

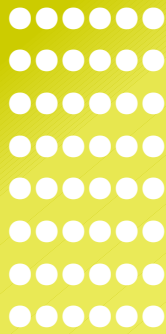
목 차

직무발명 보상규정의 취지 ... 1

직무발명보상규정 작성시 유의점 ... 11

직무발명 보상절차 관련 Q & A ... 23





직무발명 보상규정의 취지



□ 직무발명보상규정의 취지

< 발 명 진 흥 법 >

제15조(직무발명에 대한 보상) ①종업원등은 직무발명에 대하여 특허등을 받을 수 있는 권리나 특허권등을 계약이나 근무규정에 따라 사용자등에게 승계하게 하거나 전용실시권을 설정한 경우에는 정당한 보상을 받을 권리를 가진다.

②제1항에 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 의견청취 상황

③제1항에 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.

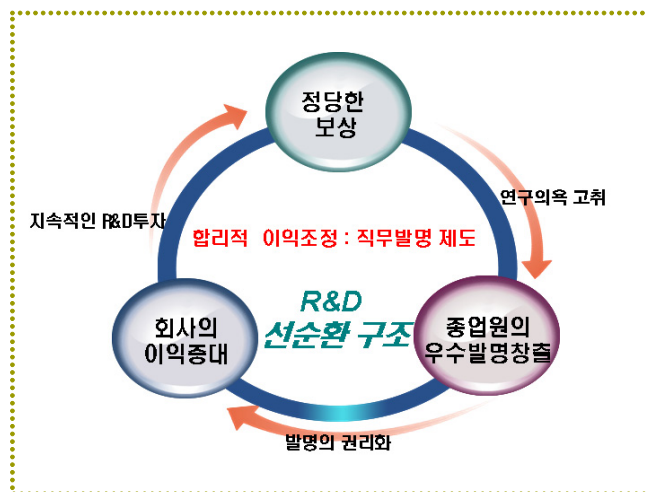
④공무원의 직무발명에 대하여 제10조 제2항에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권리를 승계한 경우에는 정당한 보상을 하여야 한다. 이 경우 보상금의 지급에 필요한 사항은 대통령령 또는 조례로 정한다.

Q1: 발명진흥법 제15조의 직무발명보상 관련 규정의 의미는?

❓ 현재 우리나라는 종업원등의 직무발명에 대한 권리를 사용자등이 승계(종업원등의 특허권에 대해 전용실시권을 설정한 경우 포함)한 경우, 정당한 보상을 하도록 법률로 의무화한 “법정보상제도”를 채택하고 있습니다.

- ☀ 우리나라가 이와 같이 법정보상제도를 취하고 있는 이유는,
- ☀ 미국 등과 같이 유연한 노동인력 시장구조하에서 종업원등이 고용계약 체결시 보상 문제 등에 대해 나름대로 대등한 교섭력을 확보하고 있지 못한 **우리나라의 상황을 고려**한 것 이외에,
- ☀ 종업원등의 기술개발 의욕을 고취하여 보다 경쟁력있는 고부가가치 기술을 개발할 수 있는 **경제적 유인**을 제공하는 한편,
- ☀ 사용자등은 개발된 기술을 사업화함으로써, 이윤을 창출하고, 이를 R&D에 재투자하여, 시장경쟁력을 지속적으로 유지하기 위함입니다.

❓ 사용자와 종업원이 상호 Win-Win할 수 있는 구도가 직무발명제도의 기본 전제이자 작동원리입니다.



〈 R & D 선순환 구조 〉



그러나, 정작 우리나라에서 직무발명제도가 운용되고 있는 현실은 상호 Win-Win 이 아닌, Zero-sum게임의 양상으로 전개되고 있었는데,

- ☼ 직무발명보상제도에 대한 민간부문, 특히 사용자등의 인식 저조로 말미암아, 기업의 직무발명보상 실시율이 미흡한 상황이고,

※ 예컨대, 직무발명에 대한 권리는 사용자가 지급하는 급여의 반대급부로 종업원등으로부터 제공받는 노무의 산물로 인식, 기본적으로 사용자에게 직무발명에 대한 권리가 속한다는 인식이 만연(그러나, 원칙적으로 직무발명 권리 귀속자는 종업원이며, 예약승계 규정이 있는 경우에 사용자에게 승계가)

※ 국내 민간기업중 직무발명보상을 실시하는 기업의 비율은 20.1%에 불과한 것으로 나타났습니다.('05.12, '04년 19.2%)

- ☼ 직무발명보상에 대한 현행 법규정이 실제 보상을 행하는 사용자등에게 명확한 가이드라인을 제공해주지 못해, 사용자등이 보상실시 등 실무를 운용함에 있어 상당한 어려움이 있으며,

※ '06년 9월4일 시행법 이전의 정당한 보상액은 그 발명에 의해 사용자등이 얻을 이익과 그 발명의 완성에 사용자등 및 종업원등이 공헌한 정도를 고려하여 결정되는 금액이나, 사용자등의 입장에서 개개의 발명에 대하여 향후 발생할 이익과 각자의 공헌도 등을 정확히 평가하여, 정당한 보상액을 산출해내기란 현실적으로 매우 어려운 일

- ☼ 개별 직무발명에 대한 정당한 보상액이 법원의 판결을 통해 최종적으로 확정될 수밖에 없는 구조적 한계를 나타내고 있었으며,

■ 이러한 태생적 한계는 사용자등 및 종업원등 모두를 자율적인 문제해결을 통한 상생보다는, 대립과 반목을 통한 분쟁확대로 몰고 갈 가능성이 높고,

■ 즉, 사용자등은 정당한 보상액에 대한 예측가능성이 확보되지 못한 관계로, 자발적으로 합리적인 보상제도를 마련하여 시행할 유인이 전혀 없으며, 이는 결국 종업원등의 입장이 제대로 반영되지 않은 일방적인 보상제도 운용으로 이어지고 있었으며,

■ 종업원등 역시 이러한 사용자등의 일방 통행적 보상제도 운용에 대한 불만이 가중됨에 따라 결국 최근 기업체 퇴직자 등을 중심으로 직무발명 보상금 청구소송이 증가하고 있는 실정입니다.

※ 일본에 비해서는 적은 편이나, 2000년대 들어 매년 적어도 1~2건의 직무발명보상금 청구소송이 제기되는 등 꾸준히 증가하는 추세

☼ 직무발명보상금 청구소송의 경우에도, 직무발명보상제도가 나름대로 잘 정비된 일본에 비해, 우리나라의 소송형태는 판이하게 다른 양상으로 나타나고 있습니다.

■ 즉, 사용자등으로부터 일정한 보상금을 지급받았으나, 정당한 보상에 미치지 못한 데 따른 부족액을 청구하는 형태의 일본과 달리, 우리나라는 기본적으로 보상금 자체를 거의 받지 못한 상태에서 보상금 청구소송을 제기한다는 점에서 더 큰 문제로 지적되고 있습니다.



현재의 상태를 방치할 경우, 연구자의 처우 개선에 대한 사회적 관심 고조에 따른 종업원등의 권리의식 향상으로, 연쇄적인 직무발명보상금 청구소송 제기가 잇따를 것으로 보이며,

☼ 이로 인한, 사용자등과 종업원등간의 갈등국면 지속은 결국 기업의 핵심인재 및 기술의 유출과 첨단기술 개발의 지체로 이어져,

☼ 직무발명의 활성화를 통한 기술혁신 및 국가경쟁력 강화라는 직무발명제도 본연의 목적 달성을 심각히 저해할 것으로 예상되었습니다.



따라서, 이상과 같은 문제점을 극복하고, 사용자등과 종업원등 모두에게 이득이 될 수 있는 방향으로 직무발명보상제도를 운용해 나가기 위해서는 법개정이 불가피한 상황이었으며,

☼ 지난 2001년 종업원등에 대한 보상을 강화하는 취지에서 직무발명에 대한 최저보상제도 도입을 골자로 하는 특허법 시행령 개정을 추진한 바 있으나,

■ 직무발명의 실시 또는 처분 순수입금액의 15%를 지급

☼ 기업현장의 현실을 정확히 반영하지 못한 측면과, 이해관계단체 및 관계부처간 이견 대립 등의 이유로 개정이 보류된 바 있습니다.

☼ 개정이 보류된 이후, 5년여가 지난 현 시점에서 제도와 현실의 괴리를 더 이상 방치할 수 없다는 기본적인 인식을 정부, 학계, 산업계, 과학기술계가 공유함에 따라 2005년에 법률 개정을 추진하게 된 것입니다.

Q2 직무발명보상 관련 규정의 핵심내용은?



각 이해당사자 관점에서 바라보았을 때, '06년 9월 4일 시행법 이전의 직무발명보상 관련 법규정의 대표적인 문제점을 꼽는다면,

- ☀ 먼저 사용자등의 입장에서는, 법에서 말하는 “**정당한 보상액**”에 대한 **예측가능성이 없다는 점**이 가장 큰 문제라 할 수 있었습니다.
 - 사실, 각각의 발명마다 사업성 · 기술성 · 시장성 등에 차이가 존재하여 권리승계 시점에서는 **향후의 이익을 정확히 가늠하기 어려움**에도 불구하고,
 - 정확한 산정이 현실적으로 곤란한 “사용자등이 얻을 이익액”, “사용자등 및 종업원등이 공헌한 정도” 등을 **보상액 산정의 고려요인으로 제시**하고 있어,
 - 사용자등이 보상제도를 실시하는 데 있어 커다란 장애물로 작용하고 있으며, **결국 보상제도 시행 자체를 외면**하는 결과를 초래한 것이 사실입니다.
- ☀ 반면, 종업원등의 입장에서는 직무발명보상규정의 제 · 개정이나 보상액의 결정 등 사용자등의 보상제도 운용과정에서 **의견 개진 등 실질적인 참여가 현실적으로 거의 불가능**하다는 점이 큰 문제였습니다.
 - 실제, 직무발명보상제도를 실시하는 대다수 기업이 종업원등과의 협의 등 **의견수렴절차 없이 일방적으로 규정을 정하고, 보상액을 결정, 지급하고 있는** 실정이며,
 - 종업원등은 경제적 약자의 처지에서 이익이 있음에도 불구하고, 자신의 발명에 대한 사용자측의 평가나 지급된 보상액을 그대로 수용할 수 밖에 없는 입장이었고,
 - 이러한 상황의 악순환이 **결국, 종업원등의 퇴직이나 직무발명보상금 청구소송 제기**까지로 이어지는 요인으로 작용했습니다.
- ☀ 따라서, 개정안 마련시 양 당사자가 처해있는 문제점을 최소화할 수 있는 방안을 모색하는 데 중점을 두었습니다.



우선, 직무발명보상을 활성화하기 위해서는 무엇보다 보상을 실시하는 주체인 사용자등으로 하여금 보상 제도를 도입할 수 있는 실질적인 유인을 제공하는 것이 중요하다는 인식하에,

☀️ 적절한 형태로 보상제도를 운용하는 사용자등에 대해서는 “**정당한 보상**”에 대한 **예측가능성을 부여하여**, 안정적인 R&D투자가 가능하도록 하는 한편, 이러한 인센티브 제공에도 불구하고, **협조하지 않는 사용자등에 대해서는 종전과 같은 불이익을 그대로 유지하는** 방안을 채택하였습니다.

☀️ 이에 따라, 종업원등이 납득 가능한 수준으로 보상규정을 마련하고, 보상액의 결정 등에 있어 종업원등의 입장을 실질적으로 반영하는 **사용자등에 대해서는 법적 인센티브를 제공하고**,

※ 기본적으로 직무발명에 대한 보상은 당사자간의 계약(또는 규정)을 근거로 이루어진다는 점을 감안, 그러한 계약이나 규정에 따른 보상지급 자체가 불합리하지 않다면 이를 존중

☀️ 그렇지 않은 사용자등에 대해서는 적어도 기존보다 불이익을 강화하지는 않더라도 종전과 같이 “**정당한 보상액**”에 대한 **예측가능성을 확보할 수 없도록** 하는 이원적 구조로 설계하였습니다.

※ 사용자등이 얻을 이익액 등의 고려요소를 종합하여 산출한 보상액이 **정당한 보상액**이며, 법원이 최종적으로 확정



이와 같이, 직무발명보상에 대한 사용자등의 자발적 참여 여하에 따라 그 취급이 달라지는 이원화된 보상규정체계의 취지를 법률에 반영하기 위해,

☀️ 사용자등이 계약이나 근무규정에서 보상에 대하여 정하거나 또는 직무발명보상 규정을 보유하고 있는 경우에 대해서는,

- 그 정한 바에 따라 사용자등과 종업원등이 협의하여 결정한 보상이 합리적인 절차에 의한 것으로 인정되면 이를 정당한 보상으로 간주하고,
- 합리적인 절차 여부를 판단하기 위한 핵심 요소로 다음과 같은 3가지의 “**상황**”을 예시로 제시하였습니다.

1. 보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준을 정할 때 사용자등과 종업원등 사이에 행하여진 협의의 상황
2. 책정된 보상기준의 공표·게시 등 종업원등에 대한 보상기준의 제시상황
3. 보상형태와 보상액을 결정할 때 종업원등으로부터의 의견청취 상황

☀ 반면, 계약 또는 근무규정에서 직무발명에 대한 보상을 정하고 있지 않거나, 정하고 있다 하더라도 그에 따른 보상이 불합리한 경우, 보상액을 결정함에 있어서는 종전의 기준을 그대로 적용하여,

- 그 발명에 의하여 사용자등이 얻을 이익과 그 발명의 완성에 사용자등 및 종업원등이 공헌한 정도를 고려

☀ 이를 통해, 사용자등에게는 직무발명보상에 대한 예측가능성을 부여하여 합리적인 보상시스템 구축을 위한 유인을 제공하는 한편, 종업원등에게는 보상절차에 대한 실질적 참여를 제도화하여 정당한 보상을 받을 수 있는 기회를 확대했다는 점에서,

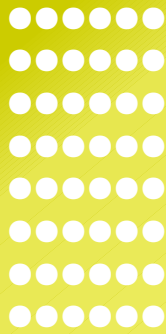
- 향후, 법개정의 취지에 부합하는 방향으로 사용자등이 제도개선에 적극 나선다면, 기업의 직무발명보상이 한층 활성화될 것으로 기대됩니다.



주요 골자를 간추리면 아래와 같습니다.

이원화된 보상규정체계

- 계약 또는 근무규정에서 보상에 대하여 정한 경우
 - ⇒ 그 정한 바에 따른 보상이 합리적 절차에 의한 것으로 인정 되는 경우, 법률상의 정당한 보상으로 간주
 - * 소제기시, 법원은 우선 보상규정 및 보상절차의 합리성 여부를 먼저 판단하고, 합리적인 것으로 인정되면 사용자등이 지급한 보상을 인정
- 계약 또는 근무규정에서 보상에 대하여 정한 바가 없거나, 그 정한 바에 따른 보상이 불합리한 경우
 - ⇒ 사용자등이 얻을 이익 및 발명의 완성에 대한 양 당사자의 공헌도를 고려하여 정한 보상이 정당한 보상
 - * 법원이 정당한 보상액을 결정



직무발명보상규정 작성시 유의점



□ 직무발명보상규정 작성시 유의점

발명진흥법 하에서, 각 기업 등은 발명진흥법 제15조 제2항에서 정하는

- i) 「보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준을 정할 때 사용자등과 종업원등 사이에 행하여진 협의의 상황」,
- ii) 「책정된 보상기준의 공표·게시 등 종업원에 대한 보상기준의 제시상황」,
- iii) 「보상형태와 보상액을 결정할 때 종업원등으로부터의 의견청취 상황」

의 세가지 요건이 만족되는 형태로, 「정당한 보상」을 결정하기 위한 기준을 책정하고, 적절히 운용할 필요가 있습니다¹⁾.

1) 직무발명이 연간 수 건 정도인 경우에는 승계할 때마다 개별계약으로 「정당한 보상」액을 정하는 것으로 하여도 지장은 없습니다.

Q3 발명진흥법에 따른 직무발명 보상규정 제정·개정시 우선적으로 주의해야 할 점은?

-  발명진흥법에서도, 「직무발명」에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리는, 발명을 한 종업원등에게 원칙적으로 귀속되며, 기업은 무상의 통상실시권을 갖는다는 것(발명진흥법 제10조 제1항)과,
-  기업은 특허를 받을 수 있는 권리를 양도받을 수 있다는 것, 양도받은 경우에는 해당 종업원등에게 「정당한 보상」을 지급하여야 한다는 것(발명진흥법 제15조 제1항) 등의 본질은 전혀 바뀌지 아니하였습니다.
-  따라서 각 기업에서 직무발명규정을 작성할 때는 종업원등에게 정당한 보상금청구권이 있다는 것을 전제로 생각할 필요가 있습니다.
 -  보상금 청구권의 성격은 경제적 약자인 종업원을 보호하기 위한 규정으로 **강행규정**이며, 사용자 등이 보상금청구권을 부인하거나 지급을 거절 또는 유보시키는 계약은 무효입니다.
 -  법률상의 채권적 권리이기 때문에 노동의 대가인 임금과 구분되며, 사망시 상속의 대상이 됩니다.
 -  계약, 근무규정에 보상금 지급에 관한 규정이 없는 경우에도 청구권을 당연히 취득합니다.
-  개정법에서 변경된 것은 직무발명에 대한 「정당한 보상」의 결정이 사용자등과 종업원등간의 「자율적인 결정」에 맡겨진다는 것(발명진흥법 제15조제2항)입니다.
 -  ※ '06년 9월4일 시행법 이전에는 법원이 일방적으로 「정당한 보상」의 금액을 결정하고 있었습니다.
-  「자율적인 결정」에 맡기는 요건으로
 -  i) 「보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준을 정할 때 사용자등과 종업원등 사이에

행하여진 **협의의 상황**」.

- ii) 「책정된 보상기준의 공표·게시 등 종업원에 대한 보상기준의 **제시상황**」.
 - iii) 「보상형태와 보상액을 결정할 때 종업원등으로부터의 **의견청취 상황**」
- 이라는 3가지 요건이 있습니다.(발명진흥법 제15조 제2항)



그러나, 상기 요건이 만족되지 않는 경우나, 처음부터 보상결정 기준이 정해져 있지 않은 경우에는 종래와 같이 법원이 「정당한 보상」의 금액을 정하게 되어 있습니다.(발명진흥법 제15조 제3항).



