

## #5. 직무발명보상규정의 중요성

2017년부터 2년간 특허청·한국지식재산연구원이 국내 26,199개 기업을 대상으로 설문조사한 결과, 직무발명보상규정을 두고 있는 중소기업 및 스타트업은 약 48.8%로 나타났습니다. 직무발명보상규정을 보유하지 않은 이유에 대해서 '직무발명을 거의 승계하지 않아 보상규정을 보유할 필요가 없다'는 응답이 46.5%로 가장 높았고, '필요성은 인식하나 도입 방법을 모른다(21.1%)'와 기업 부담이나 타 직원과의 형평성 때문에 보상하지 않는다(18.2%)'는 것도 주요 원인이었습니다.

**그러나 회사가 작은 규모라도 기술을 기반으로한 스타트업·바이오벤처라면 반드시 직무발명보상규정을 사내 규정으로 만들어 두어야 합니다.**

그 이유는 무엇일까요?

### 직무발명보상규정이 필요한 이유

직무발명보상규정이 없는 경우, 회사 연구원이 회사의 업무 범위 내에서 수행한 발명이라도 회사가 그에 대한 특허권을 무조건 소유할 수 있는 것이 아니기 때문입니다.

회사 임직원(이하 '종업원')이 업무 범위 내에서 발명을 하고, 그 발명을 하게 된 행위 자체가 직무에 해당하는 것을 “**직무발명**”이라고 합니다[발명진흥법 제 2 조]. 특허법상 ‘특허 받을 수 있는 권리’는 원시적으로 발명자에게 귀속되고, 직무발명 역시 예외는 아닙니다.

따라서 종업원이 한 발명을 회사 이름으로 특허출원하기 위해서는 발명자로부터 ‘특허받을 수 있는 권리’를 승계 받는 절차를 거쳐야 합니다. 이를 위해 회사가 종업원의 직무발명에 대해 '특허받을 수 있는 권리'나 특허권 등을 승계받도록 하는 계약 또는 근무규정(즉, 예약 승계 규정)을 뒤야 합니다.

만약 이러한 예약 승계 규정이 없다면 어떻게 될까요?

### 직무발명보상규정 부재의 위험성

직무발명에 대한 회사와 종업원 간 계약 또는 근무 규정이 없다면, 발명진흥법에 따라 직무발명을 완성한 종업원에게 권리가 귀속되고, 회사는 그 특허에 대한 법정 통상실시권만을 가지게 됩니다. 즉, 그 특허의 권리자는 종업원이고 회사는 그 발명을 사용할 수 있는 권한만 부여받습니다.

또한, 회사의 종업원이 발명한 핵심 기술을 자신의 이름으로 특허받고, 이를 기반으로 별도의 회사를 창업하거나 그 특허를 다른 회사에 팔더라도 회사는 법적으로 저지할 방도가 없게 됩니다.

## 결론

**스타트업은 종업원의 아이디어 또는 발명이 회사의 존립에 영향을 미치는 경우가 많기 때문에 직무발명의 예약 승계 규정은 필수 사항입니다**

더불어 발명진흥법에서는 회사가 직무발명의 예약 승계 규정을 두는 경우, 발명자가 회사에 정당한 보상을 청구할 수 있는 ‘보상청구권’도 인정하고 있어 발명자에 대한 보상 규정도 함께 마련해 운영할 필요가 있습니다.

직무발명의 예약 승계 규정과 함께 발명자에 대한 적절한 보상 규정을 포함한 직무발명보상규정을 운영함으로써, 종업원들의 기술 개발 의욕을 고취시킴과 동시에 특허권 등 IP 의 소유권을 회사에 귀속시켜 경쟁력 있는 비즈니스를 영위하시길 바랍니다.

본 자료에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 특허법인 세움의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 의견을 드리는 것이 아님을 알려 드립니다. Copyright©2022 SEUM IP

류민오 변리사/외국변호사

Partner, Patent Attorney / Foreign Attorney

[minoryu@seumip.com](mailto:minoryu@seumip.com)

최원석 변리사

Patent Attorney

[wschoi@seumip.com](mailto:wschoi@seumip.com)