

[직무발명보상] 직무발명 보상 관련 법규정의 변경 연혁 및 내용



1. 구 특허법 제40조

① 종업원 등은 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 또는 직무발명에 대한 특허권을 계약 또는 근무규정에 의하여 사용자등으로 하여금 승계하게 하거나 전용실시권을 설정한 경우에는 **정당한 보상을 받을 권리**를 가진다.

② 제1항의 규정에 의한 보상의 액을 결정함에 있어서는 그 발명에 의하여 사용자등이 얻을 이익의 액과 그 발명의 완성에 사용자등 및 종업원등이 공헌한 정도를 고려하여야 한다.

문제점 - 구특허법 제40조에서는 "이익의 액", "공헌한 정도"등의 추상적인 기준만을 규정하여 분쟁 발생시에는 **정당한 보상여부에 대한 법원 판결에 의존할 수 밖에 없었습니다.**

2. 구 발명진흥법 (2006. 9. 4. 시행 법률) 제15조

① 종업원 등은 직무발명에 대하여 특허등을 받을 수 있는 권리나 특허권등을 계약이나 근무규정에 따라 사용자등에게 승계하게 하거나 전용실시권을 설정한 경우에는 정당한 보상을 받을 권리를 가진다.

② 제1항에 따른 보상에 대하여 계약이나 근무규정에서 정하고 있는 경우 그에 따른 보상이 다음 각 호의 상황 등을 고려하여 합리적인 것으로 인정되면 정당한 보상으로 본다.

1. 보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준을 정할 때 사용자등과 종업원등 사이에 행하여진 협의의 상황

2. 책정된 보상기준의 공표·게시 등 종업원등에 대한 보상기준의 제시 상황

3. 보상형태와 보상액을 결정할 때 종업원등으로부터의 의견 청취 상황

③ 제1항에 따른 보상에 대하여 계약이나 근무규정에서 정하고 있지 아니하거나 제2항에 따른 정당한 보상으로 볼 수 없는 경우 그 보상액을 결정할 때에는 그 발명에 의하여 사용자등이 얻을 이익과 그 발명의 완성에 사용자등과 종업원등이 공헌한 정도를 고려하여야 한다.

직무발명 보상기준 제정·운영 등에 대한 종업원과의 협의 등 참여도를 고려하여 “합리적인 것으로 인정되면” 정당한 보상으로 간주하였습니다. 2006년까지 특허법에 따른 직무발명보상금제도가 퇴사한 종업원이 회사를 상대로 한 무차별적 소송을 야기한다는 문제

점을 해결하려 도입한 것입니다. 그러나, 법원은 여전히 기업의 직무발명 보상규정이 “합리적인 것”인지 여부를 심사하여 그렇다고 인정되지 않으면 기업이 이미 지급한 보상금 이외에 추가로 정당한 보상금에 해당하는 금액의 지급을 명할 수 있습니다. 구 특허법보다는 법원의 재량권을 대폭 축소하였지만 여전히 직무발명 보상금 지급액수에 관한 최종 결정권을 법원이 갖는 구조입니다.

계약 또는 근무규정에서 보상에 대하여 정한 경우에는, 그 정한 바에 따른 보상이 합리적인 절차에 의한 것으로 인정되면 그 보상은 법률이 인정하는 정당한 보상으로 간주되고, 법원은 보상규정 및 절차의 합리성 여부만을 판단할 수 있습니다. 반면에 계약 또는 근무규정에서 보상에 대하여 정한 바가 없거나, 정하더라도 위의 정당한 보상으로 볼 수 없는 경우에는, 사용자가 얻을 이익의 액 및 발명에 대한 양 당사자의 공헌도 등을 고려하여 정당한 보상을 산정하여야 하고, 법원이 그 보상액의 적정 여부를 판단할 수 있게 됩니다. 따라서 발명자들은 여전히 법원에 정당한 보상의 판단을 청구할 가능성을 가지고 있습니다.

3. 현행 발명진흥법 (2014. 1. 31. 시행 법률) 제15조

② 사용자등은 제1항에 따른 보상에 대하여 보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준, 지급방법 등이 명시된 보상규정을 작성하고 종업원등에게 문서로 알려야 한다.

③ 사용자들은 제2항에 따른 보상규정의 작성 또는 변경에 관하여 종업원등과 협의하여야 한다. 다만, 보상규정을 종업원등에게 불리하게 변경하는 경우에는 해당 계약 또는 규정의 적용을 받는 종업원등의 과반수의 동의를 받아야 한다.

④ 사용자들은 제1항에 따른 보상을 받을 종업원등에게 제2항에 따른 보상규정에 따라 결정된 보상액 등 보상의 구체적 사항을 문서로 알려야 한다.

⑥ 사용자들이 제2항부터 제4항까지의 규정에 따라 종업원등에게 보상한 경우에는 **정당한 보상을 한 것으로 본다**. 다만, 그 보상액이 직무발명에 의하여 사용자들이 얻을 이익과 그 발명의 완성에 사용자등과 종업원등이 공헌한 정도를 고려하지 않은 경우에는 그러하지 아니하다.

개정사유로 “종업원등의 협상력 및 절차적 권리를 강화하여 실질적으로 보상과정에 참여하도록 하고, 대기업의 직무발명보상제도 도입을 적극적으로 유도함으로써 기업 전반에 **정당한 보상문화를 정착시켜 지식산업시대의 기업경쟁력과 국가경쟁력을 강화**”하는 것을 입법목적으로 합니다.

개정법에서는 보상규정의 제·개정 및 운영에 대한 엄격한 절차적 요건을 준수하여 직무발명에 대한 보상이 이루어진 경우 “**정당한 보상을 한 것으로 본다**”라고 명쾌하게 규정하였습니다(개정법 제15조 제6항). 법원이 위 사정을 종합적으로 고려하여 “**합리적인 것**

으로 인정되면”이라는 조건문구가 삭제함으로써, 법원이 심사할 여지를 제거하였습니다.

다만, 단서로서, “그 보상액이 직무발명에 의하여 사용자등이 얻을 이익과 그 발명의 완성
성에 사용자등과 종업원등이 공헌한 정도를 고려하지 않은 경우에는 그러하지 아니하다.”

라는 적용예외 규정을 두고 있습니다. 이것은 사용자는 출원보상 및 등록보상 이외에도

반드시 실적 보상제도를 두어야 한다는 의미입니다. 또한, 실적보상액 산정 규정은 반드시

직무발명으로 발생한 회사의 이익액과 종업원의 공헌도를 기초로 해야 한다는 강행규

정입니다. 이를 위반한 보상규정은 그 자체로 근본적 하자가 있는 것으로 보고 예외적으

로 법원이 개입할 수 있다는 여지를 남겨둔 것입니다.

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

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