「...협의 상황」, 「...제시 상황」 및 「...의견청취 상황」은, 사용자측과 종업원측간의 자율적인 결정을 통해, 특정 직무발명에 대한 보상액이 산정되어 지급될 때까지의 전 과정 중에서 특히 중요하게 고려되는 절차적 요건입니다.



협의, 제시 및 의견청취의 「상황」이란, 예를 들어 협의 등의 유무, 즉 협의 등이 이루어졌는가 아닌가라는 양자택일적인 판단뿐만 아니라, 협의 등이 이루어진 경우에 있어서 그 협의 등의 상황 전반적인 것까지 고려해야 하는 요건입니다.



또한, 제15조 제2항의 합리성 여부의 판단은 모든 요건 중에서 하나라도 불합리하다고 생각되는 요건이 있는 경우에 불합리하다고 판단하는 것은 아니며, 3가지 요건을 모두 중시하여 종합적으로 판단합니다.



발명진흥법 제15조 이외의 인센티브 부여 전략이 필요합니다.

- ☀ 발명진흥법 제15조 제2항은 종업원등에게 지급하는 「정당한 보상」을 결정하는 절차를 규정한 것으로, 법률상 준수하여야 하는 사항입니다.

- ☀ 그러나 연구개발의 효과적인 촉진과 우수한 발명의 창출을 활성화하기 위해서는 각 기업에서 이 규정을 준수함과 더불어 연구개발 환경의 정비, 실적평가·표창·기타 인센티브 부여제도를 기업 전략으로 병행하여 연구자들의 발명의욕 고취와 같은 내실을 기하는 것도 중요합니다.

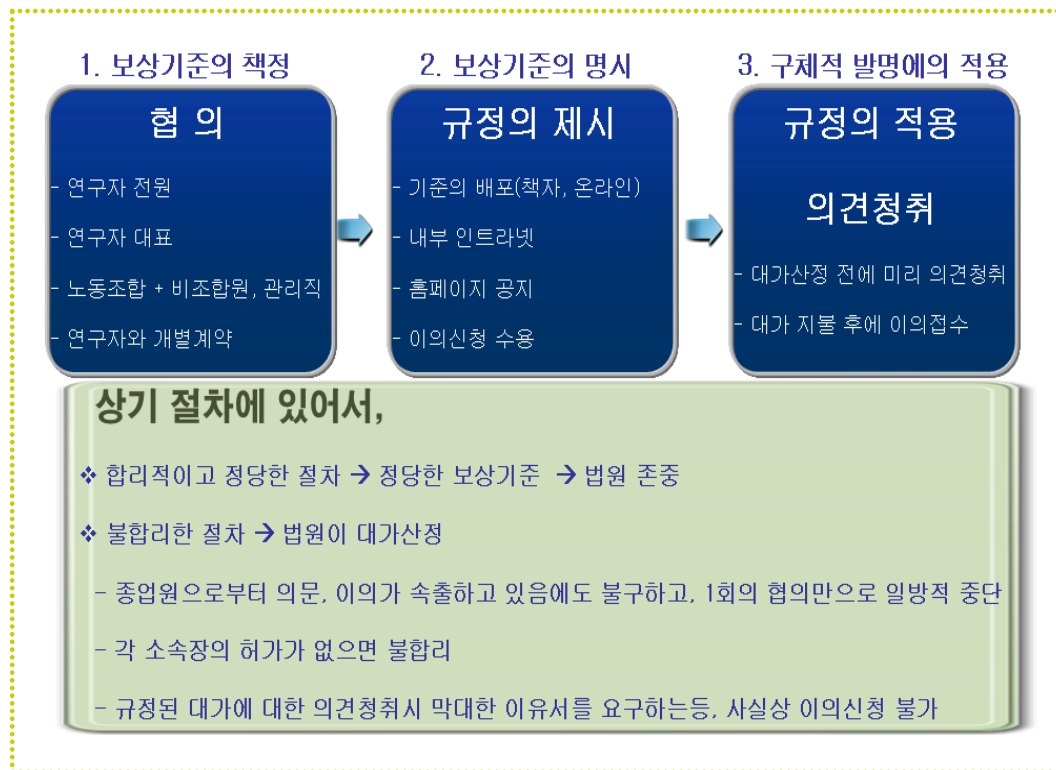
Q4 직무발명제도에 따른 기업 등의 내부규정의 제정·개정절차 흐름도 및 유의점은?



제정·개정 과정에서 가장 중요한 것은 직무발명규정에 어떤 조항을 포함시켜야 하는가라는 점입니다.

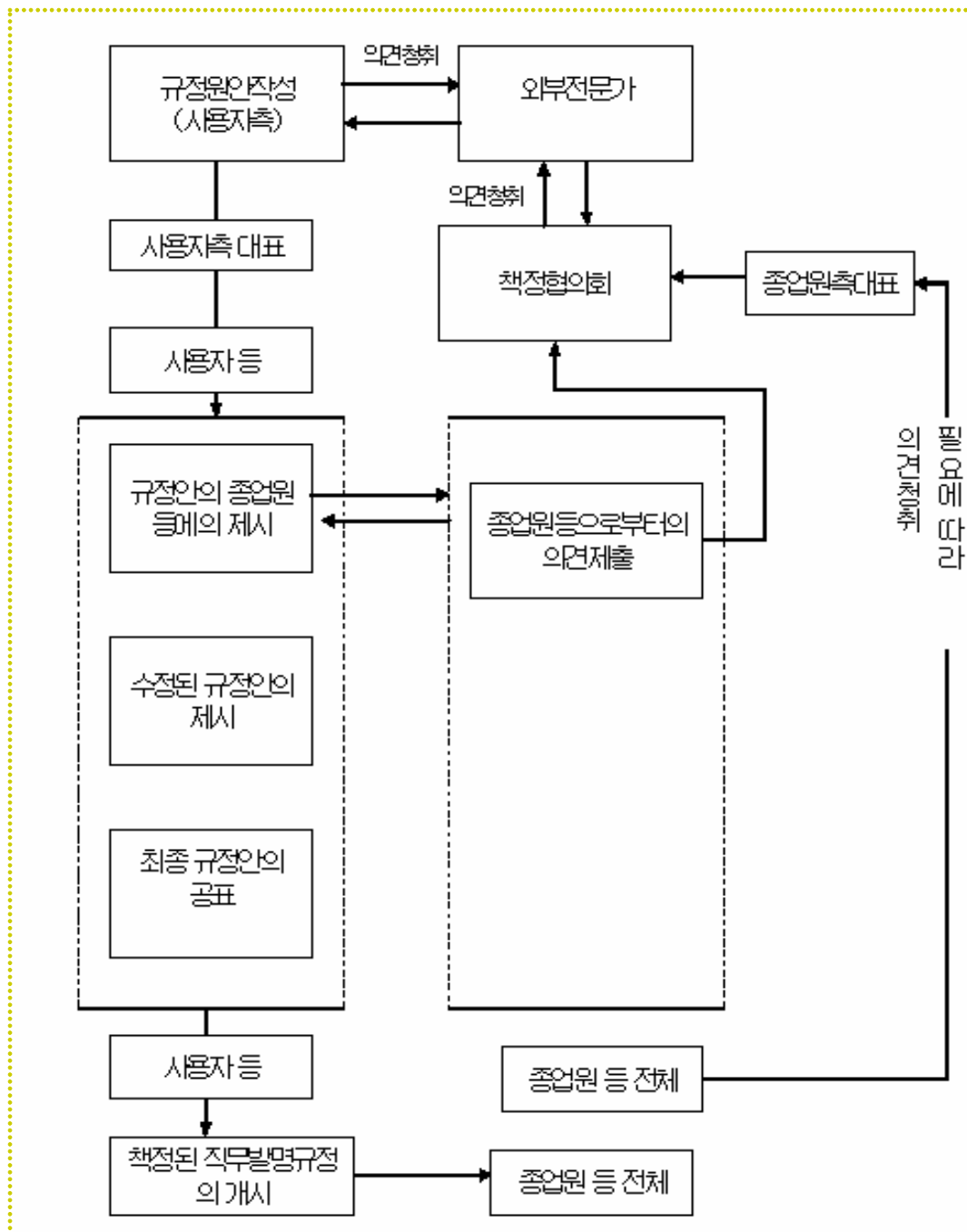
☀ 그 다음으로 중요한 것은 그러한 조항에 관한 검토·협의를 누구와 어떠한 절차로 해야 하는 것인가라는 점이며, 이것을 다음 세 가지의 관점으로 나누어 보면 아래와 같습니다.

- i) 발명진흥법 제15조 제2항에 따른 것으로 하기 위한 유의점
- ii) 분쟁이 발생하지 않도록 운용하기 위한 유의점
- iii) 분쟁이 발생했을 때 그것을 신속·합리적·원만·조기에 해결하기 위한 유의점

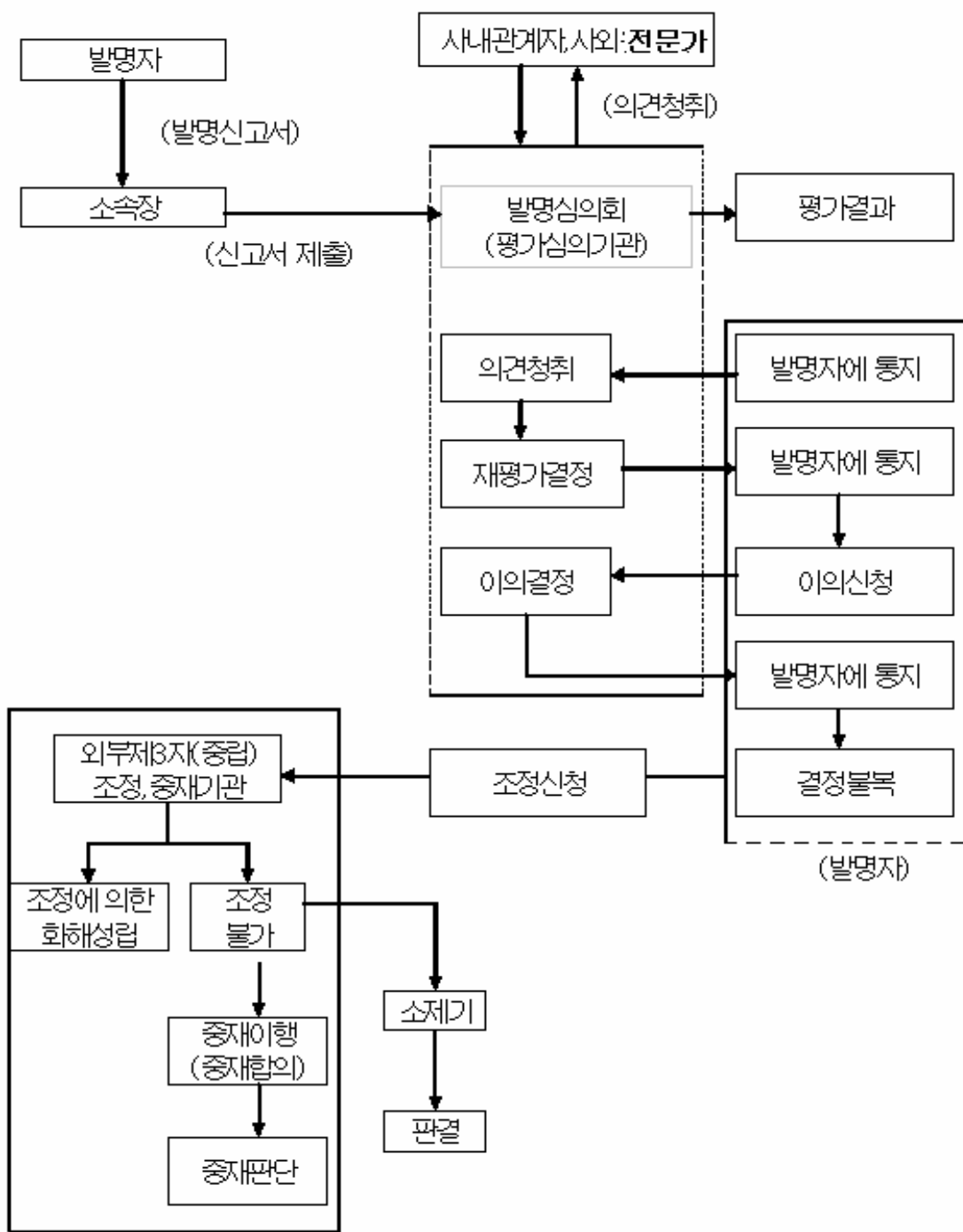




직무발명보상기준 책정(보상액 결정을 위한 기준의 책정을 포함)에 관한 절차



직무발명보상기준에 따른 보상액 결정과 그와 관련된 분쟁처리에 관한 절차



Q5 직무발명 보상관련 분쟁예방 및 분쟁발생시 합리적 해결방법은?

-  분쟁의 발단은 결정된 「보상액」에 대한 발명자인 종업원등의 불만에서 비롯됩니다.
 -  따라서 먼저 보상액의 산정에 관하여 이루어지는 종업원등으로부터의 의견청취단계에서 사용자등이 결정한 보상액의 산정 근거를 종업원등에게 충분히 설명하고, 그 이해를 얻을 필요가 있습니다.
 -  그 설명은 직무발명규정의 적용, 사용자등이 얻을 이익액, 발명과 관련하여 사용자등이 한 부담, 공헌 및 종업원등의 처우, 기타 사정에 관한 자료를 제공하는 것이 필요합니다.
-  한편 발명자인 종업원등은 발명 그 자체의 기술적 평가가 높은 것에 반드시 비례하여 큰 경제적 이익을 가져오는 것은 아니라는 점, 발명을 제품화하고 제품을 판매하여 이익을 얻기 위해 기업은 얼마나 많은 노력을 기울였는가 등의 사정을 이해해야 합니다.
 -  예를 들면, 발명자가 스스로 그 발명을 사업화하여 기업이 얻을 수 있는 이익과 같은 이익을 얻을 수 있었을까를 생각해 보면 보상액의 타당성에 대해 생각해 볼 수 있습니다.
-  결정된 보상액에 관하여 종업원등의 불복이 있는 경우에는 불복신청을 할 수 있도록 해야 합니다.
 -  분쟁의 불씨가 되는 불만에 관해서는 초기 단계에서 그에 대처해야 합니다.
 -  그리고 이와 같은 불복신청에 관하여 심의할 사내기관을 마련해 두고, 그 기관에는 중립·공정을 기하기 위해 또는 종업원등에게 심리적인 안정을 주는 의미에서도 외부의 전문가 등을 포함시키는 것이 좋습니다.
-  분쟁이 발생하였을 때 이것을 합리적, 우호적으로 해결하기 위해서는
 -  분쟁이 발생하였을 때, 재판에 의하여 해결하려고 한다면 법원에서는 흑백을 가리

므로 승자와 패자가 확실히 드러나게 됩니다. 또한 판결이 확정되기까지는 항소, 상고라는 과정을 거치는 경우도 있어 **장기화에 직면**합니다.

☀ 또한, 재판상 제출된 주장과 입증의 범위 내에서 법원이 판단하기에 **직무발명보상금 관련소송에서 완전한 입증을 한다는 것이 당사자에게 용이한 일은 아니며,**

☀ 사용자등(기업측)의 공헌도, 발명자 측의 공헌도와 같은 대응하는 요소의 판단은 무엇으로 정하는가, 어떤 평가방법으로 정하는가 라는 문제를 포함하고 있기 때문에 **승패의 예측, 보상액의 예측은 간단하지 않습니다.**



이와 같이 직무발명 소송이 안고 있는 몇가지 문제점을 회피하고, 사태 해결을 원만하게 처리하기 위해서는 「중재」 「조정」 등 ADR(대체적분쟁해결수단)의 해결수단을 선택하는 방법이 좋습니다.

☀ **해결에 이르는 지름길이 대립에 의한 소송은 아닙니다.**



결론적으로 사용자는 종업원(발명자)을 이해하고, 종업원(발명자)은 사용자를 신뢰한다는 좋은 관계를 만들어 내고, 서로 이해와 신뢰를 기반으로 대화에 중점을 두고 우호적으로 협의를 함으로써 보상액을 정해 나가도록 하는 것이 좋습니다.

☀ 이와 같은 절차로 보상 결정을 위한 종업원등(발명자)으로부터의 충분한 의견청취가 이루어진다면, 분쟁이 발생하지 않을 것이며, 설사 발생하였다고 해도 원만한 해결로 이어질 경우가 많을 것입니다.



Q6 발명진흥법 제15조 제2항의 “각 호의 상황”의 의미는?

