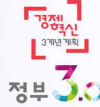




발명으로 만드는 일자리,
특허로 더하는 행복



설명자료

www.kipo.go.kr

KOREAN INTELLECTUAL PROPERTY OFFICE

문 의	산업재산정책국 산업재산정책과	과 장 김용선 사무관 강균상	042-481-8180
	2016년 11월 2일(수) 배포 즉시 보도해 주시기 바랍니다.		

‘발명진흥법 개정안 종업원에게 현저히 불리’ 보도 관련 < IP노믹스, ‘16. 11. 2. >

[주요 보도내용]

- 직무발명권리를 사용자에게 자동 승계하는 사용자주의 도입
 - 발명진흥법에 사용자주의를 도입
 - ①자동승계되어 직무발명을 보상해야 하는 강제성이 희석될 가능성이 크고, ②사용자가 처음부터 권리를 가지면 대등한 협의·교섭이 불가능하여 종업원에 불리
 - 기업이 통상실시권을 갖는 것은 종업원에게 불리한 것이고, 사용자가 직무발명권리 승계 후 출원하지 않고 기술을 사용하면 종업원은 보상받을 수 없는 문제가 있음

[기사 설명자료]

- 발명진흥법에 ‘사용자주의’를 도입했다는 기사는 사실과 다름
 - ‘승계’라는 것은 다른 사람의 권리를 이어받는 것을 의미하므로 직무발명에 대한 원 권리자는 그 발명을 한 종업원이며
 - * 일본은 예약승계규정이 있으면 특허 받을 수 있는 권리를 사용자에게 ‘귀속’시킴
 - 승계하면 종업원이 정당한 보상을 받을 권리가 있다고 규정하고,
 - 예약승계규정이 없으면 종업원이 직무발명에 대한 권리를 가진다는 점에서 발명진흥법은 직무발명에 대해 발명자주의를 취하고 있음

- 법 개정으로 직무발명보상의 강제성이 희석된다는 것은 사실과 다름
 - 발명진흥법은 직무발명권리를 승계하면 종업원이 정당한 보상을 받을 권리를 가진다고 명시하고 있음. 자동승계로 보상 가능성이 낮아진다고 하는 주장은 근거가 없음
- 법 개정으로 종업원과 사용자 사이 보상과 관련한 대등한 협의·교섭이 불가능해진다는 것은 사실과 다름
 - 현행 규정상으로도 예약승계규정이 있는 경우 사용자는 종업원 의사와 무관하게 직무발명 권리를 승계할 수 있으므로, 법 개정으로 협의·교섭상 지위가 달라지는 것은 없음
 - * 발명진흥법 제13조제2항 : 사용자가 권리승계 의사를 알리면 그 때부터 권리가 사용자에게 승계(종업원 의사와 무관)
- 법으로 통상실시권을 부여하면 종업원에게 불리하므로 종업원 과반수 동의를 얻어야 한다는 것은 사실과 다름
 - 통상실시권은 사용자가 아닌 종업원등이 직무발명에 대해 특허를 받을 때 사용자가 갖는 것으로, 사용자가 권리를 승계하면 통상실시권의 문제는 애초에 발생하지 않음
 - 승계한 후 적용되는 보상규정을 개정할 때 종업원과의 협의·동의가 필요하다는 것과 통상실시권의 부여는 별개의 문제임
 - 또한, 기업에 통상실시권을 부여하는 것은 새로운 내용이 아니라 '74년 제도가 도입된 이래 직무발명제도의 원칙이었으며, 이번 개정은 통상실시권과 관련된 일부 제한을 없애려는 취지임
 - * 직무발명제도는 종업원에게 특허권등을 주는 대신 보수·연구비·시설 등을 제공한 사용자가 제한적인 사용권인 통상실시권을 갖도록 하여 양자간 이익 균형을 도모하고 있음
- 사용자가 직무발명권리를 승계한 후 특허로 출원하지 않고 해당기술을 제품에 적용하면 종업원이 보상을 못받는다라는 것은 사실과 다름
 - 발명진흥법은 사용자가 직무발명권리를 승계하면 출원여부와 관계 없이 종업원에게 정당한 보상을 하도록 규정하고 있음
 - * 발명진흥법 제15조(직무발명에 대한 보상) 제16조(출원 유보시의 보상)

- 특허청 김용선과장은 “사용자는 직무발명권리를 원활하게 승계하여 활용 하고, 종업원은 그에 따른 정당한 보상을 받도록 하는 것이 사용자와 종업원 모두에게 도움이 되며, 산업발전을 위해서도 바람직하다”고 밝혔다.
- 특허청은 이번 법 개정에서 직무발명 보상 대상에 식물신품종 등을 추가하여(기존 특허, 실용신안, 디자인) 연구결과에 대한 정당한 보상이 확대될 수 있도록 하고 있으며
- 아울러 직무발명 보상문화 정착을 위해 인식제고를 위한 홍보활동을 지속적으로 전개하고 직무발명보상 우수기업 인증제도 운영 및 직무발명 보상규정 도입을 위한 컨설팅 등을 지원하고 있음