

공무원의 직무발명 신고의무 위반 시 징계사유 - 수건의 직무발명을 소속 행정청에 신고  
하지 않고 외부 유출하여 제3자 명의로 특허출원 및 등록한 사안 - 정직 3개월의 중징  
계 적법: 서울고등법원 2019. 1. 25. 선고 2018누58518 판결



## 1. 공무원의 직무발명에 관한 발명진흥법 규정

**발명진흥법 제10조(직무발명)** ① 직무발명에 대하여 종업원등이 특허, 실용신안등록, 디자인등록(이하 "특허등"이라 한다)을 받았거나 특허등을 받을 수 있는 권리를 승계한 자가 특허등을 받으면 사용자등은 그 특허권, 실용신안권, 디자인권(이하 "특허권등"이라 한다)에 대하여 통상실시권(통상실시권)을 가진다. ② 제1항에도 불구하고 **공무원의 직무발명에 대한 권리**는 국가나 지방자치단체가 승계하며, 국가나 지방자치단체가 승계한 공무원의 직무발명에 대한 특허권등은 **국유나 공유로 한다.**

**제12조(직무발명 완성사실의 통지)** 종업원등이 직무발명을 완성한 경우에는 지체 없이 그 사실을 사용자등에게 문서로 알려야 한다. 2명 이상의 종업원등이 공동으로 직무발명을 완성한 경우에는 공동으로 알려야 한다.

**제15조(직무발명에 대한 보상)** ⑦ 공무원의 직무발명에 대하여 제10조제2항에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권리를 승계한 경우에는 정당한 보상을 하여야 한다.

## 2. 사안의 개요

- (1) 방위사업청 소속 공무원이 완성한 직무발명을 해당 기관에 신고하지 않고 본인의 처 등 제3자 명의로 출원 등록함 (발명진흥법 제12조 위반)
- (2) 제3의 실시 사업자에 대해 특허권침해금지 경고장 발송
- (3) 국가공무원이 직무발명을 국가에 신고 및 승계 절차를 거치지 않고 무단 유출하여 특허출원 및 등록한 사실 적발
- (4) 공무원징계위원회에서 관련 법령에 따라 중징계에 해당하는 정직 3개월 처분함

(5) 직무발명자가 징계처분에 불복하는 행정소송 제기함

3. 서울고등법원 판결요지 - 직무발명 해당, 직무발명 완성사실 신고의무 위반 등 공무원의 직무발명 관련 법령 및 규정 위반행위, 인사징계처분은 적법함

4. 징계시효의 기산점 및 시효완성 쟁점 - 직무발명의 완성일 아닌 특허 출원일로부터 3년

징계시효의 기산점에 관하여 살피건대, 국가공무원법 제83조의2 제1항은 '징계의결 등의 요구는 징계 등의 사유가 발생한 날부터 3년이 지나면 하지 못한다.'라고 규정하고 있으므로, 징계시효의 기산점은 원칙적으로 '징계 사유가 발생한 때'라고 할 것인데,

공무원 직무발명 규정 제5조는 공무원이 자기가 맡은 직무와 관계되는 발명을 한 경우에는 지체없이 그 내용을 발명기관의 장에게 신고하여야 한다고 규정하고 있고, 제8조 제2항은 공무원이 자기가 맡은 직무와 관계없는 발명을 하고 특허를 출원한 경우에는 지체 없이 그 내용을 발명기관의 장에게 신고하여야 한다고 규정하고 있다.

따라서 원칙적으로 공무원 직무발명 규정 제5조를 위반한 제3, 6, 9번 기재 특허의 기초가 된 발명의 미신고 부분에 관한 징계시효의 기산점은 '직무발명을 한 날'이고,

공무원 직무발명 규정 제8조 제2항을 위반한 제4, 5, 8 10, 11, 12번 기재 특허출원의 미신고 부분에 관한 징계시효의 기산점은 '특허출원을 한 날'로 보는 것이 타당하다.

그런데 제3, 6, 9번 기재 특허의 기초가 된 발명이 이루어진 시점을 확인할 수 있는 자료가 없으므로, 제3, 6, 9번 기재 특허의 기초가 된 발명의 미신고 부분에 관한 징계 시효의 기산점은 늦어도 '특허출원을 한 날'로 볼 수 있다.

5. 징계 수위의 적정성 쟁점 - 공무원이 직무발명을 신고하지 않고 사유화한 것 + 특허권행사로 국가사업 차질 초해 우려 등 비위정도 심함 - 중징계에 해당하는 3개월 정직 처분은 지나치게 가혹한 것 아님

공무원 피징계자에게 징계 사유가 있어 징계처분을 하는 경우에 어떠한 처분을 할 것인가

지는 징계권자의 재량에 맡겨져 있으며, 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다고 할 수 있다.

그리고 공무원에 대한 징계처분이 사회통념상 타당성을 잃었다고 하려면, 구체적인 사례에 따라 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 행정목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때 그 징계내용이 객관적으로 명백하게 부당하다고 인정할 수 있는 경우라야 하고, 수 개의 징계 사유 중 일부가 인정되지 않더라도 인정되는 다른 일부 징계 사유만으로도 당해 징계처분의 타당성을 인정하기 충분한 경우에는 그 징계처분을 유지하여도 위법하지 않다(대법원 2002. 9. 24. 선고 2002두6620판결, 대법원 2004. 6. 25. 선고 2002다51555 판결 등 참조).

또한 징계시효가 지난 비위행위도 징계양정에서 참작자료로 할 수 있다(대법원 1995. 9. 5. 선고 94다52294 판결, 대법원 2014. 5. 16. 선고 2012두11966 판결 등 참조).

즉, ① 제9번 기재 특허의 기초가 된 발명은 원고의 직무와 관계가 있는 직무발명에 해당함에도 원고가 피고에게 이를 신고하지 않고 자신의 처 명의로 특허출원을 한 것은,

공무원의 직무발명에 대한 권리자인 국가의 승계 기회를 차단시켜 국가의 지식재산을 사유화한 것으로 볼 수 있는 점, 무기체계개발과 관련한 회의 자료 등을 활용하여 특허를 출원하는 경우 특허권 침해 소송으로 군수물자 조달 및 방위력개선사업 등에 차질을 초래할 수 있는 점 등을 고려하면 그 비위의 정도가 심하다고 할 수 있다.

변리사25년/변호사17년, 특허심판소송, 민형사소송, 손해배상, One-Stop Service

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