- ❖ 발명진흥법 제15조 제2항 각 호의 내용은 직무발명에 대한 보상이 합리적인지 여부를 판단하는 데 있어 불가결하다고 생각되는 절차상의 상황을 제시한 것으로,
 - ☀ 반드시, 이 세가지 상황만으로 합리성 여부가 판가름나는 것은 아니나, **가장 중요하게 고려되는 요건입니다.**
 - ※ 예컨대, 위와 같은 절차적 요소 외에 보상규정의 내용이나, 지급된 보상액의 적정성 등 실체적 요소도 판단대상이 될 수 있음
- ❖ 각 호의 규정은 직무발명보상의 전체 프로세스를 『보상기준 책정 ⇒ 책정된 보상기준의 홍보·전파를 통한 종업원등의 이해·주지⇒ 보상기준에 따른 개별 발명에 대한 보상금의 결정 및 지급』으로 정리하고,
 - ☀ 보상절차의 각 단계에서 사용자등이 행한 활동을 종합적으로 검토했을 때, 합리적이라고 볼 수 있다면, **보상내용의 적정성 측면도 상당부분 담보할 수 있다는 사상을 기본 전제**로 하고 있습니다.
 - ☀ 이와 같은 내용을 토대로, 발명진흥법 제15조 제2항 각 호의 규정을 살펴보면 다음과 같습니다.
- ❖ 먼저, 제1호의 『보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준을 정할 때 사용자등과 종업원등 사이에 행하여진 협의의 상황』은 **(구체적으로는 Q.7참조)**
 - ☀ 보상형태 및 보상액을 결정하기 위한 기준, 즉 “**보상기준(직무발명보상규정)**”을 책정하는 과정에서 사용자등이 종업원등의 의견을 반영하기 위하여 행한 **협의의 상황**을 의미하며,
 - ☀ “상황”이라는 문구는 단지, 사용자등이 종업원등과 협의를 했는지의 여부만을 보는 것이 아니라, **협의절차나 내용, 방식 등 전반적인 정황을 두루 살펴**겠다는 취지입니다.
 - ※ 예컨대, 종업원등과 협의를 했다면 과연 대표성을 지니는 종업원등과 협의를 한 것인지, 협의절차는 형식적이지 않고, 종업원등의 의견을 담아내기 위한 실질적인 절차였는지, 보상규정의 최종내용이 종업원등의 의견을 제대로 반영한 것인지 등이 검토대상이 될 수 있을 것임



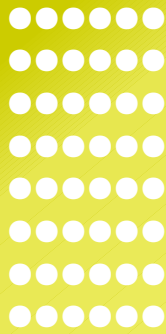
다음으로 제2호의 『책정된 보상기준의 공표·게시 등 종업원등에 대한 보상기준의 제시상황』은 (구체적으로는 Q.8참조)

- ☀ 종업원등과의 실질적인 협의를 거쳐 보상기준(규정)이 작성된 후 그 내용을 종업원등이 충분히 숙지하고, 이해하여 향후 어떠한 절차와 기준을 통해 보상이 결정되는 지 예측이 가능할 정도로 종업원등에게 합리적으로 제시가 되어있는지의 상황을 의미하며,
- ☀ 종업원등이 원한다면 언제라도 그 규정을 열람하거나 볼 수 있는 상태로 제시가 되어있다면 나름대로 그 상황은 합리적이라고 볼 가능성이 높다고 할 것입니다.
- ※ 예컨대, 내부 인트라넷 또는 사내 게시판 등 종업원등이 언제라도 볼 수 있는 매체에 규정내용을 게재한다든가, 책자나 팜플릿 형태로 발간, 배포한다든지 하는 방법 등을 생각해볼 수 있을 것임



다음으로 제3호의 『보상형태와 보상액을 결정할 때 종업원등으로부터의 의견청취 상황』은 (구체적으로는 Q.9참조)

- ☀ 앞서 2가지의 상황은 적어도 직무발명보상규정의 적용을 받는 전체 종업원등과 관련된 경우라고 볼 수 있으나,
- ☀ 제3호의 상황은 종업원등과의 협의를 거쳐 마련한 보상규정에 따라 개별 발명에 대하여 사용자등이 보상을 실시하는 경우, 보상액 등 결정시 종업원등으로부터의 의견수렴이나 종업원등의 이의제기에 대한 사용자등의 대응상황 등 전반적인 정황을 의미하는 것으로,
- ☀ 비록 규정은 모든 종업원등에게 통일적으로 적용되나, 구체적인 보상액은 사용자등이 얻은 이익, 공헌도 등에 따라 개개의 발명마다 달라지므로, 위의 상황은 Case by Case로 판단할 수 밖에 없는 특수한 상황이라 할 것입니다.
- ☀ 이 경우 역시, 보상액 또는 보상형태의 결정시 종업원등의 의견을 미리 듣거나, 결정된 보상을 종업원등에게 통지하고, 종업원등으로부터 이의제기가 있을 경우, 결정이유나 구체적인 산정근거 등에 대해 충분히 설명하고, 납득시키는 절차를 거쳤다면 합리적인 것으로 볼 여지가 높다고 볼 수 있습니다.



직무발명 보상절차 관련 Q&A



I. 기초 편

제1장 총론

1. 발명진흥법 제15조제2항 및 제3항의 구체적인 의미 (Q.7~15)

제2장 보상기준 책정을 위한 협의

1. 기준을 정하는 형식 (Q.16~21)
2. 협의의 당사자 (Q.22~23)
 - 2-1. 집단적 대화 (Q.24~28)
 - 2-2. 대표자와의 대화 (Q.29~37)
3. 협의 진행 방법 (Q.38~41)

제3장 보상기준의 내용

1. 기준의 내용(Q.42~43)
2. 보상 산정 방식 (Q.44~46)

제4장 책정된 기준의 제시 (Q . 4 7 ~ 5 2)

제5장 종업원등으로부터의 의견 청취

1. 의견 청취 방법 (Q.53~58)
2. 의견 청취의 진행 방법 (Q.59~63)

제6장 사용자등과 종업원등의 계약체결 (Q . 6 4 , 6 5)

제7장 기타

1. 기준의 개정 (Q.66~68)
2. 신입사원의 취급 (Q.69~71)
3. 대학에서의 취급 (Q.72~75)
4. 기타 (Q.76~79)

II. 응 용 편

제1장 보상기준 책정을 위한 협의

1. 협의의 당사자 (Q.80)
2. 집단적 대화 (Q.81~83)
3. 대표자와의 대화 (Q.84~86)

제2장 책정된 기준 제시 (Q.87~89)

제3장 종업원등으로부터의 의견 청취 (Q.90~92)



기 · 조 · 편

I

제 1 장 총 론

1. 발명진흥법 제15조 제2항 및 제3항의 구체적인 의미

Q7 발명진흥법 제15조 제2항 제1호의 “협의의 상황”이란?

「...협의의 상황...」의 「협의」란, 보상액을 결정하기 위한 기준을 책정하는 경우에 있어서 그 기준의 책정에 관하여 기준의 적용 대상이 되는 직무발명을 하는 종업원등(또는 그 대표자)과 사용자등의 사이에서 이루어지는 **대화 전반을 의미합니다.**

- ① 발명진흥법 제15조 제2항의 적용을 받으려면, 대상이 되는 종업원등(또는 그 대표자)과 협의하는 것이 필수적입니다.
- ② 종업원등과의 협의에 있어서는, 대상이 되는 종업원등 전원과 협의하는 방법과 종업원등의 대표자와 협의하는 방법이 있습니다. 협의는 몇 차례로 나누어 할 수도 있고, 사내 인트라넷을 이용할 수도 있습니다.
- ③ 협의에 있어서는 기준의 내용을 종업원등(또는 그 대표자)이 충분히 이해할 수 있도록 필요한 설명을 한 후에 진행하는 것이 중요합니다.
- ④ 추후 분쟁이 발생하는 경우를 대비하여, 누구를 대상으로 어떠한 자료로 어떻게 설명하였는가, 또한 누구로부터 무엇에 대하여 어떠한 질문이 있었고 어떻게 대응했는지에 대하여 기록을 남겨 두어야 합니다.



협의 대상자

- ☀ 협의 대상자는 반드시 종업원등 전원일 필요는 없습니다. 즉 발명이 창출될 가능성이 거의 없는 조직의 종업원등은 협의 대상에서 제외할 수도 있습니다.
- ▷ 다만 협의에서 **제외된** 종업원등이 직무발명을 한 경우에는 **승계시에 개별적으로 협의**하든가, 협의 상황을 설명하여 납득하게 할 필요가 있습니다.

▷ 예약 승계는 종업원등과의 협의를 거치지 않아도 규정할 수 있으므로(발명진흥법 제10조 제3항), 보상액을 결정하기 위한 기준의 책정에 대하여 협의하지 않은 종업원도 사내규정의 대상이 되도록 주의를 기울여야 합니다.

※ 「종업원등」에는, 정사원, 임원 이외에 기업에 따라서는, 그 실정에 따라 촉탁, 아르바이트, 타사로부터 파견된 자, 파견 사원 등이 포함됩니다.

☀ 협의를 통해 결정되는 보상기준에 대해서는 노동협약, 취업규칙, 사내 규정 등으로 설정할 수 있습니다.

▷ 노동협약의 경우는 노동조합의 조합원만이 대상이 되며, 취업규칙, 사내규칙의 경우는 전체 종업원이 대상이 됩니다.

▷ 그러므로 노동협약으로 설정하는 경우, 비조합원에게는 노동협약이 적용되지 않으므로, 별도로 취업규칙 등에서도 설정할 필요가 있습니다.



협의해야 할 사항

☀ 종업원등과의 협의에는 보상액을 결정하기 위한 기준 그 자체뿐만 아니라, 종업원등이 그 기준을 통해 보상액 산정의 구조를 이해할 수 있을 정도의 설명 자료를 준비하는 것이 바람직합니다.

▷ 보상액을 결정하기 위한 기준으로 제시된 보상의 타당성에 대해, 종업원등에게 회사의 이념이나 경영 환경 등을 알려주는 것이 바람직합니다.

☀ 보상액에 대해서는, 출원시, 등록시, 실시·처분시와 같이 나누어 지급하는 방법, 승계시나 등록시에 일괄해서 지급하는 방법 등 여러 가지 지급방법을 고려할 수 있습니다.

☀ 종업원등과의 협의를 적당하고 충분하게 이루어졌다면 보상액에 상한을 설정하거나, 보상액이 타사와 비교하여 차이가 있어도 상관없습니다.

☀ 현재 보상액을 결정하기 위한 기준(규정, 세칙 등을 포함한다)을 갖고 있는 기업은 개정 발명진흥법에 맞추어 절차적인 규정을 변경하거나, 보상기준에 대해 종업원등과의 협의는 반드시 거쳐야 합니다.



협의의 방법

- ☀ 종업원등의 대표자와 협의하는 경우, 협의의 대상이 되는 대표는, 노동조합, 관리자 조합의 대표, 연구자를 대표하는 사람 등이라고 생각할 수 있습니다. 다만, 해당 대표자는 종업원등을 정당하게 대표하고 있어야 합니다.
 - ▷ 종업원등의 대표로서 노동조합과 협의를 하는 경우에도, 노동조합과의 협의 외에 관리자나 비조합원과의 협의도 필요합니다. 보상기준은 발명을 한 종업원 전체에게 적용되기 때문입니다.
 - ▷ 노동조합과의 협의는 적어도 통상 이루어지는 노사협의회, 또는 그것에 준하는 방법으로 이루어지는 것이 바람직합니다.
 - ▷ 「정당하게 대표한다」란 종업원등이 명시 또는 묵시적으로 대표자에게 협의 권한을 위임하고 있는 것을 의미합니다.
 - ※ 종업원등이 사전에 통지를 받았음에도 불구하고 명확하게 이의를 제기하지 않은 경우에는 묵시적으로 위임한 것으로 볼 수 있습니다.
 - ▷ 대표자와 협의하는 경우 선임된 대표자가 종업원등이 협의 권한을 위임하여 선출된 대표자인지를 확인하는 것이 중요합니다.
- ☀ 종업원등 전원과 협의하는 경우, 인트라넷을 이용하여 종업원등 전원과 협의할 수도 있습니다. 이 경우 충분한 기간을 정하여 종업원등으로부터 의견이나 질문을 수렴하고, 그것에 대해 대응함으로써 협의 상황을 만드는 것이 바람직한 대응입니다.
 - ▷ 따라서, 인트라넷으로 의견이나 질문을 수렴하고 있는 것을 종업원등에게 주지시키는 것이 중요합니다. 예를 들면 업무라인을 통해서 주지시키거나, 게시되어 있는 장소를 특정하여 종업원등에게 개별적인 메일로 연락하는 것도 바람직합니다.
 - ▷ 단지 의견이나 질문을 수렴만 하고, 응답을 게을리 하지 않도록 주의해야 합니다.



협의의 종료

- ☀ 협의에 있어서, 실질적으로 협의가 모두 이루어졌다고 생각되는 상황이 되면, 최종 합의가 되지 않아도 협의를 종료할 수 있습니다.
 - ▷ 「협이가 모두 이루어졌다고 생각되는 상황」이란, 의견·질문이 거의 모두 수렴되고 그것들에 대해서 답변을 하는 등 충분한 시간을 들여 협의를 하였으나 의견 일치를 보지는 못한 경우 등을 말합니다.

Q8 발명진흥법 제15조 제2항 제2호의 “제시의 상황”이란?

「...제시 상황...」의 「제시」란, 보상액을 결정하기 위한 기준을 책정한 경우에, 기준의 적용 대상이 되는 직무발명을 하는 종업원등이 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 제시하였는가 등의 기록을 남겨두는 것이 중요합니다.

- ☀ 보상액을 결정하기 위한 기준은 종업원등이 그 제시 내용으로부터 보상액 산정 구조를 이해할 수 있는 정도까지 제시하고 있는 것이 바람직합니다.
- ☀ 신입사원, 경력채용사원 등에 있어서는 채용시에 기준을 제시하고, 기준에 동의한 경우 입사토록 하는 것이 바람직합니다.
 - ▷ 그러나, 반드시 입사 전에 제시할 필요는 없고, **입사 후 발명의 승계시까지** 기준을 제시하고 설명을 할 필요가 있습니다.
 - ▷ 수습(시보)기간이 있는 경우, 가능한 한 수습(시보) 기간내에 설명하는 것이 바람직합니다.
 - ▷ 신입사원이나 경력채용사원에게, 각종 사내규칙에 따를 것을 동의 받는 경우, 다른 사내규칙과 함께 직무발명 보상기준을 제시하여 동의를 받는 것도 하나의 방법입니다.
- ☀ 우수한 사원 확보 등을 위하여 기준을 사외에 제시하는 것은 회사의 자율적인 판단에 의할 것이지만, 발명진흥법 제15조와의 관계에서는 반드시 사외에 제시할 필요는 없습니다.

Q9 발명진흥법 제15조 제2항 제3호의 “의견청취의 상황” 이란?

「...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 불복 신청의 형태를 취하는 경우도 가능합니다. 다만, 극단적으로 짧은 기간을 설정하는 것은 바람직하지 않습니다.

▷ 의견을 청취(이의신청 수리·검토)하는 조직(ex. 직무발명심의위원회)이 보상액을 산정한 조직과 다른 사내 조직이나 사외의 제3자 기관이 아니어도 됩니다. 보상액을 산정한 조직이 재심사를 하는 것도 허용됩니다.

▷ 의견 청취 기간은 1~6개월 정도를 고려할 수 있습니다.

☀ 보상액에 관한 이의신청이 있는 경우, 매출액, 순이익, 발명의 평가, 공헌도 등 보상액 산정의 기초가 되는 데이터 및 보상액이 결정되는 절차에 대해 설명을 하고, 종업원측과 협의를 하게 되지만, 반드시 합의하여야 하는 것은 아닙니다. 앞서 설명한 정당한 협의라고 인정할 수 있을 정도의 협의의 상황은 필요합니다.

▷ 보상액의 합리성 여부를 설명할 실시료율, 금액 등의 자료가 라이선스 계약에서 비밀 사항으로 되어 있는 경우에는 제시할 수 없을 수 있습니다.

▷ 다만 종업원등에게 비밀유지 의무가 있다는 전제하에, 또는 퇴직자, 현재 종업원등 이외의 발명자와 비밀유지 계약을 체결한 후 제시하는 것도 가능합니다.

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

☀ 의견 청취시 무언의 압력을 가하거나, 추후 처우 면에서 불이익을 주려는 행위는 피해야 합니다.



Q10. 발명진흥법 제15조 제2항 각호의 상황 이외에 기타 고려해야 할 사항은?

① 사내 제도의 명칭

☀ 발명진흥법 제15조의 「정당한 보상액」을 지급하는 사내 제도·규칙의 명칭 자체는, 실질적으로 규정이나 기준이 존재한다면, 직무발명보상규정, 지식재산관리규정 등 기업에 따라 다른 명칭·정의로 사용되어도 상관없습니다.

☀ 다만 종업원등과의 협의시, 협의 내용이 발명진흥법에서 정하는 보상액임을 명확히 해 두는 것이 바람직합니다.

② 외국출원의 취급

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

③ 종업원의 인센티브

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

④ 발명진흥법 제15조에 따른 기준의 제정·개정

☀ 보상액을 결정하기 위한 기준에서, 보상액 산정과 관계없는 내용의 변경은 종업원등에게 불이익하게 되지 않는 경우 반드시 협의를 할 필요는 없습니다.

☀ 따라서, 종업원등과 협의시 향후 협의가 필요한 사항에 대해서만 협의 사항을 특정하는 것도 중요합니다.

☀ 보상액을 결정하기 위한 기준을 정기적으로 개정해야 하는 것은 아닙니다. 다만, 보상액을 결정하는 기준이 취업규칙에 제정되어 있는 경우, 변경시 노동조합이나 노동

자의 과반수를 대표하는 사람과 협의가 필요합니다.(근로기준법 제94조)

- ☀ 보상액을 결정하기 위한 기준을 개정하는 경우, 원칙적으로 협의가 필요합니다. 다만, 종업원들에게 개정 전보다도 불리하지 않은 사항에 대해서는, 인터넷 등에서 게시하고 의견청취를 하는 방법 등을 고려할 수 있습니다.
- ☀ 기준을 개정하면 구 기준시 승계된 발명은 구 기준이 적용되는 것이 일반적이므로, 여러번 개정을 한 경우 많은 기준이 병렬적으로 존재하게 됩니다. 이러한 번잡함을 피하기 위해서는, 개정시 기존 발명에 대해 소급적용을 시키는 것에 대해 협의하여, 합의를 해 두는 것도 좋은 방법입니다.

⑤ 퇴직자와의 관계

☀ 의견 청취

- ▷ 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 방법입니다.
- ▷ 이 경우 퇴직자가 이사한 경우 기업에게 사전 사후 통지하도록 하는 것은 주소 불명에 의한 분쟁을 피하기 위해서 효과적입니다.
- ▷ 나아가 (해당 퇴직자가 종업원등인 시점에서) 퇴직시의 취급에 대해 미리 기준에 규정하여 둔다든가, 퇴직 당시 퇴직 후의 취급에 대해 퇴직 예정자와 합의를 해두는 것도 좋은 방법입니다.

☀ 기준의 개정

- ▷ 기준 개정시, 퇴직한 발명자와는 실질적인 협의조차 할 수 없는 것이 대부분이겠지만, 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 방법입니다.
- ▷ 또한 (해당 퇴직자가 종업원등인 시점에서) 퇴직시의 취급(예 : 퇴직시 평가·합의한 퇴직금에 포함시켜 일괄 지급하는 등)에 대해 미리 규정이나 기준에 포함시켜

둔다든가, 퇴직 후의 취급에 대해서 퇴직 예정자와 합의를 해 두는 것도 좋은 방법입니다.

