

## 직무발명 관련 발명진흥법의 실무적 포인트 몇 가지



### 1. 노사대표로 구성된 직무발명심의위원회의 설치 및 운영 의무화

직무발명심의위원회를 구성하여 직무발명에 관한 규정의 작성, 변경, 보상 등 전반적 사항을 심의 및 의결하여야 합니다. 직무발명심의위원회는 사용자측과 종업원측을 각 대표하는 동수의 위원으로 구성해야 합니다. 따라서, 신법 시행일 2014. 1. 31. 이후부터 구법과 같이 사용자 주도로 직무발명에 관한 규정을 정할 수 없습니다.

사용자위원 및 종업원위원은 각 3명 이상이어야 하며, 종업원측을 대표하는 종업원위원은 종업원의 직접·비밀·무기명투표로 선출해야만 합니다. 심의위원회는 사용자위원과 종업원위원 각각 과반수의 출석으로 개최하고, 출석 과반수의 찬성으로 의결합니다. 따라서 사용자와 종업원이 대립하는 안건의 경우 가부동수로 인해 의안이 부결될 것입니다.

한편, 사용자위원회와 종업원위원의 합의로 직무발명 전문가인 자문위원을 위촉할 수 있습니다. 자문위원의 자격에 관한 제한 규정이 없으므로, 사내 법무팀 또는 특허팀 담당자도 자문위원을 할 수 있습니다. 중소기업의 경우 특허청에 자문위원 파견을 신청할 수도 있습니다.

직무발명심의위원회를 상설기구로 설치하여야 한다는 규정은 없습니다. 다만, 사용자는 종업원으로부터 심의요청을 받으면, 그 날로부터 60일 이내에 직무발명심의위원회를 구성하여, 안건을 심의하여야 합니다. 사용자의 의무규정입니다. 위반한 경우 사용자는 과태료 5백만원(1회 위반시), 750만원(2회), 1천만원(3회)의 제재를 받게 됩니다.

## **2. 과반수의 종업원 또는 그 대표와 협의 또는 동의를 받아야만 직무발명 규정을 제정 또는 변경할 수 있습니다.**

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. 시행령에서는 협의 대상은 장래 해당 규정의 적용을 받게 되는 **종업원 과반수**이고, 동의 대상은 현재 해당 규정의 적용을 받고 있는 **종업원 과반수**라고, 그 종업원의 범위를 명확하게 규정하였습니다. 다만, 현실적 어려움을 고려하여 **종업원의 과반수를 대표하는 종업원대표**를 대상으로 협의·동의를 진행할 수

있도록 하여 대안을 마련해 두었습니다. 또한, 보상규정 제·개정시에는 그 **작성·변경일의 15일 전까지** 규정의 내용을 통보하고 협의·동의를 진행하도록 절차적 요건도 정하였습니다.

### 3. 정당한 보상 간주 규정

직무발명 보상규정을 종업원과 충분한 협의를 거쳐 합리적으로 만들었다면 그 규정에 따른 직무발명 보상은 **법률상 정당한 보상**으로 간주합니다. 따라서, 향후 퇴직한 종업원으로부터 직무발명 보상금 청구소송을 제기 받는 경우에도 사용자가 패소하여 거액의 보상금에 해당하는 우발채무를 부담하는 경우를 배제함으로써 경영상 리스크를 제거할 수 있도록 하였습니다. 즉, 신법의 취지는 직무발명 보상규정을 만들거나 개정할 때 종업원과 성실히 협의하거나 동의를 얻도록 요구하는 대신, 그 결과인 규정에 따른 보상만으로도 향후 소송의 위험을 제거한다는 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)