

개정 직무발명제도에 따른 정당한 보상기준에 대한 소고

2) 보상기준의 제시

「...제시 상황...」의 「제시」란 보상액을 결정하기 위한 기준을 책정한 경우에 기준의 적용 대상이 되는 직무발명을 하는 종업원 등이 그 기준을 보려고 하면 언제라도 볼 수 있는 상태로 하는(제시하는) 것을 의미합니다.

○ 원칙적으로는 다른 사내 규정과 같은 방법에 의해 제시해야 합니다.

예를 들면, 다음 방법 중의 하나 또는 병행하여 종업원등 전원에게 제시할 수 있습니다.

① 종업원등이 접근 가능한 인트라넷의 홈 페이지에 게재

② 소책자에 기재하여 전원에게 배포

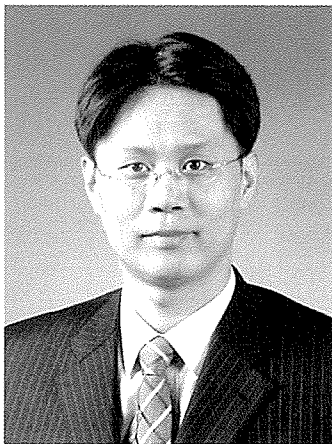
③ 누구라도 열람할 수 있는 형태로 근무 장소에 상시 비치

○ 추후 분쟁이 발생하는 경우를 대비해서, 어떻게 제시하였는
가 등의 기록을 남겨두는 것이 중요합니다.

보상액을 결정하기 위한 기준은 종업원등이 그 제시 내용으로 부터 보상액 산정 구조를 이해할 수 있는 정도까지 제시하고 있는 것이 바람직하다.

신입사원, 경력채용사원 등에 대해서는 채용시에 기준을 제시 하고, 동의한 후에 입사토록 하는 것이 바람직하다.

반드시 입사 전에 제시할 필요는 없고, 입사 후 발명의 승계사가



정 일 남 산업재산정책팀 행정사무관

(현) 특허청 산업재산정책팀 행정사무관
법무법인 정평 국제특허부 변리사
정보통신연구원 IT지재권센터 변리사

지 기준을 제시하고 설명을 할 필요가 있다. 수습(시보)기간이 있는 경우, 가능한 수습(시보) 기간 내에 설명하는 것이 바람직하다.

신입사원이나 경력채용사원에게 각종 사내규칙에 따를 것을 동의 받는 경우, 다른 사내규칙과 함께 직무발명 보상기준을 제시하여 동의를 받는 것도 하나의 방법이다.

우수한 사원 확보 등을 위하여 기준을 사외에 제시하는 것은 회사의 자율적인 판단에 의할 것이지만, 개정 발명진흥법 제13조와의 관계에서는 반드시 사외에 제시할 필요는 없다.

3) 보상기준에 대한 의견 청취

「...의견청취 상황...」의 「의견청취」란, 계약, 근무 규칙, 기타 규정에 의해 구체적으로 특정 직무발명에 관한 보상액을 산정하는 경우, 그 산정에 관해서 해당 직무발명의 발명자인 종업원등으로부터 의견·이의신청 등을 받는 것을 의미합니다.

- 개개의 발명에 대하여, 보상액 산정시 발명자로부터 의견청취를 반드시 하지 않아도 상관없으나, 보상액을 산정하고 지급한 후에 의견·이의신청을 받는 것은 필요합니다.
- 추후 분쟁이 발생하는 경우를 대비해서 누구로부터 무엇에 대하여 어떠한 의견·이의신청이 있었고, 그에 대해 어떻게 대응했는지를 기록해 두는 것이 좋습니다.

의견 청취는 보상액 산정 전에 하는 것도 가능하지만, 보상액 산정 후에 불복신청의 형태를 취하는 경우, 극단적으로 그 기간이 짧지 않게 신청기간을 설정하는 것이 바람직하다.

의견을 청취(이의신청 수리·검토)하는 조직(ex. 직무발명심의위원회)이 보상액을 산정한 조직과 다른 사내 조직이나 사외의 제3자 기관이 아니어도 된다. 보상액을 산정한 조직이 재심사를 하는 것도 허용된다. 또한, 의견 청취 기간은 1~6개월 정도를 고려할 수 있다.

보상액에 관한 이의신청이 있는 경우, 매출액, 순이익, 발명의 평가, 공헌도 등 보상액 산정의 기초가 되는 데이터 및 보상액이 결정되는 절차에 대해 설명을 하

고, 종업원측과 협의를 하게 되지만, 반드시 합의하여야 하는 것은 아니다. 다만, 앞서 설명한 정당한 협의라고 인정할 수 있을 정도의 협의의 상황은 필요하다.

또한, 설명자료에 있어 보상액의 합리성 여부를 설명할 실시료율, 금액 등이 라이선스 계약에서 비밀 사항으로 되어 있는 경우에는 제시할 수 없을 수도 있다. 다만 종업원등에게 비밀유지 의무가 있다는 전제하에, 또는 퇴직자, 현재 종업원등 이외의 발명자와 비밀유지 계약을 체결한 후 제시하는 것은 가능하다.

발명자가 복수 존재하고 그 중의 1인으로부터 이의신청이 있는 경우, 내용에 따라서는 객관성을 높이기 위해서 상기 1인 이외의 발명자로부터 의견 청취를 하는 것도 바람직하다.

중요한 것은 의견 청취시 무언의 압력을 가하거나, 추후 처우 면에서 불이익을 주려는 행위는 피해야 한다.