⑥ 직무발명 보상에 대한 경과조치

- ☀ 발명진흥법 제15조 제2항·제 3항의 규정은, 발명진흥법 시행(2006년 9월 4일) 후에 승계한 권리에 관한 보상액에 적용되며, 그 이전의 보상액에 대해서는 종전의 특허법 규정이 적용되며, 법률상의 소급적용은 없습니다.(부칙 제3조)
- ☀ 그러나 발명진흥법 시행 전에 권리를 승계한 발명에도 발명진흥법 시행 후의 보상액을 결정하기 위한 기준을 적용하고 싶은 경우에는, 협의시에 기준을 적용하는 대상을 소급시키는 것에 대하여 합의해 두는 것도 필요합니다.



Q11. 발명진흥법 제15조 제2항과 제3항의 관계에 대하여 설명해 주십시오.



발명진흥법 제15조 제2항은 동조 제1항에서 규정 하고 있는 [정당한 보상]을 계약, 근무규칙, 기타의 약정에서 정할 수 있는 것과 그 요건에 대하여 명확하게 규정한 것입니다.



한편 발명진흥법 제15조 제3항은 계약, 근무규칙, 기타의 약정에서 직무발명에 관한 보상에 대하여 정하고 있지 않은 경우, 또는 정하고는 있으나 발명진흥법 제15조 제2항에 규정하는 요건을 충족하고 있지 않은 경우에 적용됩니다.



따라서 발명진흥법 제15조 제2항에 규정하는 요건을 충족하는 경우에는, 발명진흥법 제15조 제3항은 적용될 수 없는 관계에 있습니다.



즉, 발명진흥법 제15조의 [정당한 보상]이라는 것은,

☀ 발명진흥법 제15조 제2항에 의한 「계약, 근무규칙, 기타의 약정에서 정해진 바에 의해 보상을 지급하는 것」 이 불합리하다고 인정되지 않는 한, 그 정한 바에 의한 보상은 [정당한 보상]이 됩니다.

☀ 계약, 근무규칙, 기타의 약정에서, 직무발명에 관한 보상이 규정 되어 있지 않은 경우, 또는 발명진흥법 제15조 제2항에 의해, 계약, 근무규칙, 기타의 약정에서 정한 바에 따라 보상을 지급하는 것이 불합리하다고 인정되는 경우에는, 발명진흥법 제15조 제3항의 규정에 의해 정해지는 보상이 [정당한 보상]이 됩니다.

Q12. “보상형태나 보상액을 결정하기 위한 기준”에서 “보상형태”라는 문구가 들어간 이유는?

- ◆ 보통의 직무발명보상이라 함은 금전적 보상을 생각할 수 있으며, 종전 법규정(특허법 제40조제2항)에서도 “보상의 액”이라는 문구를 사용하고 있는 바,
 - ☀ 적어도 지금까지 직무발명에 대한 보상을 논함에 있어서는 금전적 형태의 경제적 보상만을 의미해왔다고 볼 수 있습니다.
- ◆ 그러나, 여러 설문조사 등을 통해 나타난 바에 따르면, 연구자들이 선호하는 보상의 형태가 비단 경제적 보상에 국한된 것은 아니었습니다.

〈연구원이 선호하는 보상제도〉

- | | |
|---|-----------------------|
| ①Fellow제 시스템(21.0%) | ②개인별 경력관리 및 개발(12.8%) |
| ③개인자율과제 수행기회 부여(11.7%) | ④특별보너스(8.6%) |
| ⑤visiting scholar제도(8.4%) | ⑥안식년 제도(7.0%) |
| ⑦시장가치를 반영한 보상지급(6.7%) | ⑧학위과정 지원(6.1%) |
| ⑨Post Doc. 지원(5.8%) | ⑩희망직무선택권(4.7%) |
| ⑪기타(7.2%) (* 굵은 항목이 비금전적 보상, A연구소 조사결과) | |

- ☀ 위에서 보드시피, Fellow제도, 경력관리 및 개발 등 비금전적 인센티브를 선호하는 경향이 분명히 존재합니다.
- ◆ 따라서, 발명진흥법에서는 각 기업이 내부 실정과 종업원등의 보상선호도 등을 종합적으로 고려하여, 금전적 또는 비금전적 보상 등의 보상형태를 자율적으로 결정하여, 실시할 수 있도록 하였는데,
 - ☀ 즉, 사용자등이 종업원등과 협의하여 보상기준을 마련할 때 먼저 **보상형태에 대한 논의**를 통해 양자를 병행할 것인지, 아니면 택일을 할 것인지 등에 대해 결정을 하고,
 - ☀ 금전적 보상만 실시하는 것으로 한다면 보상액 산정기준을, 양자를 병행한다면 위에서와 같은 **비금전적 보상책도 아울러 강구할 필요**가 있습니다.

Q13 발명진흥법 제15조 제2항 및 제3항의 「..계약 또는 근무규정에서 정하고 있는 경우 그에 따른 보상이..정당한 보상으로..」 라고 규정되어 있는데, 구체적으로 무엇을 의미하고 있는 것입니까?

- ❓ 「..계약 또는 근무규정에서 정하고 있는 경우 그에 따른 보상이..정당한 보상으로..」의 의미는, 발명진흥법 제15조 제2항 각호를 고려하여 결정된 기준에 따라 지급되는 보상은 정당한 보상으로 간주되는 것을 의미합니다.
- ❓ 다만, 보상을 결정하기위한 기준을 책정하여 그에 따라 결정된 보상을 지급 하는 경우, 해당 기준의 책정 단계부터 그 기준을 적용하여 보상이 결정되어 지급될 때까지의 전 과정이 합리적인경우 정당한 보상으로 인정을 합니다.
- ❓ 또한 개별 발명마다 계약을 체결하여 그것에 따라 보상이 지급되도록 하는 경우, 그 계약의 체결 단계부터 보상이 지급될 때까지의 전 과정을 의미합니다.
- ❓ 전 과정 중에는 어떤 절차를 행하였는가 하는 의미에서의 절차적인 측면의 각 요소와, 보상을 결정하는 기준의 내용이나 최종적으로 결정된 보상액(額)이라고 하는 실체적인 측면의 각 요소가 모두 포함됩니다.
- ❓ 그러나 불합리하다고 인정되는 것인지의 여부 판단에 있어서, 실체적인 측면의 요소는 절차적인 측면의 요소와 비교하여 보완적으로 고려됩니다.
- ❓ 즉, 「..계약 또는 근무규정에서 정하고 있는 경우 그에 따른 보상이..정당한 보상으로..」에 대한 판단은 개개의 직무발명마다 행해지며, 절차적인 협의, 의견청취, 제시 상황을 고려하여 종합적으로 판단합니다.

Q14 발명진흥법 제15조 제2항에 규정된 「...다음 각호의 상황 등을 고려하여 합리적인 것으로....」에 있어서 「등」에 포함되는 사항으로는 어떤 사항이 있습니까?

- ◆ 발명진흥법 제15조 제2항에 의한 정당한 보상여부 판단에서의 「...에서 정하고 있는 경우에 그에 따른 보상이...」 즉 계약, 근무규칙, 기타의 약정에 따라 특정의 직무발명에 관한 보상이 결정되어 지급될 때까지의 전 과정이 종합적으로 판단됩니다.
- ◆ 따라서 그 전 과정에서의 모든 사정이나 모든 요소는 모두 고려의 대상은 되나, 그 중에서도 특히 절차적인 측면이 중요하게 고려되어 판단이 됩니다.
- ◆ 「...등을 고려하여」의 「등」에는 전 과정 중에, 정당한 보상여부의 판단을 위해 필요한 절차적인 측면의 요소로 각 호에 예시되어 있는 이외의 것뿐만 아니라, 기준의 내용, 최종적으로 지급되는 보상액이라는 실체적 요소 모두가 포함됩니다.



Q15. 발명진흥법 제15조 제3항에는 「..제2항의 규정에 따른 정당한 보상으로 볼 수 없는 경우..」 라고 규정 되어 있습니다. 이 정당한 보상 여부의 판단은 어떻게 하는 것입니까?



정당한 보상여부의 판단은 「계약 또는 근무규정에서 정하고 있는 경우에 그에 따른 보상」 즉, 발명진흥법 제15조 제2항에 따라 어느 직무발명에 관한 보상이 계약, 근무규칙, 기타의 약정에 의해 보상액이 결정되어 지급될 때까지의 전 과정을 종합적으로 판단합니다.



그리고 종합적인 판단에 있어서, 전 과정 중 절차적인 측면의 요소가 중요시되고, 실체적인 측면의 요소가 보완적으로 고려됩니다.



일반적으로 절차가 정당하다고 인정되는 경우에는, 보상이 적은 금액이라도 정당하다고 평가될 가능성이 있지만, 최종적으로 산정된 보상액이 과도하게 적을 경우에는 종합적인 판단에서 정당하지 않다고 평가될 가능성이 있습니다.



또한 정당한 보상여부의 판단에 있어서, 전 과정중 하나의 요소가 정당하지 않다고 해서, 궁극적으로 보상액 지급이 정당하지 않다고 결론지을 수는 없습니다.



제 2 장 보상기준 책정을 위한 협의

1. 기준을 정하는 형식

Q16 기준을 반드시 책정하여야 합니까?.

 보상을 결정하기 위한 기준을 항상 책정해야 하는 것은 아닙니다.

- ☼ 예컨대, 사용자등에 따라서는 직무발명이 되는 빈도가 낮다는 등의 이유로 직무발명에 관한 권리의 예약승계나, 보상을 결정하기 위한 기준을 미리 정하지 않고,
- ☼ 직무발명이 될 때마다 권리의 승계나 그 보상을 사용자등과 발명자인 종업원등 간의 계약으로 결정하는 바람직한 방법도 있다고 생각합니다.

Q17 동일한 사용자등이 복수의 기준을 책정할 수 있습니까?

 기준이 하나일 필요는 없습니다.

- ☼ 예컨대, 관리직과 비 관리직, 연구직과 비 연구직, 연구 분야가 다른 자, 사업장이 다른 자 등과 같이 성질이 다른 종업원 등의 집단이 존재하는 경우, 각각의 집단에 대하여 다른 기준을 책정하는 것도 가능합니다.
- ☼ 또한, 동일한 종업원 등이 발명한 다른 직무발명에 대하여, 발명의 내용 등에 따라 다른 기준을 책정하는 것도 가능합니다.

Q18 발명진흥법 제15조 제2항의 「...그에 따른 보상...」은 제1항의 승계 등에 대한 「계약이나 근무규칙」 중에서 정하지 않으면 안됩니까?

 발명진흥법 제15조 제2항의 「그에 따른 보상」은 그것이 어떤 방식으로 책정되어 있는가에 대해서는 전혀 제약이 없으며, 반드시 승계 등에 대한 결정이 「계약이나 근무규칙」에서 규정되어 있어야 하는 것은 아닙니다.

 예컨대, 승계에 대해서만 근무규칙으로 정하고, 보상을 결정하기 위한 기준에 대해서는 **별도 계약으로 정하는 것도** 가능합니다. 한편 기준의 일부를 별도의 규칙으로 정할 수도 있습니다.

Q19 「기준」은 노동협약(단체협약)이나 취업규칙으로 정할 수 있습니까?

 발명진흥법 제15조에 규정되어 있는 「계약 또는 근무규칙」에는 노동협약이나 취업규칙도 포함됩니다. 따라서, 「기준」을 노동협약이나 취업규칙으로 정하는 것도 가능합니다.

 이 경우, 노동협약이나 취업규칙이 유효하게 성립되어 있으면, 「기준」에 정해진 내용에 따라 노동법상의 효력이 발생하는 것은 사실이나, 그것을 가지고 곧 바로 발명진흥법상의 정당한 보상 여부를 판단하는 합리성 판단에 있어서, 정당한 보상이라고 판단될 이유는 없습니다.

 해당 「기준」의 합리성 여부 판단은 「기준」의 유효성과는 별도로 발명진흥법 제15조제2항에 따라 판단됩니다. 따라서, 「기준」을 노동협약이나 취업규칙으로 정하였다 하더라도 항상 정당한 보상이 되는 것은 아닙니다.

Q20 노동협약에서 「기준」을 정한 경우, 어떻게 평가 됩니까?



노동협약에서 보상을 결정하기 위한 기준을 정하고 그 기준에 의해 결정된 보상을 지급하는 경우라도,

- ☀️ 정당한 보상여부의 판단은 발명진흥법 제15조 제2항에 규정된 「보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준을 정할때 사용자등과 종업원등 사이에 행하여진 **협의의 상황**, 책정된 해당 기준의 **제시 상황**, 보상형태와 보상액을 결정할 때 종업원등으로부터의 **의견청취 상황** 등」을 고려하여 **종합적으로** 판단됩니다.



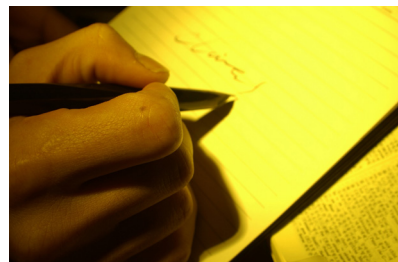
따라서 노동조합 및 노동관계조정법 제31조에 규정하는 노동협약의 효력 발생요건 (서면으로 작성하고 양 당사자가 서명날인 하는 것)이 충족되어 있다고 반드시 정당한 보상으로 볼 수는 없습니다.



노동협약은 노사가 대등한 입장에서 체결되는 것을 전제로 하고 있지만, 실제 협약 체결에 이르기까지의 과정이 사용자등과 종업원등의 입장차이로 인한 대립으로, 실제 대화가 이루어지지 않는 일이 많습니다.



이와 같은 경우에, 상기 “협의의 상황”은 정당성 여부를 판단함에 있어 정당하지 않은 것으로 볼 여지가 많습니다.



Q21. 취업규칙에 있어서 「기준」을 정한 경우 어떻게 평가 됩니까?

- 

근로기준법 제94조에서는 「사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.」라고 규정되어 있습니다.
- 

이 때문에 발명의 보상 기준을 포함하는 취업규칙이 작성되어 있는 경우, 일반적으로 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 청취하여 「기준」이 책정되어 있는 것으로 해석됩니다.
- 

다만, 근로기준법 제94조에서 정하는 「의견을 듣는다.」라는 것과 「협의를 위한 대화를 한다.」라는 것은 다른 것이므로,
- 

근로기준법 제94조에 준하여 의견을 청취하였다는 것을 가지고, 발명진흥법 제15조 제2항 제1호의 「협의를 상황」이 정당하다고 판단되는 것은 아닙니다.



2. 협의의 당사자

Q22 「협의」는 사용자등과 누구(어느 종업원등)와 하여야 합니까?

- ❖ 발명진흥법 제15조 제2항이 규정하고 있는 「보상형태 및 보상액을 결정하기 위한 기준을 정함에 있어서 사용자등과 종업원등 사이에 행하여진 협의」의 「종업원등」이라는 것은, 해당 기준이 적용되는 모든 종업원등입니다. 구체적으로는 연구직을 생각 할 수 있으나 그것에 한정되는 것은 아닙니다.
- ❖ 현실적으로 「기준」은 그것이 적용되는 직무발명 완성에 앞서 미리 책정되는 것이 일반적이므로, 사용자등은 보상기준을 결정하는 단계에서, 해당 기준의 적용을 받는 종업원등과 협의를 하게 된다고 보여집니다.
- ❖ 따라서 어떤 기준이 전체 종업원등에 적용되는 경우에는, 전체 종업원등이 「협의」의 상대방이 됩니다.
- ❖ 또한 개개의 직무발명 보상에 있어서, 그 기준 결정을 위해 행해지는 「협의」가 이루어졌는지 여부는, 해당 직무 발명을 완성한 발명자인 개별 종업원등과의 협의 여부로 판단합니다.

Q23 협의의 대상으로 되어 있지 않았던 종업원등에게, 결정된 기준을 적용하는 경우는 어떻게 평가됩니까?

- ❖ 대화, 즉 협의의 대상으로 되어 있지 않았던 종업원등에게 결정된 기준을 적용하는 경우에는, 해당 종업원등과의 관계에서 협의가 되어 있지 않은 것으로 판단됩니다.

2-1. 집단적 대화

Q24. 여러 종업원들에게 적용되는 기준을 결정하는 경우, 한 사람 한 사람과 개별로 대화를 하지 않고 집단적으로 대화하는 것도 「협의」에 포함되니까?



「협의」는 반드시 한 사람 한 사람 개별로 할 필요는 없습니다. 따라서, 집단적으로 대화를 하는 것도 「협의」에 해당합니다.

예컨대, 종업원등이 같은 장소에서 만나 대화를 하거나, 사내 인트라넷 등을 통하여 집단적으로 대화하는 경우 등도 「협의」에 해당합니다.

Q25. 종업원등이 같은 장소에 모여 사용자등과 대화를 하는 경우 이 대화에 참가하면서도 아무런 발언을 하지 않았던 종업원등과의 관계에서는 「협의」가 이루어진 것으로 평가되니까?



대화에 참가한 종업원등과의 관계에서, 해당 종업원등에게 실질적으로 발언의 기회가 전혀 주어지지 않는 등의 사정이 있는 경우를 제외하고는, 의견진술의 기회가 부여되었다면 원칙적으로 「협의」가 이루어진 것이라고 판단됩니다.

Q26. 전체 종업원등에서 차지하는 연구직 종업원등의 비율이 낮은 경우에, 전체 종업원등이 같은 장소에 모여서 사용자등과 대화를 하는 것은 정당한 보상여부 판단시 어떻게 고려되니까?



발명진흥법 제15조 제2항 제1호의 「협의」는 연구직과 그 이외의 자로 나누어서 대화를 하는 것을 요구하고 있지 않습니다. 따라서 연구직 종업원등이 그 이외의 종업원등과 함께 모여서, 동시에 사용자등과 대화를 한 사실이, 정당한 보상기준이 아니라고 볼 수는 없습니다.



그러나 다수인이 모여서 동시에 대화를 했지만, 어느 연구직 종업원등에게 실질적으로 발언의 기회가 전혀 주어지지 않는 등의 사정이 있는 경우, 해당 연구직 종업원등과의 관계에 있어서 그 상황은 합리적이라고 볼 수 없을 것이라고 판단됩니다.



