사용자측과 종업원측이 모여 의사의 합치에 이르기 위해 성실히 노력하였다면, 비록 양측이 의사의 합치("합의")에 이르지 못한 경우에도 사용자측이 마련하여 시행한 보상규정이 법상 요건에 따라 협의를 거친 것으로 인정될 것입니다.

2. 직무발명심의위원회의 구성 및 운영

개정법은 사용자는 직무발명에 관한 규정의 작성, 변경 및 운용 등의 사항을 심의하는 직

무발명심의위원회를 설치, 운영할 수 있으며, 위원회는 사용자측과 종업원측을 각각 대표하는 같은 수의 위원으로 구성한다고 규정하고 있습니다. 그 구성 및 운영에 필요한 사항을 시행령에 위임하는데, 시행령에는 사용자위원을 사용자 또는 법인 대표자가 위촉하여 정할 수 있고, **종업원위원은 종업원의 직접·비밀·무기명투표로 선출**해야 하고, 사용자위원 및 종업원위원은 각 3명 이상이어야 하며, 위원회는 사용자위원과 종업원위원 각각 과반수의 출석으로 개최하고 출석 과반수의 찬성으로 의결한다고 규정합니다. 따라서 가부동수의 경우에는 의안이 부결될 것입니다.

원칙적으로는 의무적으로 자문위원을 둘 필요는 없지만, 자문위원을 둘 경우에는 사용자위원과 종업원위원의 합의로 위촉해야 합니다. 자문위원에게 의결권은 없습니다. 한편, 법 제18조에 따라 직무발명 보상액 등 관련 분쟁이 있는 경우 종업원은 직무발명심의위원회 구성을 요구할 수 있는데, 이때에는 위원회에 자문위원이 1명 이상 반드시 포함되어야 한다는 점도 유의해야 합니다.

시행령 제7조의3(직무발명심의위원회의 구성) ① 법 제17조제2항에 따라 직무발명심의위원회(이하 "심의위원회"라 한다)를 구성하는 경우 사용자등을 대표하는 위원(이하 "사용자위원"이라 한다)과 종업원등(법인의 임원은 제외한다. 이하 이 항에서 같다)을 대표하는 위원(이하 "종업원위원"이라 한다)은 다음 각 호의 요건을 충족하여야 한다.

1. 사용자위원: 사용자 또는 법인의 대표자와 사용자 또는 법인의 대표자가 위촉하는 사람일 것

2. 종업원위원: 종업원등이 직접·비밀·무기명투표로 선출한 사람일 것

② 법 제17조제2항 및 제18조제3항 후단에 따른 자문위원은 사용자위원과 종업원위원이 합의하여 위촉한 사람으로 한다.

③ 법 제18조제3항에 따른 심의위원회의 사용자위원과 종업원위원의 수는 각각 3명 이상으로 하여야 한다. 다만, 상시 근무하는 종업원의 수가 30명 미만인 경우에는 각각 1명 이상으로 할 수 있다.

④ 심의위원회에 위원장을 두며, 위원장은 사용자위원과 종업원위원 중에서 호선한다. 이 경우 사용자위원과 종업원위원 각각 1명을 공동위원장으로 할 수 있다.

시행령 제7조의4(직무발명심의위원회의 운영) ① 위원장은 심의위원회의 회의를 소집하여 그 의장이 되며, 회의 개최 15일 전에 회의 일시, 장소 및 의제 등을 각 위원에게 통보하고 심의 관련 자료를 제공하여야 한다.

② 위원장은 필요하다고 인정하는 경우 위원이 아닌 사람을 심의위원회에 참석하게 하여 의견을 들을 수 있다. 다만, 종업원등이 법 제18조제1항에 따라 심의를 요구한 경우에는 그 종업원등의 의견을 들어야 한다.

③ 심의위원회의 회의는 사용자위원과 종업원위원의 각 과반수의 출석으로 개의하고, 출

석위원(법 제17조제2항 및 제18조제3항 후단에 따른 자문위원은 제외한다) 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 심의위원회의 회의는 공개한다. 다만, 심의위원회의 의결로 공개하지 아니할 수 있다.

⑤ 심의위원회는 회의록을 작성하여 회의를 개최한 날부터 3년간 보존하여야 한다. 다만, 심의위원회가 활동 종료 등으로 회의록을 보존할 수 없는 경우에는 사용자 또는 법인의 대표자가 회의록을 보존하여야 한다.

⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 심의위원회의 운영 등에 필요한 사항은 심의위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

3. 자문위원의 파견

시행령 제7조의5(자문위원의 파견) ① 법 제18조제5항에 따라 특허청장에게 자문위원의 파견을 요청하는 사용자등은 그 취지와 원인을 적은 요청서를 제출하여야 한다.

② 특허청장은 제1항의 요청서를 제출한 사용자등이 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업이 아닌 경우에는 자문위원을 파견하지 아니할 수 있다.

③ 특허청장은 제1항에 따른 요청서를 제출받은 날부터 15일 이내에 자문위원의 파견 여부를 결정하여 사용자등에게 알려야 한다.

④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 자문위원의 파견에 필요한 사항은 특허청장이 정하여 고시한다.

4. 실무적 포인트

개정법은 대기업이 직무발명 규정을 작성 및 운영하지 않는다면 무상의 통상실시권 박탈이라는 불이익을 주겠다는 취지입니다. 또한 직무발명 규정이 없는 경우 “정당한 보상”이 있었다고 간주하는 조항의 적용을 받을 수도 없습니다. 따라서 개정법 시행 전에 노동조합위원장 등 종업원대표와의 협의를 거쳐 직무발명 규정을 제정하는 것이 바람직합니다. 이때 직무발명 규정은 각 법인마다 갖추어야 합니다.

법률에 위반된 직무발명 규정은 효력이 없어 향후 보상금청구소송의 근거가 됩니다. 또한, 잘못된 규정을 개정하기도 어렵습니다. 따라서 객관적 점검과 평가를 거치는 것이 분쟁의 예방에 도움이 될 것입니다. 특히 “정당한 보상”으로 간주하는 개정법 규정을 적용받기 위해서는 사용자의 이익과 종업원의 공헌도를 고려한 보상 규정이 필요합니다. 판례의 법리를 바탕으로 한 실적보상 규정을 제정, 운영하는 것이 바람직할 것입니다. 만약 보상규정을 종업원에게 불리하게 개정하려면 종업원 과반수 또는 종업원대표의 동의가 필요합니다.

이공계 변호사/변리사, 발명자 중심 보상청구소송, 다양한 사건, 소송비용경감

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com