

적절한 직무발명보상이 기술유출 막는다

글 | 김 현 _ 법무법인 세창 대표변호사 hyunkim@sechanglaw.com

지난해에는 유난히도 국내 대기업의 핵심기술을 빼돌린 사건이 신문지상에 자주 보도되었다. 지난해 10월경에는 포스코 기술개발실에서 일하던 연구원이 핵심 철강재 제조기술이 담긴 1천 개가 넘는 파일과 각종 신기술을 기록한 책자들을 빼들려 포스코의 경쟁사인 중국의 철강회사에 13억9천만 원을 받고 팔아넘긴 것이 적발되어 구속된 사건이 있었다.

기술유출사고는 국가경쟁력과 직결되는 문제

이들이 팔아넘긴 기술은 포스코가 10년 동안 150명의 연구인력과 450억 원이 넘는 비용을 들여 개발한 것으로, 기존의 기술보다 생산공정을 단순화시켜 원가를 줄일 수 있고 수익률도 크게 높일 수 있는 획기적인 신기술이었으며, 그 규모에 있어 중국이 포스코 철강재 제조공장 전체를 그대로 재구성할 수 있을 정도였다고 한다. 이 사건으로 포스코가 불 피해액은 5년간만 따져도 2조8천억 원이 넘을 것으로 추산되었고, 당일 포스코의 주가도 큰 폭의 하락세를 보였다.

그 외에도 현대자동차의 변속기 기술을 빼들려 중국업체에 팔아넘긴 사고, 574억 원이 투입된 대우조선해양의 선박건조기술을 신생 조선소에 건넨 사고, 대우조선 설계소에 LNG 카고 탱크 제조 기술, 기아자동차의 신차개발기술 등 핵심 기술의 유출사고 등이 연달아 발생하였다. 그러나 이와 같은 기술유출사고는 이에 대하여 적절히 대처하지 않는 한 앞으로도 계속하여 늘어날 전망이다.

기술유출사고는 단순한 한 기업의 문제만이 아니라 기술이 경쟁력의 핵심인 현대 산업사회에 있어서는 국가경쟁력과 직결되는 문

제이기에 국가적 차원에서도 이를 방지하기 위하여 제반 노력을 기울이고 있다. 국가정보원도 기존의 업무성격에서 탈피하면서 기술 유출과 관련한 산업스파이의 탐지 등에 보다 더 많은 노력을 기울이고 있다고 한다.

한편, 기업들도 기술보안시스템을 정비, 강화하여 연구시설 등의 출입 검색을 강화하고, X-레이 검색대를 설치하거나 카메라, USB, 노트북 등의 반입을 철저하게 금지하는 한편, PC나 노트북에 대한 통제도 강화하고 이메일 등에 대한 통제 수단 등을 마련하고 있다. 그리고 법적으로는 2006년 10월 27일에 산업기술의 유출 방지 및 보호에 관한 법률이 제정되어 시행되면서 기존의 부정경쟁 방지 및 영업기밀보호법에서 미흡했던 산업기술에 대한 보호장치



서울중앙지검이 공개한 국내 한 반도체 제조업체 연구원의 핵심기술 유출 증거물 (2004년 10월 25일, 사진제공=연합뉴스)

김현보

가 보완되어서 어느 정도는 기술유출사고의 방지를 기대할 수 있게 되었다. 그러나 아무리 위와 같은 통제장치를 강력하게 가동한다 하더라도 직원들이 머리를 맞대면 이를 방지하는 데는 한계가 있다. 그러므로 여기에 채찍만이 아닌 당근이 필요한 이유가 있는데, 그것이 바로 직무발명에 대한 보상제도이다.

국내 기업 5곳 중 1곳만 직무발명보상 운영

직무발명이란 종업원, 법인의 임원 또는 공무원이 그 직무에 관하여 발명한 것이 성질상 사용자·법인 또는 국가나 지방자치단체의 업무 범위에 속하고, 그 발명을 하게 된 행위가 종업원 등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명을 말한다. 발명진흥법은 종업원이 직무발명에 대하여 특허 등을 받을 수 있는 권리나 특허권 등을 계약이나 근무규정에 따라 사용자에게 승계하게 하거나 전용실시권을 설정한 경우에는 정당한 보상을 받을 권리를 가진다고 규정하여 법정보상제도를 채택하고 있다.