Q27. 사용자등이 다수의 종업원등을 같은 장소에 모아 대화를 통해 기준을 결정하려고 하는데, 어느 종업원등이 이를 거절하고 개별적으로 대화할 것을 요구하였으나, 이에 응하지 않으면 정당한 보상 기준결정을 위한 「협의」라고 볼 수 있습니까?



발명진흥법 제15조 제2항 제1호의 「협의」는 사용자등과 해당 기준이 적용되는 각 종업원등 사이에 행해지는 대화 전반을 의미하지만, 그 대화의 방법에 특별한 제약은 없습니다.

☀ 따라서 사용자등과 복수의 종업원등이 동시에 대화를 하거나, 사용자등이 개별적으로 종업원등과 대화를 하는 경우도 「협의」에 포함됩니다.



특정의 종업원등이 개별적으로 대화할 것을 요구했으나, 사용자등이 이에 응하지 않아, 결과적으로 해당 종업원등과의 사이에 아무런 대화가 이뤄지지 않았으면,

☀ 해당 종업원등과의 관계에서는 발명진흥법 제15조 제2항 제1호의 「협의」는 이루어지지 않은 것으로 판단됩니다.

☀ 따라서 이 경우, 「협의」가 있었다고 보기 위해서는 해당 종업원등의 요구에 응하여 개별적으로 대화를 하는 것이 필요합니다.



Q28. 종업원등과 집단적으로 대화를 하였으나, 모든 종업원등이 전혀 다른 의견을 가지고 있어서 대화가 정리될 기미가 안 보입니다. 적당한 곳에서 끝내고 싶다고 생각하고 있으나, 어느 정도까지 협의를 하면 좋겠습니까?



사용자 등과 종업원 등 사이에 성실한 대화를 충분히 하였는데도 불구하고, 의견의

차이가 해소되지 않고 각각의 주장이 대립된 채 협의가 벽에 부딪혀 정체되어 있는 경우,

- ☀ 사용자 등이 그 시점에서 협의를 중단하였다고 하여도 그 협의 상황만으로 정당한 보상이 아니라고 볼 수는 없습니다.



정당한 보상인지 여부판단은 종합적으로 판단되는 것이기 때문입니다.



즉, 어떤 하나의 요소가 정당하지 않다고 해도, 종합적인 판단에 있어서 다른 요소에 의해 정당한 판단이라고 볼 여지도 있습니다.

2-2. 대표자와의 대화

Q29 종업원 등의 대표자를 통해 대화를 하는 것도 「협의」에 포함되니까?



발명진흥법 제15조 제2항의 「협의」는 사용자등과 해당 기준이 적용되는 각 종업원등 간에 행해지는 대화를 의미하나, 그 대화 방법에는 특별한 제약이 없습니다. 따라서 대표자를 통하여 대화를 하는 것도 「협의」에 포함됩니다.



다만, 해당 대표자가 「협의」의 대상으로 되어 있는 종업원등을 정당하게 대표하고 있는 것이 필요합니다.



해당 대표자가 종업원등을 정당하게 대표하고 있지 않는 경우, 사용자등과 해당 종업원등과의 사이에 「협의」는 행해지지 않은 것으로 판단됩니다.

Q30 대표자를 통해 대화를 하는 경우, 그 대표자가 어느 종업원 등을 정당하게 대표하고 있다는 것은 어떤 경우를 말합니까?

- ◆ 해당 종업원등이 사용자등과 협의를 하는 것에 대해, 당해 대표자에게 협의 권한을 부여하고 있는(권한 위임) 경우를 말합니다. 이는 명시적으로 위임하고 있는 경우 뿐만 아니라 묵시의 위임도 가능하다고 판단됩니다.
- ◆ 예컨대, 어느 대표자가 특정의 종업원등을 대표하여 사용자등과 협의를 하는 것에 대해, 해당 종업원등이 사전에 통지를 받고 이의를 명확하게 제기하지 않았던 경우 등에서는, 해당 종업원등이 협의할 권한을 묵시적으로 위임하고 있다고 판단됩니다.

Q31 다수결로 선임된 종업원등의 대표자와 사용자등 간에 대화를 하는 것은 해당 대표자에게 반대표를 투표한 종업원등과의 관계에서 「협의」라고 평가됩니까?

- ◆ 원칙적으로 당해 대표자를 선임하는 것에 반대한 종업원등은 당해 대표자에게 협의 권한을 위임하고 있지 않다고 볼 수 있으므로, 해당 종업원등과의 관계에서 「협의」는 되어 있지 않은 것으로 됩니다.
- ◆ 그러나 다수결등의 방법에 의해 선임된 대표자에게 협의 권한을 위임하는 것을 각 종업원등이 동의한 후, 다수결 등의 방법에 의해 대표자를 선출한 경우,
 - ☀ 해당 대표자에게 찬성표를 투표하지 않았던 종업원등과의 관계에서도, 해당 대표자는 정당한 대표자라고 볼 수 있으므로 당해 대표자와 사용자등과의 대화는 각 종업원등과 사용자등 간의 「협의」라고 판단됩니다.

Q32. 과반수의 종업원등을 대표할 수 있게끔 선임된 대표자와 사용자등 간에 대화를 하는 것은, 대표자의 선임에 관계하지 않았던 나머지 종업원등과의 관계에서도 「협의」라고 평가됩니까?

❖ 과반수의 종업원등을 대표하는 대표자와 대화를 하는 경우, 해당 과반수의 종업원등 이외의 종업원등과의 관계에서는 「협의」가 행해지지 않은 것으로 판단됩니다.

❖ 따라서, 모든 종업원등과의 관계에서 「협의」가 있었다고 평가되기 위해서는, 과반수의 종업원등 이외의 종업원등과 사용자등 사이에도 별도로 실질적인 협의가 이루어지는 것이 필요하다고 판단됩니다.

Q33. 연구직 종업원등에게 적용되는 기준을 책정할 경우, 사용자등이 지명한 연구직 종업원등의 대표자와 사용자등 간에 대화를 하는 것은 「협의」라고 평가됩니까?

❖ 보상형태 및 보상액 기준의 결정을 위해 협의를 하는 경우, 사용자등에 의해 지명된 자가 각 연구직 종업원등을 정당하게 대표하고 있다면, 해당 지명된 자와 사용자등과의 대화는 각 연구직 종업원등과 사용자등 간에 「협의」라고 평가됩니다.

❖ 그러나 사용자등이 연구직 종업원등의 대표자로서 특정인을 지명하였다고 하여, 해당 지명된 자가 반드시 각 연구직 종업원등을 정당하게 대표하게 되는 것은 아닙니다.

❖ 해당 지명된 자가 정당한 대표자가 되기 위해서는 보상형태 및 보상액 결정을 위한 사용자등과의 협의에 대해, 각 연구직 종업원등으로부터 명시적 또는 묵시적인 위임을 받을 필요가 있습니다.

Q34 종업원등이 100% 가입하고 있는 노동조합의 대표자와 사용자등과의 대화는 「협의」라고 평가되니까?

◆ 조합의 대표자가 보상기준 결정을 위해 사용자등과 협의시, 상기 대표자가 조합에 가입하고 있는 모든 종업원등을 정당하게 대표하고 있는 경우, 그 대표자와 사용자등과의 대화는 종업원등과 사용자등 사이에 정당한 「협의」라고 판단됩니다.

◆ 다만 노동조합의 가입권이 없는 임원등과의 관계에서는 「협의」가 되어 있지 않은 것으로 평가됩니다.

☀ 따라서 임원 등에게 적용되는 기준을 결정하는 경우, 「협의」가 있었던 것으로 판단되기 위해서는 해당 임원등과 사용자등 간에 있어서도 별도의 실질적인 협의가 이루어지는 것이 필요합니다.

Q35 노동조합의 대표자를 통해 대화를 하는 경우, 그 대표자가 조합에 가입하고 있는 개별 종업원등을 정당하게 대표하고 있다는 것은 어떤 경우를 말합니까?

◆ 해당 종업원등이 사용자등과 협의를 하는 것에 대해, 노동조합의 대표자에게 협의 권한을 부여한 경우를 말합니다. 위임은 명시적 또는 묵시의 위임도 가능합니다.

◆ 예를 들어, 노동조합의 대표자가 각 조합원을 대표하여 사용자등과 협의를 하고 싶다는 뜻을 미리 각 조합원에 통지하고, 각 조합원에게 의견수렴을 하여 협의에 대한 대처 방침을 결정한 경우,

☀ 각 조합원으로부터 특단의 이의가 없다면 각 조합원이 조합의 대표자에게 협의 권한을 묵시적으로 위임하고 있다고 인정될 여지가 큼니다.

Q36 전체 종업원이 가입하고 있지 않은 노동조합의 대표자와 사용자등간의 대화는 「협의」라고 평가됩니까?

- ◆ 해당 조합의 대표자가 전체 조합원을 정당하게 대표하고 있다면, 보상기준을 결정하기 위한 그 대표자와 사용자등과의 대화는 전체 조합원과 사용자등 간의 정당한 보상기준 결정을 위한 「협의」로 판단됩니다.
- ◆ 그러나, 해당 조합에 가입하고 있지 않은 종업원등과의 관계에서는, 정당한 보상기준 결정을 위한 「협의」는 성립 되지 않은 것으로 판단됩니다.
- ◆ 따라서 조합원 이외의 종업원등에 대해서도 적용되는 기준을 책정하는 경우, 정당한 보상기준 결정을 위한 「협의」가 있었던 것으로 평가되기 위해서는, 조합원 이외의 종업원등과 사용자등 간에도 별도의 실질적인 협의가 이루어질 필요가 있다고 판단됩니다.

Q37 사용자등과 협의하는 것을 위임받은 노동조합의 대표자가 각 조합원의 의견을 전혀 듣지 않고 사용자등과 대화를 한 경우, 해당 각 조합원과 의 관계에 있어서 「협의」는 이루어진 것으로 평가됩니까?

- ◆ 노동조합의 대표자가 보상기준 결정을 위해 사용자등과 대화를 하는 경우, 상기 대표자가 조합에 가입하고 있는 전체 종업원등을 정당하게 대표하고 있다면, 이미 협의에 관한 위임을 받았기에 각 조합원의 의견을 전혀 듣지 않았다 하더라도 발명진흥법 제15조 제2항의 「협의」가 있었던 것으로 판단됩니다.

3. 협의 진행 방법

Q38 사용자등과 종업원등이 대화로 합의에 이르지 않은 기준을 각 종업원등에게 적용하는 것은 어떻게 평가되니까?

- ❓ 발명진흥법 제15조 제2항의 「협의」는 사용자등과 해당 기준이 적용되는 각 종업원등 간에 행해지는 대화를 의미하나, 그 대화 결과 사용자등과 각 종업원등 간에 결정될 기준이 최종 합의를 하여야만 「협의」가 되는 것은 아닙니다.
- ❓ 가령 합의까지 이르지 못했다고 해도 사용자등과 해당 종업원등 간에 실질적으로 협의가 이루어졌다고 평가될 수 있으면, 그 협의의 상황이 정당한 보상을 위한 기준이 아니라고 볼 수는 없습니다.
- ❓ 다만 협의 결과, 사용자등과 종업원등(또는 종업원등의 대표자)이 합의에 이를 경우, 그 사실 자체는 정당한 보상기준이라고 볼 수 있습니다.

Q39 협의 시간을 미리 정해 두고, 예정된 시간이 경과되면 협의를 중단한다는 협의 방법은 어떻게 평가되니까?

- ❓ 협의를 예정된 시간이 경과되어 중단한 경우라도, 예정된 시간 내에 사용자등과 종업원등 간에 실질적으로 협의가 이루어졌다고 평가될 수 있는 경우, 그 협의의 상황을 정당한 보상기준이라고 볼 수 있습니다.
- ❓ 다만 case-by-case로 판단할 문제이지만, 일방적으로 협의의 시간을 미리 정해 두고 예정된 시간이 경과되면 협의를 중단한다는 방법이 채용되어 있는 경우, 실질적으로 협의가 이루어졌다고 평가할 수 있는 경우는 많지 않은 것으로 판단됩니다.



또한 사용자등이 자기주장의 근거가 되는 자료를 제시하지 않는 채 자기 주장만 반복 주장 하는 등, 충분한 대화를 하지 않고 협의를 중단하는 것과 같은 경우, 그 협의의 상황은 정당한 보상기준이 아니라고 볼 수 있습니다.

Q40 기준 책정에 대해 사용자등이 대화를 요구하는데도 불구하고, 일부 종업원등이 어떤 방법의 대화에도 응하지 않았던 경우, 어떻게 평가되니까?



발명진흥법 제15조 제2항의 「협의」는 사용자등과 해당 기준이 적용되는 각 종업원등 사이에 행해지는 대화를 의미합니다.

☀ 따라서, 특정의 종업원등이 어떤 방법의 대화에도 응하지 않음으로 인해, **결과적으로** 대화가 이루어 질 수 없었던 경우, 해당 종업원등과의 관계에서는 원칙적으로 「협의」가 되지 않은 것으로 판단됩니다.



다만, 사용자등이 종업원등에게 어떤 방법으로 「협의」를 요구하였는지, 또한 사용자등이 종업원등에게 「협의」를 요구한 것에 대해 종업원등이 어떻게 대응하였는지의 모든 사정은 정당한 보상여부를 판단하는 고려 대상입니다.



case-by-case로 판단해야 할 것이지만, 사용자등이 무리한 기준을 제시하였기에 종업원등이 응하지 않았다거나, 사용자등의 대화요구에 종업원등이 부당한 요구를 하면서 대화에 응하지 않은 것과 같은 불합리한 요소가 있는 경우,

☀ 일반적으로 고려할 수 있는 노력을 기울였다면, 정당한 보상여부를 판단하는데 하나의 고려요소가 됩니다.



정당한 보상기준인지를 판단하는 절차의 합리성 여부는 특정된 하나의 요소에 의해 결정되는 것이 아니라 종합적으로 판단됩니다.

Q41 기준 책정을 위해 대화를 하는 경우, 사용자 측이 종업원들에게 제시 또는 설명할 수 있는 것으로 어떤 자료나 정보가 있다고 생각 되어집니까?

❖ 보상을 결정하기 위한 기준을 책정하는 경우, 일반적으로 그 기준 책정을 위한 대화가 정당한 보상기준에 해당하는 「협정의 상황」이라고 볼 수 있기 위해서는, 사용자등과 해당 종업원등 사이에 실질적으로 충분한 협의가 있었다는 것이 필요합니다.

❖ 그리고, 실질적으로 충분한 협의가 되기 위해서는 그 협의에 있어서 쌍방 당사자가 기준 책정에 관계되는 자료나 정보를 충분히 파악하고 있는 것이 바람직합니다.

❖ 기준 책정에 관계되는 정보로는,

☀ 직무발명 규정에 관한 정보를 들 수 있습니다. 발명진흥법의 직무발명제도에 대한 종업원등의 인지도 및 이해도가 낮다면, 발명진흥법에 대한 설명회 개최 및 해설 자료의 배포 등은 직무발명 보상기준 책정을 위한 정보를 제시했다고 볼 수 있습니다.

☀ 사용자등이 연구개발 프로그램에 관한 정보를 제시하는 것도 바람직합니다. 다만, 기준의 내용 등으로 제시하는 것이 적절하지만, 노사에 민감한 부문이나 상세하게 공개가 안 되는 사항(영업비밀, 경쟁사와의 관계) 등 사정상 공개하는 것이 곤란한 경우는 제외됩니다.

☀ 상기 사정을 고려하여 일반적으로 제시하는 정보의 예로는

- i) 회사가 작성한 기준안의 내용
 - ii) 연구개발과 관련하여 시행되는 종업원등의 처우
 - iii) 연구개발과 관련하여 사용자등이 받고 있는 이익의 상황
 - iv) 연구개발에 관한 사용자등의 비용부담이나 리스크의 상황
 - v) 연구개발의 내용·환경의 적정성이나 자율성
 - vi) 공개되어 있는 동업 타사의 기준
- 등을 고려할 수 있습니다.

제 3 장 보상기준의 내용

1. 기준의 내용

Q42 「..계약이나 근무규정에서 정하고 있는 경우 그에 따른 보상이..」 에서 보상기준은 어느 정도 구체적으로 정한 것을 말합니까?

❓ 발명진흥법 제15조 제2항 「...계약이나 근무규정에서 정하고 있는 경우 그에 따른 보상이...」 에서 보상기준은 구체적으로 어느 특정의 내용이 정해져 있어야 한다는 제약은 없습니다.

❓ 보상기준의 내용으로서 「회사 이익에 대한 발명의 공헌도」 나 「발명으로 얻는 이익에 대한 발명자의 공헌도」 를 고려하여 보상을 결정하거나, 이들을 고려하지 않고 보상을 결정한다 해도 관계없습니다.

❓ 또한 구법(舊法)에서의 직무발명에 관한 보상을 둘러싼 소송의 판례를 참고로 하여 정하거나, 이들을 참고하지 않고 정해진 것이어도 관계없습니다.

Q43 보상기준에 있어서, 타사와 비교해 적은 보상액으로 결정되도록 하는 내용을 담은 것은 어떻게 평가됩니까?

❓ case-by-case로 판단할 문제이지만, 일반적으로 사용자등의 연구개발 전략이나 경영전략, 종업원등이 놓여져 있는 연구 환경이나 처우 등의 모든 사정은 각 사용자등과 종업원등마다 다르므로, 단순히 보상기준에 의해 결정되는 보상액이 타사와 비교해 적은 수준인 것만을 가지고 반드시 정당한 보상이 아니라고 볼 수는 없습니다.

2. 보상 산정 방식

Q44 보상 산정 방식으로서, 매출액 또는 이익액이라는 실적에 따르는 실적 보상을 정하지 않으면 불합리하다고 평가됩니까?



실적 보상이라는 방식으로 보상이 결정되지 않았다고 해서, 종합적인 판단결과 반드시 정당한 보상이 아니라고 볼 수는 없습니다.



case-by-case로 판단할 문제이지만, 특허 등록시에 발명의 실시를 독점하는데 따른 기대 이익을 평가하여 보상을 지급하는 방식이라도, 보상을 결정하여 지급될 때까지의 전 과정을 종합적으로 판단하여 정당한 보상이라고 볼 수 있습니다.