4) 기타 - 부수적인 사항

① 보상기준의 명칭

개정 발명진흥법 제13조의 「정당한 보상액」을 지급하는 사내 제도·규칙의 명칭 자체는 실질적으로 그것이 이루어진다면 직무발명보상규정, 지식재산관리규정 등 기업에 따라 다른 명칭·정의로 사용되어도 상관없다. 다만 종업원등과의 협의시, 협의 내용이 개정 발명진흥법에서 정하는 보상액임을 명확히 해 두는 것이 바람직하다.

② 외국출원의 취급

직무발명의 승계시, 외국에서 특허를 받을 수 있는 권리도 포함되는지 여부는 명확하게 내부규정에 마련하는 것이 좋다.

③ 종업원의 인센티브

직무발명 승계시 발명자에게 보상액을 지급하는 것 이외에, 기업의 재량으로 기업 이익에 공헌한 공로자에게 표창이나 포상을 하는 제도를 도입하는 것도 기업과 종업원등의 양호한 관계를 구축하는데 필요하다.

④ 개정 발명진흥법 제13조에 따른 기준의 제정·개정

보상액을 결정하기 위한 기준에서 보상액 산정과 관계없는 내용의 변경은 종업원등에게 불이익하게 되지 않는 경우 반드시 협의를 할 필요는 없다. 따라서 종업원등과 협의시 향후 협의가 필요한 사항에 대해서만 특정하는 것도 중요하다.

보상액을 결정하기 위한 기준을 정기적으로 개정해야 하는 것은 아니다. 다만 보상액을 결정하는 기준이 취업규칙에 제정되어 있는 경우, 이를 변경하기 위해서는 노동조합이나 노동자의 과반수를 대표하는 사람과 협의가 필요하다.

보상액을 정하기 위한 기준을 개정하는 경우도 원칙적으로 협의가 필요하다. 다만 종업원등에게 개정 전보다도 불리하지 않은 경우에는, 인터넷 등에서 게시하고 질문을 접수하도록 하여 그에 대응하는 것도 가능하다.

⑤ 퇴직자의 대응

퇴직한 발명자로부터의 의견 청취에 대해서는 재직 중인 발명자와 동일하게 할 수 있으나, 보상액 지급 통지시에 보상액에 대한 의견 청취의 기회가 있다는 것을 알리는(지급 통지시 의견제출 기회를 부여하는 것 등) 것도 좋은 방법이다. 나아가 (해당 퇴직자가 종업원등인 시점에서) 퇴직시 취업에 대해 미리 기준에 규정하여 둔다든가, 퇴직시에 퇴직 후의 취업에 대해 퇴직 예정자와 합의를 해두는 것도 좋은 방법이다.

기준의 개정시, 퇴직한 발명자와는 실질적인 협의조차도 할 수 없게 되지만, 일반적으로는 퇴직자에게도 불이익하게 되지 않도록 현직자가 충분히 협의한 결과라고 볼 수 있으므로 퇴직자의 발명에 대해 개정된 기준을 적용하여 보상액을 지급하고, 이에 대해서 의견·이의신청을 할 수 있는 기회를 주는 것도 좋은 방법이다.

⑥ 직무발명 보상에 대한 경과조치

개정 발명진흥법 제13조 제2항·제3항의 규정은 개정법 시행(2006년 9월 4일) 후에 승계한 권리에 관한 보상액에 적용되며, 그 이전의 보상액에 대해

서는 구법이 적용되며 법률상의 소급적용은 없다.(부칙 제4조)

III 결 론

세계경제가 지식과 기술이 국부창출의 핵심요소가 되는 지식기반경제로 급속히 이행하는 가운데 핵심·원천기술의 확보여부는 국가와 기업의 기술경쟁력을 가늠하는 척도이자, 생존 및 발전을 위한 필수전략으로 자리매김하고 있다.

오늘날 대부분의 핵심원천기술은 조직화된 기업체, 연구소 및 대학 등에 의해서 개발되고 있는데 이는 산업이 고도화되고 이를 뒷받침하는 기술이 고도로 복잡·다양해짐에 따라 기존의 기술(prior art)을 뛰어넘는 새로운 기술의 개발은 대규모 연구시설과 인력 및 막대한 연구비의 지원 없이는 사실상 불가능하기 때문이다.

따라서 오늘날에는 개인발명가에 의한 발명은 소수에 불과하고 기업체 등에 의해 이루어지는 직무발명이 대부분을 차지하며, 기술이 고도화 될수록 기업체, 연구소 및 대학 등에 의한 직무발명의 비중이 더욱 높아지는 것은 필연적이라 할 것이다.

우리나라 역시 2000년 76.6%에서 2002년도 81%, 2005년 84.6%로 직무발명이 차지하는 비중이 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있는 바, 기업, 대학, 연구소 등에서 이루어지는 직무발명을 어떻게 제도화시키고, 육성하는가의 문제는 기업 뿐만 아니라 국가경쟁력 제고 차원에서 대단히 중요한 문제라 하겠다.

다만, 출원의 증가에도 불구하고 5개 기업 중 1개 기업만이 발명자에게 보상금을 지급하는 등 직무발명 보상 실시기업은 20.1%(05년 직무발명 실태조사결과)에 불과하여 지금까지 민간의 직무발명 보상제도화 수준은 미흡하였다.

금번 직무발명 법제의 정비로 민간의 직무발명보상이 활성화되기를 기원하며, 정부도 사용자와 종업원 모두의 상생을 유도하는 방향으로 정책방향을 설정, 각종 지원시책을 균형있게 추진할 것이다.