현대에 이르러서는 기업이 조직화하고 주도적으로 기술개발에 나서기 때문에 기업에 의한 발명이 대부분을 차지하고, 기업중심으로 발명도 조직화된다. 이 때 사용자인 기업은 발명과정에 있어 종업원이 발명을 하도록 연구개발투자자와 시설 등을 제공하고, 종업원은 이를 기반으로 해서 창조적인 노력을 제공하여 발명을 하게 된다. 기업과 종업원 사이에 그 연구결과에 대한 합리적인 이익배분이 이루어져야만 기업은 보다 적극적으로 투자를 하게 되고, 종업원은 창조적이고 경쟁력이 있는 발명을 하게 되어, 그 결과 국가 전체적으로는 산업경쟁력이 제고된다.

그러나 아직까지 우리 나라에서는 고용계약에 의거하여 노동자의 노동효과는 전부 고용주에게 귀속하는 것과 같이 직무발명도 발명자에게 귀속하는 것이 아니라 전부 사용자에게 귀속한다는 잘못된 인식이 지배하면서 국내 민간기업 중 직무발명보상을 실시하는 기업의 비율은 20.1%에 불과(2005년 12월 기준)하였다. 한편 직무발명에 관련된 기존의 법제도도 추상적인 기준만을 제시하는데 그치고 실제적인 지침을 제공하지 못하면서 이와 같은 현상을 더욱 부추긴 측면이 있었다.


2006년 발명진흥법으로 직무발명 규정 통합

이에 2006년 3월 3일 특허법, 발명진흥법 등에 산재해있던 기존의 직무발명에 관한 규정들을 발명진흥법으로 통합하여, 직무발명의 개념, 직무발명 완성부터 사용자 승계까지의 절차 및 권리귀속

관계, 보상 및 분쟁해결 등 직무발명 관련 프로세스를 체계적, 통일적으로 규율하는 법 개정에 이르렀다.

발명진흥법에서는 기존의 규정을 통합하는 이외에, 종업원의 직무발명 완성사실의 통지의무, 직무발명에 대한 사용자의 승계여부 통지의무 등을 신설하여 권리승계절차를 구체적으로 규정하는 한편, 나아가 직무발명에 대한 합리적인 보상기준을 마련하여 실제적인 분쟁예방기능을 다할 수 있는 길을 열어 놓았다. 즉 계약 또는 근무규정에서 직무발명보상에 대해 정하고 있는 경우에는 그 정한 바에 따라 사용자와 종업원이 협의하여 결정한 보상이 합리적 절차에 의한 것으로 인정되면 이를 정당한 보상으로 간주하도록 하였고, 합리적 절차인지 여부는 보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준을 정할 때 사용자 등과 종업원 사이에 행하여진 협의의 상황, 책정된 보상기준의 공포·게시 등 종업원에 대한 보상기준의 제시 상황, 보상형태와 보상액을 결정할 때 종업원으로부터의 의견 청취 상황 등 보상과 관련한 전 과정을 종합적으로 고려하여 판단하도록 하였다. 그러나 계약 또는 근무규정에서 직무발명보상에 대해 정하고 있지 않거나 위에서 규정한 정당한 보상으로 볼 수 없는 경우에는 보상액을 결정함에 있어서 종전과 같이 사용자 등이 얻을 이익의 액과 그 발명의 완성에 사용자 등 및 종업원 등이 공헌한 정도를 고려하여 정할 수밖에 없다.

직무발명에 대한 합리적인 보상 규정 마련돼야

종전의 직무보상에 대한 규정은 실질적으로 보상에 대한 가이드라인이 되지 못하였다. 예측가능성이 담보되지 않아 사용자는 일반적으로 보상기준을 설정하게 되었고, 종업원은 이에 불만을 가지면서 직무발명보상금 청구소송을 제기하게 되는 등 극단적인 대립으로 발전하였다. 이는 법원의 기나긴 판결절차에 의존하는 악순환을 낳았다. 직무발명에 대한 적절한 보상이 이루어지지 않는다면 기업의 핵심인재 및 기술의 유출로 이어질 수밖에 없다. 아무쪼록 조속히 사용자와 종업원의 이해와 양보에 의하여 합리적인 보상규정이 마련되고, 당사자간의 분쟁이 원만히 처리될 수 있는 시스템이 마련되어 더 이상 기술유출 등의 불미스러운 일이 신문 지상을 장식하는 일은 없어야 할 것이다. 



글쓴이는 서울대학교 법학과 졸업 후 동대학원과 코벨대학교에서 석사학위를, 워싱턴대학교에서 박사학위를 받았다. 현재 한국 및 뉴욕주 변호사, 런던국제중재재판소 중재인, 과기부·건교부 법률고문, 대한변협 사무총장 등으로 활동하고 있다.