Q45 보상 산정 방식이, 특허 등록 시에 발명의 실시를 독점하는데 따른 기대 이익을 평가하여 보상을 지급하는 방식이라면, 기대 이익과 실제로 기업이 얻은 이익의 차가 클 경우에는 정당한 보상여부 판단에 있어서 어떻게 평가됩니까?



보상기준의 내용으로서, 특허 등록시에 발명의 실시를 독점하는 것에 따른 기대 이익을 평가한 보상을 지급하는 방식이 정해져 있는 경우,



개개의 사안에 따라 다르겠지만, 일반적으로 기준을 적용하여 얻어진 기대 이익과 실제로 기업이 얻은 이익의 차이가 클지라도, 그 사실만을 가지고 그것이 정당한 보상이 아니라고 판단할 가능성은 적습니다.

Q46 보상 산정 방식이, 매출액 또는 이익액이라는 실적에 비례하여 보상을 지급하는 것을 정하면서 상한액을 정하는 것은 어떻게 평가되니까?

- ❓ 발명진흥법 제15조 제2항에 의한 「보상 결정 기준」은, 구체적으로 어떤 특성의 내용이 정해질 필요는 없습니다. 따라서 매출액 또는 이익액이라는 실적에 비례하는 방식으로 보상을 결정하여 지급하는 것을 정하면서 상한액을 정하는 기준도 「보상을 결정하기 위한 기준」으로 평가됩니다.
- ❓ 「보상을 결정하기 위한 기준」의 내용이 어떤 것인가 라는 점은 「계약 또는 근무 규칙에 따른 보상을 지급하는 것」, 즉 보상이 결정되어 지급될 때까지의 전체 과정이 불합리한지 여부를 판단시 보완적으로 고려되는 요소가 됩니다.
- ❓ 이 때문에 보상 기준에 상한액이 정해져 있는 것만을 가지고 정당한 보상 여부 판단시, 불합리하다고 볼 수는 없습니다.
- ❓ case-by-case로 판단할 문제이지만, 상한액을 초과하는 대(大)발명(우수발명)을 고려하지 않고 상한액을 설정하여 보상기준을 책정했다면, 상한액을 초과하는 대발명을 고려하지 않고 기준을 책정한 점 때문에, 실적에 비례한 보상 산정의 기준 책정에 대해 협의가 되지 않았다고 평가될 가능성도 있습니다.



제 4 장 책정된 기준의 제시

Q47. 「제시」의 방법에 제약은 있습니까?

◆ 발명진흥법 제15조 제2항의 「제시」라 함은 책정된 기준을 해당 기준이 적용되는 각 종업원등에게 제시하는 것을 의미하나, 그 제시의 방법에 특별한 제약은 없습니다.

◆ 종업원등에 제시를 하기 위한 구체적인 방법으로는

- i) 항상 종업원등이 보기 쉬운 장소에 게시(揭示)하는 방법
- ii) 기준을 기재한 서면(회보, 사보 등을 포함)을 종업원등에 교부(交付)하는 방법
- iii) 종업원등이 항상 접근 가능한 인트라넷(Intranet)에 공개하는 방법
- iv) 인터넷(Internet)상의 자사 홈페이지에 항상 공개하는 방법 등 여러 가지의 방법을 생각할 수 있습니다.

Q48. 보상기준이 합리적인 것으로 인정되기 위해서는, 종업원등에게 어떻게 기준을 제시하는 것이 바람직합니까?

◆ 일반적으로, 해당 종업원등이 해당 기준을 보려고 하면 언제라도 볼 수 있는 상황이라면, 제시 상황으로서는 합리적이라고 볼 수 있는 것으로 판단됩니다.

Q49 보상기준이 합리적인 것으로 인정되기 위해서는, 종업원등에게 언제까지 기준을 제시하는 것이 바람직합니까?

❗ 일반적으로 해당 종업원등이 해당 기준을 보려고 할 때, 언제라도 볼 수 있는 상황이라면, 사용자등의 제시 상황으로는 합리적이라고 볼 수 있기에, 특별히 기준을 제시하지 않았어도 언제라도 볼 수 있는 상황이라는 것에 의해 합리적이라고 판단됩니다.

❗ 또한 해당 직무 발명의 승계시까지 기준이 제시되어 있으면, 그것은 보다 합리적인 기준이라고 판단됩니다.

Q50 사내 인트라넷(Intranet)을 통해 기준을 제시하는 경우, 인트라넷에 접속할 수 있는 개인PC가 주어지지 않은 종업원등에게 그 기준을 적용하는 것은 어떻게 평가됩니까?

❗ 개인 전용 PC가 제공되지 않은 종업원등이라도, 쉽게 공용 PC를 사용하여 인트라넷에 액세스(access) 할 수 있으며, 해당 종업원등이 기준을 보려고 하면 언제라도 볼 수 있는 상황에 있다고 인정되는 경우에는, 정당성 여부를 판단하는 「제시의 상황」으로 합리적이라고 볼 수 있습니다.

❗ 그러나, 해당 종업원등이 보상기준을 보려 할 때 지장이 있거나 곤란한 상태에 있다면, 해당 종업원등과의 관계에서 「제시」가 되어 있지 않거나, 또는 제시 상황으로는 불합리하다고 판단됩니다.

Q51: 책정된 기준을 회람(回覽)으로 보게 된 종업원에게 기준을 적용하는 경우, 합리적이라고 볼 수 있습니까?

- ❖ 회람을 받은 종업원등과의 관계에서는, 기준 제시 자체는 합리적이라고 볼 수 있습니다.
- ❖ 그러나, 회람이 한 번 뿐이고 그 후 해당 종업원등이 해당 기준을 보려고 하여도 언제라도 볼 수 있는 상황이 아닌 경우라면, 제시의 상황으로는 불합리하다고 판단됩니다.

Q52: 기준을 사외(社外)에 공표하는 것은 어떻게 평가됩니까?

- ❖ 발명진흥법 제15조 제2항의 「제시」라 함은 책정된 기준을 해당 기준이 적용되는 각 종업원등에게 제시하는 것을 의미합니다.
- ❖ 따라서, 발명진흥법 제15조 제2항의 「제시」에 포함시키기 위해, 널리 사외로 「공표」하는 것이 필요한 것은 아닙니다. 다만, 널리 사외로 「공표」하는 것은 잠재적인 종업원등(채용 내정자 등)을 위한 「제시」가 될 수 있습니다.
- ❖ 또한 신입사원이 알 수 있도록 입사 전에 기준이 공표되어 있고, 해당 신입 사원이 보상 기준이 적용되는 것을 승인하여 입사한 것이라고 볼 수 있는 등의 특별한 사정이 있을 경우, 그 기준에 대해 합의를 한 것으로 볼 가능성은 있습니다.
- ❖ 특히 발명진흥법 제15조 제2항과는 별도로, 사용자등이 우수한 연구자를 확보하기 위해, 또는 연구자가 사용자등을 선택할 때 참고사항의 하나가 될 수 있도록 하기 위해, 보상 기준 또는 그 개요를 널리 사외에 공표하는 것은 바람직한 것이라고 판단됩니다.

제 5 장 종업원등으로부터의 의견 청취

1. 의견 청취 방법

Q53 「의견 청취」란, 개개의 직무발명에 관한 보상 산정에 대해 개별 종업원등의 의견을 실제로 청취해야만 되는 것입니까?

 발명진흥법 제15조 제2항의 「의견 청취의 상황」은 직무발명에 관한 보상액 산정에 대해, 사용자등이 해당 직무발명의 발명자인 종업원등으로부터 그 산정에 대해 의견을 듣는다는 것을 의미합니다. 그러나 종업원등이 반드시 의견을 갖고 있다는 할 수 없으므로, 의견진술의 기회를 부여하였다면 합리적이라고 판단됩니다.

 따라서, 특정의 직무발명에 관한 보상액 산정에 대해 실제로 직무 발명의 발명자인 종업원등으로부터 의견이 표명되지 아니하였다 하더라도, 사용자등이 해당 종업원등에게 의견 청취를 요구하였다고 평가할 수 있는 사실이 있으면, 그것만으로도 「의견 청취」가 되었다라고 볼 수 있습니다.

Q54 사용자 측에서 일방적으로 산정한 보상기준에 의해 종업원등에게 보상을 한 후, 해당 종업원등으로부터 의견을 구한다면 「의견 청취」에 해당됩니까?

 발명진흥법 제15조 제2항의 「의견 청취의 상황」은 직무발명에 관한 보상액 산정 시, 사용자등이 해당 직무발명의 발명자인 종업원등으로부터 그 산정에 대한 의견등을 듣는다는 것을 의미하나, 그 의견 청취 방법에는 특별한 제약은 없습니다.



그러므로 미리 종업원등으로부터 의견을 청취한 후에 보상액을 산정하거나, 사용자 등이 일단 기준에 따라 산정한 보상을 종업원등에게 지급한 후, 해당 종업원등에게 보상액 산정에 대해 의견을 구하여 이를 청취하는 방법도 「의견 청취」에 해당한다고 판단됩니다.



Q55 종업원등으로부터 「의견 청취」를 하는 경우, 기준 등에 의해 산정된 보상액에 대해 일정기간 의견을 받는 제도를 준비해 두는 것은 합리적인 「의견 청취」에 해당됩니까?



특정한 직무 발명에 대한 보상액 산정에 대하여, 기준 등에 의해 산정된 보상액에 대하여 일정기간 의견을 받아드리는 제도가 준비되고, 사용자가 종업원에 대해 실질적인 의견 청취를 요구하였다고 평가할 만한 것이 있다면, 이는 「의견 청취」가 되었다고 판단됩니다. 다만, 이 경우에도 해당 제도가 종업원등에게 주지되어 있다는 것이 전제됩니다.



Q56 공동발명인 경우, 공동 발명자 중 최상급자를 통해 보상 산정에 대한 의견을 청취한 경우 어떻게 평가됩니까?



공동발명인 경우, 발명진흥법 제15조 제2항의 「의견 청취의 상황」은 각각의 공동 발명자마다 판단됩니다.



그러나, 실제 「의견 청취」 방법으로는, 공동 발명자 한사람의 의견을 청취하는 방법 뿐만 아니라, 공동 발명자간에 합의된 의견을 청취하거나, 대표자를 통해 개개 발명자 의견을 청취하는 방법도 포함됩니다. 이때, 대표자가 공동 발명자 중 한 사람이

라도 상관없으며 다른 사람이라도 상관없습니다.



다만, 공동발명자 각각의 의견을 청취하지 않고 대표자를 통해 의견을 청취하는 경우, 대표자가 각 공동발명자의 종업원등을 정당하게 대표하고 있을 것이 필요합니다.

☀ 이때 반드시 최상급자라고 하여 정당한 대표자로 인정된다는 것은 아닙니다. 또 대표자를 통해 의견을 청취한 결과, 각 공동 발명자가 자유로운 의견을 진술하는데 장애나 곤란함이 있거나, 개별적인 공동 발명자의 의견이 정리 되지 않은 경우에는 「의견 청취의 상황」으로서 불합리하다고 판단됩니다.

Q57 공동발명의 경우, 공동발명자간의 의견을 수렴하여 하나의 의견으로 결정하지 않는 한, 정식 의견으로 받아들이지 않겠다고 한 경우, 합리성 여부 판단에 있어서 어떻게 평가되니까?



직무발명 보상규정 등에 「공동 발명자 간에 의견이 일치되지 않아 공동 발명자 간의 의견을 모아서 하나의 의견으로 결정하지 않는 한, 정식 의견으로 청취 하지 않는다.」로 되어 있는 경우, 개별 발명자는 각각의 의견을 자유롭게 표명하는 것이 거부되거나, 또는 실질적으로 곤란한 상황에 있었다고 평가됩니다.



이런 경우 해당 직무발명에 대한 의견청취는 행해지지 않았거나, 또는 형식적으로 되었다고 볼 수 있으므로, 의견 청취의 상황으로는 불합리한 것으로 판단됩니다.



Q58 퇴직한 직무 발명의 발명자로부터, 의견 청취를 하지 않는 것은 불합리하다고 평가됩니까?

- ◆ 해당 퇴직자와의 관계에서는 「의견 청취」는 안 된 것으로 판단됩니다.
- ◆ 따라서 해당 퇴직자와의 관계에서도 의견 청취의 상황이 합리적인 것으로 판단되기 위해서는, 해당 직무 발명에 관한 보상 산정에 대해 퇴직자로부터도 의견을 구해 보는 것이 바람직하다고 판단됩니다.
- ◆ 다만, 퇴직시 취급에 대한 기준이 마련된 경우나 퇴직시 퇴직 예정자와의 사이에서 합의가 성립되어 있는 경우에는, 퇴직 후에 의견 청취를 하지 않았다고 하더라도 합리적이라고 볼 수 있습니다.

2. 의견청취의 진행 방법

Q59 의견청취는 종업원등으로부터 요청이 있으면 반드시 실시하는 것이 바람직합니까? 아니면 기준에서 보상 산정 시기 또는 지급 시기 등이 정해져 있는 경우, 해당 기준에 정해진 시점에서 의견 청취나 사용자등이 회답을 하면 충분합니까?

- ◆ 보상을 결정하기 위한 기준에, 보상 산정에 대해 실시되는 종업원등의 의견 청취를 하는 시기가 정해져 있는 경우에는, 그 사실도 합리성 여부를 판단하는데 종합적인 요소로 고려됩니다.
- ◆ case-by-case 이기는 하나, 정해진 시점에 종업원등이 의견을 표명하는 것이 극

히 곤란하다는 특별한 사정이 없는 한, 의견 청취를 요청한 종업원등에게 정해진 시점에 현실적으로 의견청취를 하였으면, 원칙적으로 의견청취 상황으로 합리적이라고 판단됩니다.

 보다 합리적이기 위해서는, 특정한 직무발명의 발명자인 종업원등이 의견을 표명하고 싶다는 요청이 있는 때마다, 그 의견을 청취하는 것이 바람직하다고 판단됩니다.

Q60 종업원등의 의견을 청취하기는 하나, 그에 대한 회답은 일체 하지 않는 경우 어떻게 평가됩니까? 또한 사용자등이 중요하다고 인정했을 때만 회답을 할 때는 어떻습니까?

 종업원등의 의견을 청취해도 그 의견에 대해 일체 회답을 하지 않는 경우, 「의견 청취의 상황」으로는 불합리하다고 판단됩니다.

 또한 중요하다고 인정된 경우에만 회답을 하고 있는 경우에도, 회답을 하지 않은 발명자와의 관계에서는 「의견청취의 상황」으로는 불합리하다고 판단됩니다.

Q61 종업원등의 의견에 회답을 하는 경우, 합리적이라고 볼 수 있기 위해서는 종업원등으로부터 청취한 의견을 어떻게 취급하는 것이 바람직합니까?

 청취한 의견에 대해 사용자등은 성실하게 검토하고, 필요에 따라 다시 보상액을 산정하는 것이 바람직하다고 판단됩니다.

- ◆ 또한, 사용자등과 종업원등 간에 보상 산정에 대하여 견해의 차이가 생긴 경우,
- i) 보상의 산정에 대하여 사내 자문기관 등의 심사를 구하거나
 - ii) 중재기관 등 사외기관을 활용할 수 있는 제도를 설치
- 해 두는 것은, 합리적이라고 볼 수 있습니다.

Q62 의견청취시, 종업원등과 합의에 도달하지 못한 경우 그 사실은 합리성 판단시 어떻게 평가되니까?

- ◆ 발명진흥법 제15조 제2항의 「의견 청취의 상황」은 직무발명에 관한 보상액 산정에 대해, 사용자등이 해당 직무발명의 발명자인 종업원등으로부터 그 산정에 대한 의견이나 이의제기 등을 듣는다는 것을 의미하지만, 보상액 산정에 대해 사용자등과 해당 종업원등 간에 개별적인 합의가 이루어지기를 요구하는 것은 아닙니다.
- ◆ 따라서, 의견청취 결과 합의에 도달하지 못한 것을 가지고, 의견청취의 상황으로 불합리하다고 볼 수는 없습니다. 예를 들어, 종업원등으로부터의 받은 의견을 사용자등이 진지하게 대응하고 있는 경우, 의견 청취의 결과로 합의에 이르지 못하였어도, 그 의견청취의 상황으로는 합리적이라고 판단됩니다.
- ◆ 또한 의견 청취를 통해 사용자등과 종업원등이 합의에 도달한 경우, 그 사실 자체가 의견 청취의 상황으로는 합리적이라고 볼 수 있습니다.



Q63 의견 청취에 있어서, 사용자등이 종업원등에게 제시하거나 설명하는 자료나 정보로는 어떤 것들을 고려할 수 있나요?

 개별 직무발명에 관한 보상 산정에 사용되는 자료 또는 정보를 제시하거나 설명하는 것이라고 생각합니다. 보상 산정에 사용되는 자료나 정보는 기준의 내용 등에 의해 달라질 것으로 예상되나, 그 예로는 아래와 같은 것을 고려할 수가 있습니다.

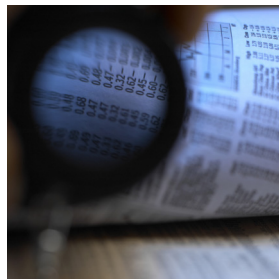
예 1 : 보상을 결정하기 위한 기준으로 기대 이익을 채용하는 경우

- i) 본 건 발명에 관한 제품의 시장 규모 예측
- ii) 본 건 발명에 관한 제품의 이익을 예측
- iii) 이익에 대한 본건 발명의 기여도 예측 등

예 2 : 보상을 결정하기 위한 기준으로, 실적 보상 방식(매출액 또는 이익액이라는 실적에 따라 종업원등에게 지급하는 보상을 결정하는 방식)을 채용 하는 경우

- i) 본 건 발명에 관한 매출액에 관한 자료
- ii) 라이선스(License) 계약의 개요와 사용자등이 받은 실시료, 기타 이익 내용
- iii) 이익에 대한 본 건 발명의 기여도(寄與度) 및 기여도의 근거 등

 그러나 자사나 타사의 영업비밀 등, 제시하는 것이 문제라고 판단되는 경우, 그 정보를 제시할 필요는 없다고 판단됩니다.



