

소속회사의 인수, 합병 상황에서 벤처회사 소속 종업원 발명자가 신설회사 또는 존속회사로 소속변경 + 양사의 직무발명 규정이 다른 상황에서 직무발명보상의 소멸시효 판단



상법 제235조(합병의 효과) "합병 후 존속하는 회사 또는 합병으로 설립된 회사는 합병으로 소멸된 회사의 권리의무를 승계한다." 포괄승계를 정한 강행규정입니다.

합병으로 소멸하는 회사의 권리의무는 그 성질상 이전을 허용하지 않는 것을 제외하고 사법상의 관계나 공법상의 관계를 불문하고 모두 법률상 당연히 존속회사 또는 신설회사에 승계됩니다. 설령 당사자 사이 합병계약으로 소멸되는 회사의 채무를 존속회사가 승계하지 않는다는 특약이 있더라도 효력이 없습니다.

벤처회사 재직 중 직무발명을 완성한 후 회사에 양도한 직무발명자는 합병으로 소멸된 벤처회사에 대한 직무발명보상청구권을 갖습니다. 그 직무발명보상청구권을 행사하기 전,

또한 소멸시효 완성으로 소멸되기 전에 합병으로 벤처회사가 인수 합병으로 소멸된 경우, 종업원 직무발명자는 합병 후 존속회사 또는 신설회사에 대해 직무발명보상청구권을 행사할 수 있습니다.

그런데, 합병으로 소멸된 벤처회사와 존속회사의 직무발명보상규정이 서로 다른 경우 그 법적 효과가 문제됩니다. 현재까지 위 쟁점에 관한 판결은 없지만, 다음과 같이 사용자보다 근로자에게 유리하게 적용하는 것이 타당하다 생각합니다.

직무발명보상규정은 근로관계 규정에 속합니다. 대법원 2015. 1. 15. 선고 2012다4763 판결도 "직무발명에서 특허를 받을 권리의 귀속과 승계, 사용자의 통상실시권의 취득 및 종업원의 보상금청구권에 관한 사항은 사용자와 종업원 사이의 고용관계를 기초로 한 권리의무 관계에 해당한다"고 판결하였습니다.

합병으로 소멸된 회사의 종업원이 존속회사에 대해 퇴직금 사안에서, 대법원은 그 적용을 배제하기로 하는 노사합의가 없는 한, 합병 전 회사의 규정이 근로자에게 유리한 경우라면 소멸된 회사의 규정을 적용하고, 반대로 존속회사의 규정이 유리한 경우에는 존속회사 규정을 적용해야 한다는 입장입니다.

직무발명보상규정도 마찬가지로 보아야 할 것입니다. 소멸회사에는 직무발명에 대한 실적보상 규정이 있으나 존속회사에는 없는 경우 소멸회사의 규정을 적용해야 하고, 반대 상황이면 존속회사 규정을 적용해야 할 것입니다. 합병이라는 우연한 사정으로 인해 종업원 발명자가 이미 취득한 직무발명보상금청구권을 박탈할 수도 없고, 반대로 존속회사에서 포괄승계한 근로자를 기존 근로자와 차별대우할 수도 없기 때문입니다.

또한, 직무발명보상청구권의 소멸시효 완성 또는 중단 여부에도 결정적 영향을 미칩니다. 직무발명실적보상 규정의 존재여부에 따라 소멸시효 중단여부가 달라질 수 있기 때문입니다. 마찬가지로 다음과 같이 종업원 발명자에게 유리한 해석이 타당할 것입니다.

첫째, 합병으로 소멸된 회사에 직무발명 실적보상 규정이 있으나 존속회사에는 없는 경우에도 존속회사에서 포괄승계한 직무발명보상청구권을 10년 기간 경과 후 소멸시효 완성이므로 소멸되었다고 볼 수 없습니다. 벤처회사가 합병되지 않았다면 10년 후에도 여전히 사용자에게 행사할 수 있었던 직무발명보상금청구권이 합병되었다는 우연한 사정으로 인해 소멸되었다고 볼 수는 없습니다. 따라서 종업원 직무발명자는 합병 후 존속회사 또는 신설회사에 대해 직무발명보상금을 청구할 수 있습니다.

둘째, 반대로 합병으로 소멸된 회사에는 직무발명 실적보상 규정이 없었으나 존속회사에

는 있는 경우, 합병으로 존속회사가 포괄승계한 직무발명보상채무에 대해서는 존속회사의 실적보상 규정이 적용되어 소멸시효 중단이 발생합니다. 합산하여 10년이 경과되었다고 해도 존속회사에 대한 직무발명보상청구권은 소멸시효 중단으로 인해 소멸되지 않는다고 보아야 할 것입니다.

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

---

T. 02-591-0657 E. [kkh@kasanlaw.com](mailto:kkh@kasanlaw.com) H. [www.kasanlaw.com](http://www.kasanlaw.com)