제 6 장 사용자등과 종업원등의 계약체결

Q64: 보상기준을 결정하는데 있어, 사용자등과 각 개인 종업원등 간에 합의가 이루어지고, 해당 기준이 적용되는 것에 대해 사용자등과 종업원등 간에 계약을 체결하는 것은 합리성 판단에서 어떻게 평가되니까?

❗ 일반적으로는 협의 결과로서 사용자등과 개개인 종업원등 간에 합의에 이르게 된 경우에는, 협의의 상황에 대해 합리적이라 볼 수 있습니다.

❗ 즉, 합의의 과정이 중요합니다.

☀ case-by-case로 판단 할 문제이나, 예를 들어, 사용자등이 종업원등에게 보상기준에 대해 검토시간이나 정보를 주지 않고 실질적인 대화도 없이 일방적으로 계약서에 날인을 요구한 경우처럼, 계약의 체결이 종업원등의 자유의사에 의한 것이 아닌 경우, 협의의 상황에 대해 합리적이라고 볼 수 없습니다.

Q65: 직무발명 완성 후, 직무발명 보상기준에 대해 사용자등이 일방적으로 계약 체결을 강요하는 것은 합리적인 보상이라고 볼 수 있습니까?

❗ 합리적이라고 볼 수 없습니다.

❗ 발명진흥법 제15조 제2항 각호의 상황을 고려하여 결정된 것이 아니기에 합리적인 보상이라고 볼 수 없습니다.

제 7 장 기타

1. 기준의 개정

Q66 기준을 개정할 때에 사용자등과 종업원등 간에 협의를 갖는 것이 필요합니까?

 기준 개정은, 개정되는 내용 측면에서 보면 새로운 기준을 책정하는 것과 같습니다.
 따라서 그 기준에 의해 결정되는 보상 지급이 합리적이기 위해서는, 기준을 새롭게 책정하는 경우와 동일하게 기준의 개정 때에도 종업원등의 의견이 채택되도록 사용자등과 종업원등 간에 협의를 하는 것이 바람직합니다.

 다만, 개정이유 등이 새로운 기준을 책정할 때와는 다를 수 있기에 협의의 상황이나 의견 청취의 상황을 새로운 기준의 책정과 동일하게 하지 않는다 하여 항상 불합리한 것은 아닙니다.

Q67 '06년 9월 4일 이후 직무발명을 승계하였지만, 보상기준이 그후에 개정된 경우 개정된 기준을 적용할 수 있습니까?

 직무발명에 관한 권리의 승계시점에서, 개정 발명진흥법 제15조제1항의 「정당한 보상」 청구권이 해당 직무발명의 발명자에게 발생합니다. 따라서 개정된 기준을 즉시 적용할 수는 없습니다.

 다만, 사용자등과 해당 직무발명의 발명자인 종업원등 간에, 개정된 기준에 의해 결정되는 보상을 지급하는 것에 대해 별도의 합의를 함으로써, 개정 후의 기준을 실질적으로 적용하는 것은 가능하다고 판단됩니다.



또한, 개정 후의 기준을 개정 전에 승계한 직무 발명에 대해 적용하는 것이 종업원에게 불이익이 되지 않는 한, 개정 전에 승계한 직무발명에 대한 보상에 대해, 개정 후의 기준을 적용하는 것은 허용되는 것이라고 판단됩니다.

Q68 직무발명 보상기준의 합리성을 인정받기 위해, 기준은 어느 정도 빈도로 개정하는 것이 바람직합니까?



기준 개정이 있었는가? 또는 그 개정이 어느 정도의 기간마다 되었는가 하는 등 개정의 상황도, 발명진흥법 제15조 제2항에 규정된 「다음 각호의 상황 등을 고려하여...협회의 상황, ...제시의 상황, ...의견 청취의 상황 ...」에 있어서, 「등」에 포함되는 고려요소의 하나라고 생각합니다.



기준의 개정상황 등이 합리성 여부를 판단하는데 어떻게 고려되는가는 구체적인 사례에 다르나 일반적으로,

- i) 기준 개정 기간의 장단(長短)
- ii) 물가 수준 등 사회 상황의 변화
- iii) 종업원등으로부터 사용자등에게 기준의 개정을 요구한 사실이 있는지 여부
- iv) 사용자등의 연구개발 전략이나, 연구 개발 거점(據點)·영업 방침·재무 상황 등의 변화
- v) 해당 기준에서 개정 시기의 결정이 있으면, 그 결정 내용 등의 사정을 감안하여 고려되는 것이라고 생각합니다.



이 중, i)의 개정 기간의 장단에 대해서는 어느 정도의 빈도로 기준을 개정하는 것이 바람직한가는 물가의 변동, 기업의 연구 개발 전략의 변화, 연구 거점의 신설이나 통폐합이라는 환경 변화에 좌우되므로 일괄적으로 말할 수는 없습니다.

2. 신입사원의 취급

Q69 신입사원의 경우, 입사 전에 책정이 완료된 기준을 적용하는 경우, 정당한 보상기준 판단을 위한 합리성 판단에서 어떻게 평가되니까?

-  협의의 상대방이 아니었던 신입사원에 대해 책정이 끝난 기준을 적용하는 경우, 해당 신입사원과의 관계에서는 협의가 되어 있지 않다고 판단됩니다.
-  종업원등과의 사이에 협의를 하지 않는 이유 등에 대해서도, 합리성 여부를 판단하는데 종합적 고려 요소가 됩니다.
-  예를 들어, 일반적인 보상을 결정하기 위한 기준을 책정한 시점에서 종업원등이 있음에도 불구하고 협의가 되지 않은 경우와, 기준 책정 후에 해당 종업원등이 입사한 경우를 비교하면, 후자가 합리적이지 못하다고 판단됩니다.

Q70 신입사원에게 이미 책정되어 있는 기준을 제시해 상의를 한 후, 해당 기준을 적용하는 것은 합리성 여부 판단에서 어떻게 평가 되니까?

-  이미 책정되어 있는 기준을 기초로 사용자등과 신입사원인 종업원등 간에 대화를 한 경우, 사용자등이 해당 종업원등과 「협의」를 한 것으로 평가됩니다.
-  즉, 대화를 통해 이미 책정되어 있는 기준을 적용하여 보상기준을 정하는데 합의된 경우, 그 「협의 상황」에 대해서는 보상기준 결정에 합리적이라고 판단됩니다.

Q71. 신입사원에 대해서는 언제까지 기준을 제시하는 것이 필요합니까?

- ◆ 합리성 여부를 종합적으로 판단할 때 「제시의 상황」으로 합리적인 보상기준이 되기 위해서는, 해당 직무발명 승계시까지 ‘해당 기준을 볼 수 있는 상황’이란 것을 주지시킬 필요가 있습니다.
- ◆ 또한, 입사 전에 기준 제시가 되어있어 해당 신입사원이 해당기준이 적용되는 것을 승인하여 입사하였다고 평가할 수 있는 경우, 합리성 판단에 있어 긍정적으로 판단될 것입니다.



3. 대학에서의 취급

Q72 대학에서도 기업과 마찬가지로, 직무발명에 관한 계약, 근무규칙 기타의 약정을 정비할 필요가 있습니까?

- ◆ 발명진흥법 제15조는 대학과 기업을 구별하고 있지 않으며, 대학과 그 교직원과의 관계에서도 교직원의 직무 발명이면 당연히 적용됩니다.
- ◆ 따라서, 직무발명에 관한 계약, 근무규칙 기타의 약정이 정비되어 있지 않거나, 보상기준에 따라 직무발명에 관한 보상을 지급하는 것이 불합리하다고 판단된 경우, 발명진흥법 제15조 제3항의 규정이 적용됩니다.
- ◆ 대학과 그 교직원과의 관계에서도, 계약 근무규칙 기타의 약정에 따라 직무발명에 관한 보상을 지급하는 것이 불합리하다고 판단되는 것을 피하기 위해서는, 발명진흥법 제15조 제2항의 요건을 만족시킬 필요가 있습니다.
- ◆ 다만, 발명진흥법 제10조 제2항 단서에 의해 “고등교육법 제3조의 규정에 의한 국·공립학교 교직원의 직무발명에 대한 권리는 기술이전촉진법 제11조 제1항 후단의 규정에 의한 전담조직이 승계하며, 전담조직이 승계한 국·공립학교 교직원의 직무발명에 대한 특허권등은 그 전담조직의 소유”로 합니다.



Q73. 대학에서는 학내 규칙 등을 정할 때, 각 학부마다 대표자로 구성되는 회의(학부장 회의 등)에서 협의가 되는 경우가 많은데, 대학 측과 각 학부의 대표자가 직무발명에 관한 기준의 책정에 대하여 실시하는 대화는 「협의」라고 평가됩니까?

❓ 각 학부의 대표자가 직무발명에 관한 보상을 결정하기 위한 기준 책정을 위해 대학 측과 협의를 하는 경우, 각 교직원을 정당하게 대표하고 있다면, 각 교직원과의 사이에서 「협의」가 된 것으로 평가됩니다.

❓ 예를 들어, 협의의 내용에 대해 대표자가 각 학부내 교수회 등에게 의견을 청취하면서 협의를 진행하거나, 교직원등이 각 학부 대표를 선출할 때, 선출된 대표자가 기준책정에 관해 대학측과 협의 하는 것을 허락하였다면, 그 대표자는 각 교직원을 정당하게 대표하고 있다고 평가되는 경우가 많다고 판단됩니다.

Q74. 대학의 연구실에 소속되어 있는 학생이 연구실에서 연구에 관련된 발명을 한 경우, 해당 발명은 직무 발명에 해당합니까?

❓ 발명진흥법상의 「직무발명」은 「종업원등이 직무에 관해 발명한 것이 성질상 사용자등의 업무 범위에 속하고, 그 발명을 된 행위가 종업원등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명」이라고 정의되어 있습니다.

❓ 대학과 고용관계가 없는 학생에 대해서는, 일반적으로 발명진흥법상에 정의되어 있는 종업원등에는 해당되지 않는다고 보이며, 따라서 학생이 한 발명은 발명진흥법상에 규정된 「직무발명」에 해당하지 않는다고 판단됩니다.

- ❓ 그러나, 특정의 연구프로젝트에 참가한 학생 중에는 대학과 계약을 체결하여 고용 관계가 있는 경우도 있습니다.
- ❓ 이와 같이 대학과 고용관계가 있는 학생이 해당 연구 프로젝트 중에 한 발명은 「직무발명」에 해당한다고 판단합니다.
- ❓ 따라서, 직무발명에 관한 계약, 근무규칙 기타 약정이 정비되어 있지 않거나, 그 정한 바에 따라 직무발명에 관한 보상을 지급하는 것이 불합리하다고 판단된 경우에는, 발명진흥법 제15조 제3항의 규정이 적용됩니다.
- ❓ 대학과 고용관계에 있는 학생과의 관계에서도 계약, 근무규칙 기타 약정에 기초하여 직무발명에 관한 보상을 지급하는 것이 불합리하다고 판단되는 것을 피하기 위해서는, 발명진흥법 제15조 제2항의 요건을 충족시킬 필요가 있습니다.

Q75: 대학의 학부생이 한 발명에 대해 특허를 받을 수 있는 권리 또는 특허권을 대학이 승계하기 위해서는 어떻게 하면 됩니까?

- ❓ 대학과 고용관계가 없는 학부생은 발명진흥법상에서 정의하는 종업원에는 해당하지 않습니다.
- ❓ 따라서 일반적으로 학부생이 한 발명에 대해서는 발명진흥법 제10조 제3항은 적용되지 않는 것으로 판단됩니다.
- ❓ 이 때문에, 학부생이 한 발명에 관해 특허를 받을 수 있는 권리 또는 특허권을 대

학이 승계하기 위해서는, 별도로 승계에 관한 계약을 체결할 필요가 있다고 판단됩니다.



또한 학생과 교직원에 의한 공동발명에 대해 특허를 받을 수 있는 권리 또는 특허권을 대학이 승계하기 위해서는, 학생의 지분에 대해서는 상기 계약을 맺을 필요가 있고, 교직원의 지분에 대해서는 발명진흥법 제10조 제3항에 의해 미리 「계약, 근무규칙 기타의 약정」에서 대학에 승계시키는 것을 정하는 것이 가능하다고 판단됩니다.



4. 기타

Q76 기준이 존재하는 경우라도, 그 기준에서 정해진 금액과 다른 보상을 개별적으로 정할 수 있습니까?

❓ 사용자등과 각 종업원등 간에 개별 합의를 하고, 또 그 합의가 민법의 원칙 등에 비추어 유효한 경우에는, 기준과 다른 금액을 별개로 정할 수가 있습니다.

Q77 기준의 해석 운용에 일반적인 의문이 생길 경우, 어떤 대처를 하는 것이 바람직합니까?

❓ 가령, 보상을 결정하기 위한 기준이 책정되어 있지만, 그 기준의 해석이나 운용에 대해 일반적인 의문이 생길 경우, 그 해석에 대해 사용자등과 종업원등 간에 다시 협의를 하거나, 또는 의문이 생기지 않는 기준을 책정하기 위해 다시 협의를 하는 것이 바람직하다고 판단됩니다.

❓ 협의 방법으로는, 사용자등의 해석을 사내 인트라넷을 통해 종업원등에게 제시하고, 이에 대해 종업원등의 의견을 수집하는 방법 등이 고려될 수 있습니다.



Q78. 보상에 대한 기준을 책정하는 때부터 최종적으로 보상을 지급할 때까지의 절차를 충분히 진행하고, 반드시 낮은 금액이라고도 할 수 없는 보상을 지급한 경우라면, 사용자등이 이미 종업원등에게 지급한 액수 이상의 지급이 추가적으로 명령되는 일은 있습니까?

❓ 기준에 따른 보상 산정에 대하여 계산 착오가 있는 경우나, 기준에 따른 보상 산정에서 필요로 하는 정보가 일부 빠져있는 상태로 보상 산정이 이루어 질 경우에는,

☀ 보상에 대한 기준을 책정하는 때부터 최종적으로 보상을 지급할 때까지의 절차가 충분히 실시되어 산정된 본래 지급해야 할 보상액과, 실제로 지급되는 보상액이 일치하지 않는 경우가 생길 수 있습니다.

☀ 이런 경우, 보상을 지급하는 것이 불합리하다고 하여 발명진흥법 제15조 제3항에 따른 「정당한 보상」의 지급을 명령받는 일은 없으나,

❓ 계약, 근무규칙 기타의 약정에 따라 본래 지급되어야 할 보상액이 지급되지 않은 이상, 채무불이행으로 실제로 지급 되었던 보상액과의 차액을 지급토록 사용자등에게 명령 될 수는 있습니다.



Q79 사용자들은 보상을 지급하는데 있어서, 어떤 자료를 관리·보관하여 두는 것이 바람직하다고 생각됩니까?

❓ 직무발명 제도에서는 계약, 근무규칙 기타의 약정에서 정해진 보상기준에 의해, 「그 정한 바에 따라 보상을 지급하는 것」이 합리적인지 여부를 판단하게 되며, 종업원등에게도 지급해야 할 「정당한 보상」이 다르게 됩니다.

❓ 따라서, 사용자들은 만약에 있을 분쟁에 대비하여 합리성 판단의 기초가 되는 자료는, 가능한 관리·보관하여 두는 것이 바람직합니다.

❓ 예를 들어, 아래와 같은 자료를 관리·보관해 두는 것이 바람직하다고 판단됩니다.

☀ 보상을 결정하기 위한 기준을 책정한 경우

- i) 기준 책정에 이르는 경위를 표시하는 자료
- ii) 사용자등과 종업원등 간에 기준 책정에 대해 협의가 된 경우, 그 의사록(議事錄), 협의에 사용한 자료, 협의 참가자 명단 등
- iii) 기준 책정 시(또는 기준 책정 후에) 종업원등에게 설명회를 개최한 경우, 그 의사록, 설명에 사용한 자료, 설명회 참가자 명부 등
- iv) 기준에 대해 사용자등과 각 종업원등 간에 합의된 경우, 합의의 내용을 표시한 자료
- v) 기준이 제시 되고 있는 경우, 그 일시, 개시의 방법, 개시의 상황을 표시한 자료

☀ 개별 보상 산정에 대하여

- i) 보상액을 산정할 때에 사용한 자료
- ii) 보상액 산정에 대해 각 종업원등에게 설명을 한 경우, 이에 관한 자료(통지서, 설명자료 등)
- iii) 보상액에 대해 사용자등과 각 종업원등이 합의에 도달한 경우, 합의의 내용을 표시한 자료
- iv) 보상액 산정에 대해 각 종업원등으로부터 의견을 청취한 경우, 그 이외의 내용을

표시한 자료

- v) 각 종업원등에게서 청취한 의견에 대하여 검토를 한 경우, 그 검토의 경위 및 결론을 표시한 자료
- vi) 각 종업원등으로부터 청취한 의견에 대하여 제3의 기관에서 판단한 경우, 그 경위 및 결론을 표시한 자료







응용편에서는 다음과 같이 사용자등 및 종업원등을 가정합니다.

상 정 사 례

A사	업 종	생활가전을 중심으로 하는 기계 등의 설계 · 제조업자	
	자 본 금	1000 억원	
	대표이사	5명	
	이 사	25명	
	직 원	1,470명	이중에서 연구직 직원은 100명 ※ 대전 연구소에 70명 부산 연구소에 30명
	노동조합	1개	※ 대전 연구소 연구직 50명중 40명 가입 부산 연구소 연구직은 가입 없음 연구직 이외의 비 관리직이 1,000명 가입
B사	업 종	컴퓨터 부품 등의 설계 · 제조업자	
	자 본 금	1000 억원	
	대표이사	1명	연구개발 · 설계에 종사
	이 사	2명	두 명 모두 연구개발 · 설계에 종사
	직 원	37명	이중 연구개발 · 설계에 종사하는 직원은 12명
	노동조합	없음	

제 1 장 보상기준 책정을 위한 협의

1. 협의의 당사자

Q80 B사에서 연구개발·설계에 종사하는 직원·이사에 적용하는 기준을 만드는 경우, 기준의 적용을 받을 수 있는 이사가 B사의 대표자로서 대화를 한 경우도 「협의」라고 평가 됩니까?

- 

자신이 기준의 적용을 받는 경우라도 사용자등으로부터 위임을 받고 있으면, 사용자등 측의 입장에서 대화를 할 수 있고, 이 대화는 발명진흥법 제15조 제2항의 「협의」로 볼 수 있습니다.
- 

또한 협의를 할 때 사용자등 측의 대표자가 반드시 이사일 필요는 없습니다. 사용자등으로부터 위임되어 있으면, 기준의 적용을 받을 수 있는 자든 받지 않는 자든, 이사든 직원이든 상관없으며, 또 사외자(社外者)라도 사용자등을 대표하여 협의할 수 있습니다.
- 

다만, case-by-case로 판단 할 문제이나, 자신이 기준의 적용을 받을 수 있는 이사는 자신의 이익과 사용자 측의 이익이 상반될 염려가 있으므로, 일반적으로 기준의 적용을 받지 않는 자가 사용자등의 대표자로서 협의에 참가하는 것이 보다 바람직합니다.

2. 집단적 대화

Q81 A사는 자신이 책정한 기준안을 사내 인트라넷(intranet)에 게시 하였습니다. 사내 인트라넷 상에는 직원이 그 안을 보고 의견이나 질문이 있으면 의견 함에 넣도록 되어 있습니다.

(i) 기준안에 대해 직원으로부터 의견이 나온 것임에도 불구하고, A사가 그 의견에 대해 회답을 전혀 하지 않고, 기준안 변경도 하지 않을 경우, 「협의」라고 평가되니까?

 A사는 종업원으로부터의 의견이나 질문이 있었는데도 불구하고 그것에 대한 회답을 하지 않고, 기준안 변경도 하지 아니하며, 직원에 대해 다만 형식적으로 의견을 구한 것에 지나지 않은 것으로서 「협의」가 있었던 것으로 볼 수 없습니다.

 또한, 「협의」가 형식적으로는 이루어졌다고 하더라도 실질적으로 협의가 이루어지지 않은 것과 같은 것으로 평가됩니다.

(ii) A사가 의견함에 넣은 의견서의 각 의견을 검토하여, 일부 의견에 대해 회답을 한 경우 「협의」라고 평가되니까?

 의견을 제출했는데도 불구하고 회사가 이에 대응하지 않은 경우, 그 의견제출 직원과의 관계에서는 「협의」가 있었다고 평가되지 않거나, 「협의」가 형식적으로 이루어졌어도 실질적으로는 협의가 이루어지지 않은 것과 마찬가지로 볼 수 있습니다.

그러나, i) 다른 의견과 내용면에서 중복되는 의견이 있었기 때문에 종합하여 회답을 한 경우나,

ii) 의미가 불명확한 의견에 대해 회답을 하지 않은 경우 등은 별도의 평가를 받을 수 있는 것으로 판단됩니다.

 따라서, 회답을 한 직원과의 관계에서는 「협의」가 이루어진 것으로 볼 수 있습니다.

Q82. A사에서는 회사의 안(案)을 사내 인트라넷에 게시하여, 의견이 있으면 기명(記名)하여 메일로 대표이사 사장에게 의견 등을 보내는 협의 방법을 실시하였습니다. 그러나 사장에게 메일을 보낼 때, 특히 기명하여 의견을 기재 하여야 하는 것은 직원으로서 용기가 있어야 하며, 그 결과 사장에게 메일을 보낸 사람은 아무도 없었습니다. 이와 같은 상황에서 회사의 안(案)을 그대로 채용한 경우 합리성 판단에 있어서 어떻게 평가되니까?

- ❓ 각 종업원이 사용자등에게 자유롭게 의견을 개진하는 것에 대해 실질적으로 지장이 있거나, 또는 곤란한 상황이 있다고 인식되는 경우에는, 사용자등과 각 종업원등 사이에서 협의가 이루어졌다고는 인정되지 않습니다.
- ❓ 또 형식적으로 협의가 이루어졌다고 해도 실질적으로는 협의가 이루어지지 않은 것과 동일하며, 협의의 상황여부에 대한 합리성 판단시 부정적으로 판단될 것입니다.
- ❓ 본 사례의 경우, A사가 안(案)에 대해 의견이 있으면 기명(記名)하여 대표이사 사장에게 메일로 의견을 제시하는 것이 A사의 각 직원에게는 자유롭게 의견을 진술하는 것에 지장이 있다고 볼 수 있으므로, 이러한 사정은 합리성 판단시 불합리하다고 판단될 것입니다.



Q83. A사는 직원과 대화를 하지 않고 회사가 책정한 안(案)을 사내 인터넷에 게시(揭示)하여, 그 안(案)에 대한 가부를 물어 본 결과, 연구직 이외의 직원과 이사 1,400명 중 1,385명이 찬성하고, 5명은 반대하였으며, 5명이 회답이 없었고, 연구직 직원 100명 중 70명이 찬성하고 20명이 반대하였고, 10명은 회답이 없었습니다. A사는 회사의 안(案)을 그대로 채용하여 기준을 책정하였습니다.

(i) 반대한 연구직 직원에게 기준을 적용 할 경우, 합리성 판단에서 어떻게 평가되니까?

❖ A사와의 사이에서 실질적인 대화가 이루어졌다고 말할 수 없으므로, 합리성 판단에서는 합리성이 부정될 것으로 판단됩니다.

❖ 다만, 연구직 직원 중 대다수가 회사의 안(案)에 대하여 찬성하고 있다고 하는 사실 그 자체는, 해당 기준의 내용이 정당한 것인지 여부의 판단요소로서 고려될 수는 있다고 판단됩니다.

(ii) 찬성하거나 또는 회답이 없는 연구직 직원에게 기준을 적용하는 경우, 합리성 판단에서 어떻게 평가되니까?

❖ 찬성한 직원과의 관계

☀ A사와의 사이에서 대화가 이루어지지 않았지만, 찬성 여부를 물을 때 충분한 자료나 정보가 직원에게 제시되고, 이에 해당 직원이 A사의 안에 찬성한 경우라면, 대화가 전혀 이루어지지 않았더라도 그 사실은 합리적이라고 판단될 가능성이 큼니다.



회답이 없는 직원과의 관계

- ☼ 본 사례에서는 A사와의 사이에 대화가 없이 A사가 단독으로 기준을 책정하였기 때문에 합리적이라고 볼 수 없습니다.
- ☼ 다만, A사가 직원에게 충분한 자료나 정보를 제시하여 각 직원이 의견을 표명할 기회가 충분히 주어진 경우라면, 합리적이라고 볼 수 있습니다.

(iii) 무기명으로 찬성 여부를 물어보기 때문에, 누가 찬성하고 반대 했으며 회답이 없었다는 것을 알 수 없는 경우, 합리성 판단에서 어떻게 평가되니까?



A사와의 사이에서 대화가 이루어지지 않고 찬성 여부만을 물어보는 절차를 밟는데 불과하기 때문에, 전 직원과의 관계에서 합리적이라고 볼 수 없습니다.



다만, 연구직 직원 중 대다수가 회사의 안(案)에 찬성하고 있다는 것 자체는, 해당 기준의 합리성 여부에 대한 종합적 판단요소 중 긍정적 요소로 고려될 여지는 있다고 판단됩니다.



3. 대표자와의 대화

Q84 B사에서는 15명의 연구개발·설계에 종사하는 직원과 이사가 대표자를 선출하는 선거를 하여, 10명이 이사 X에, 5명이 직원 Y에 투표하였습니다. B사는 이사 X와 대화하여 기준을 책정 하였습니다. 해당 기준을 이사 X에게 투표한 직원과 이사에게 적용하는 경우, 이와 같은 대화는 「협의」라고 평가되니까?

이사 X에 투표한 직원과 이사

- ☀ 이사 X에 투표한 10명의 각 직원과 이사는 B사와 협의하는 것을 이사 X에 위임하고 있으므로, 이사 X와 B사 간에 대화는 발명진흥법 제15조 제2항의 「협의」로 평가됩니다.

직원Y에 투표한 직원과 이사

- ☀ Y에게 투표한 해당 직원과 이사가 이사 X에게 B사와의 협의권한을 위임하고 있는가의 여부에 따라 달라집니다. 예를 들어,
 - i) 선거 때 선거 결과로서 과반수의 투표를 얻은 자(자신이 투표한 자가 아닌가의 여부를 불문함)가 대표로 기업과의 협의시 해당 직원과 이사가 동의한 경우, 또는
 - ii) 직원 Y에게 투표는 했지만, 이사 X가 대표로 기업과 협의를 하는 것에 대해 후에 추인(追認)한 경우,

등의 경우에는, 최종적으로 이사 X에 협의하는 것을 위임하고 있다고 인정되므로, B사와 이사 X와의 사이에 협의 상황은 발명진흥법 제15조 제2항의 「협의」로 판단됩니다.

-  한편 상기와 같은 위임이 인정되지 아니한 경우에는, 5명의 직원, 이사와 B사와의 사이에서는 발명진흥법 제15조 제2항의 「협의」는 이루어지지 아니한 것으로 판단됩니다.

Q85. A사는, 대전 연구소와 부산 연구소의 각 연구직 직원이 선출한 양 대표자와 동시에 동등하게 대화를 하였으나, 대전 연구소 대표자가 말한 것을 부산 연구소 대표자는 납득을 하지 못하며, 부산 연구소의 대표자가 말하는 것을 대전 연구소의 대표자는 납득을 하지 못 합니다. 그런 이유로 의견의 중간을 택한 안(案)으로 결정하려고 하였으나, 그 중간안은 대전 연구소의 대표자도 부산 연구소의 대표자도 반드시 양 쪽의 의견이 반영 되었다고 할 수는 없습니다. 이와 같은 상태에서 그 중간을 택한 안(案)으로 대화를 중단하는 것은 합리성 판단에서 어떻게 평가되니까?

❓ A사가 각 대표자와 협의를 다하지 않고 단지 그 중간을 택한 안(案)으로 해당 안을 채용하는 경우에는, 협의의 상황에 대한 판단은 불합리하다고 판단됩니다.

❓ 다만, 부산 연구소의 대표자와 A사, 또는 대전 연구소의 대표자와 A사 간에 각각 실질적으로 협의가 끝까지 다 이루어졌다고 볼 수 있는 사정이 있다면, 그 중간을 택한 안(案)을 채용하는 것으로 대화를 중단해도, 협의의 상황으로는 합리적이라고 판단됩니다.

❓ A사는 대전 연구소용 기준과, 부산 연구소용 기준이라는 형태로서 2개의 기준을 책정할 수도 있습니다.



Q86 A사에서는, 연구직 100명의 대표로서 연구직의 직원 X가, 비 연구직 1,400명의 대표로서 직원 Y가 각각 선출되었습니다. A사가 그 대표자 X, Y와 대화를 실시한 바, X, Y의 의견이 정면 대립하여 협의가 정리될 기미가 없었습니다. A사는 보다 많은 직원의 대표인 Y의 의견을 채택하여 기준을 책정했습니다. 이 기준을 X를 선출한 연구직의 직원에게 적용하는 경우, 합리성의 판단에서 어떻게 평가되니까?

❓ A사와 대표자 X간에, X의 의견을 채용하지 않고 Y의 의견을 채용하는 것에 대해, 그 이유나 배경 또는 Y의 의견을 채용한 경우의 장단점에 대해 충분히 대화를 함과 동시에, 타협점을 찾기 위한 노력을 끝까지 다했다면, 실질적으로 협의가 이루어진 것으로 보아 「협의의 상황」으로는 합리적이라고 판단됩니다.

❓ 그러나, A사가 단지 대표자 Y가 보다 많은 직원을 대표하고 있음으로 인해 Y의 의견을 채용한다는 결론에 도달하여 대화를 중단한 경우에는, 「협의의 상황」으로는 불합리하다고 판단됩니다.



제 2 장 책정된 기준의 제시

Q87: A사는 대전 본사에 기준을 비치하고, 대전 본사에 오면 직원 중 어느 누구라도 기준을 볼 수 있도록 되어 있으나, 반출은 금지되어 있습니다. 이와 같은 상황에서 기준을 실제로 보지 못한 부산 연구소의 연구직에게 그 기준을 적용할 경우, 합리성의 판단에 있어서 어떻게 평가 됩니까? 또 기준을 실제로 본 부산 연구소의 연구직에 기준을 적용하는 경우는 어떻게 평가 됩니까?



기준을 실제로 본 일이 없는 부산 연구소의 연구직

- ☀ A사는 기준을 부산 사업소에 비치하지 않고 있고, 대전 본사와 부산 연구소는 멀리 떨어져 있으며, 또 가지고 나가는 것도 금지되어 있기 때문에, 부산 연구소 직원이 보상기준에 접근하는 것은 실질적으로 대단히 어려운 것이라고 보여집니다.
- ☀ 따라서 기준을 본 적이 없는 부산 연구직에게는 제시가 되어 있지 않은 것으로 평가 되거나, 또는 「제시의 상황」 으로는 불합리합니다.



기준을 실제로 본 부산 연구소의 연구직

- ☀ 기준을 실제로 본 적이 있는 연구직에게 기준을 적용하는 경우라도, 반출이 금지되어 있어, 기준을 보려고 하면 언제든지 볼 수 있는 상황에 있다고 볼 수 없습니다.
- ☀ 따라서 해당 연구직과의 관계에서도, 「제시의 상황」 으로는 불합리하다고 판단됩니다.

Q88 B사는 이사회에 참가할 수 있는 이사에게 기준을 제시하고 있었으나, 기타 직원에게는 기준을 전혀 제시하지 않았습니다. 기준의 제시를 받고 있는 이사에게 기준을 적용하는 경우, 어떻게 평가되니까? 또 기준의 제시를 받지 아니한 직원에게 기준을 적용하는 경우 합리성의 판단에서 어떻게 평가되니까?



이사와의 관계

- ☼ 이사가 해당 기준을 보려고 하면 언제든지 볼 수 있는 상황에 놓여 있다면 「제시의 상황」으로는 합리적이라고 볼 수 있습니다.
- ☼ 다만, 이사회에서 기준의 제시가 실제로 행해진 경우라도 이사가 해당 기준을 보려고 하면 언제나 볼 수 있는 상황에 있지 아니한 경우에는, 「제시의 상황」으로는 불합리하다고 판단될 가능성이 있습니다.



직원과의 관계

- ☼ 기준의 제시를 받지 못한 직원과의 관계에서는 발명진흥법 제15조 제2항의 「제시」는 성립되지 아니한 것으로 보여집니다. 즉, 그 사실은 불합리하다고 볼 수 있습니다.



Q89 A사에서는 보상기준의 내용이 매우 다양하여, 「발명실시의 독점으로 인한 회사의 이익 중, X%를 보상으로 지급 한다」라는 부분은 제시하였으나, 독점 이익을 산정할 때 고려 할 요소에 대해서는 직원과 이사에게 제시하지 않았습니다. 이와 같은 기준의 제시는 합리성 판단에서 어떻게 평가되니까?

❗ 「발명 실시의 독점으로 인한 회사의 이익 중 X%를 보상으로 지급 한다」라는 부분은 보상을 결정하기 위한 기준의 내용으로서, 중요한 일부분이므로 기준의 게시가 전혀 되어 있지 않다고 볼 수 없습니다.

❗ 그러나 독점 이익을 산정할 때 고려 할 요소도, 보상을 결정하는 중요한 요소에 해당합니다. 따라서 그 부분에 대해 직원과 이사에게 제시하지 아니한 것은, 종합적인 판단에서 「게시의 상황」으로는 불합리하다고 보여집니다.



제 3 장 종업원등으로부터의 의견청취

Q90 B사에서 대표이사 사장과 이사 2명 모두 3명이 공동 발명을 하였습니다. 누가 누구로부터 「의견 청취」를 할 수 있습니까?

❓ 의견 청취의 상대방은 실제로 해당 공동 발명을 한 발명자인 대표이사 사장과 이사 2명의 각자가 되는 것입니다.

❓ 한편 의견 청취를 실시하는 것은 B사이나, 실제로는 B사를 대표하는 자가 됩니다. 이 B사를 대표하는 자는 B사가 승인하는 한, 대표이사 사장 또는 이사라도 상관없으며 그 외의 자(者)라도 상관없습니다.

Q91 A사는 보상기준에 대하여 발명을 한 자로부터 직접 의견을 듣지 아니하고, 발명을 한 자는 연구소의 주임에게 의견을 표명 하고, 연구소 주임은 그것을 참작하여 스스로 검토한 후에, 자기의 의견과 함께 연구소 소장에게 전달하고, 또한 연구소 소장이 스스로 검토한 후에, 본사에게 전달하게 되어 있습니다. 이와 같은 경우 「의견 청취」가 실시되었다고 평가됩니까?

❓ 본 사례의 경우, 발명자 의견을 연구소 주임이 스스로 검토하고 자기의 의견과 함께 상급자에게, 상급자인 연구소 소장은 이를 다시 검토함으로써, 실질적으로 발명자의 진실한 의견을 A사가 청취하고 있다고 평가할 수 없는 가능성이 크며, 이와 같은 경우 「의견 청취」는 실시하지 아니한 것으로 볼 가능성이 높습니다.

Q92 B사는 공동 발명에 대해 동일한 기준을 적용하여, 공동 발명자 각각의 보상을 결정하였습니다. 그런데 공동 발명자 중 한 사람으로부터 B사가 산정한 보상 산정 근거에 대해 설명하는 것이 바람직하다는 요구가 있었습니다. 이와 같은 경우 B사가 산정 근거에 대해 해당 발명자에게 설명을 하지 않는 것은 합리성의 판단에서 어떻게 평가되니까? 또한 설명의 요구가 없었던 그 외의 공동 발명자에게 설명하지 아니한 경우는 어떠한가?

❓ 본 사례와 같이, 일부 발명자로부터 사용자등이 산정하여 놓은 발명의 보상 산정 근거에 대해 설명해 달라는 요구가 있었는데도 불구하고, B사가 해당 발명자에게 설명을 행하지 않은 것은 「의견 청취의 상황」으로는 불합리하다고 보여집니다.

❓ 그러나, 산정 근거에 대해 설명을 요구하는데 곤란한 환경이 존재하는 경우를 제외하고, 설명의 요구가 없었던 그 외의 공동 발명자에 대해 특별한 설명을 하지 않았어도, 「의견 청취의 상황」이 불합리하다고 볼 여지는 적어 보입니다.

