

퇴사자에게 사규인 실적보상 규정 계속 적용 및 소멸시효 중단사유 인정: 특허법원

2021. 11. 25. 선고 2020나1650 판결



1. 사용자 회사의 주장 요지

- (1) 퇴사자는 퇴직 시 근로관계 해소로 종업원 지위 상실함에 따라 사규인 실적보상 규정을 적용되지 않기 때문에 실적보상 조항에도 불구하고 즉시 보상청구권 행사 가능함.
- (2) 따라서 실적보상 규정을 소멸시효 중단사유 - '보상청구권 행사의 법률상 장애 사유'로 볼 수 없음. "직무발명보상금 청구권을 행사하는 데 아무런 법률상 장애요소가 될 수 없다."

(3) 따라서 소멸시효 중단 없음. 10년의 소멸시효 완성 주장

1. 특허법원 판결요지 - 퇴직자에게도 사규 실적보상 규정 계속 적용

2. 특허법원 판결이유

원고가 2000. 7. 8. 피고를 퇴사함으로써 피고와의 근로관계는 해소되었고, 원고는 이 사건 보상규정 제20조에 따라 이 사건 보상규정 제4조, 제14조, 제17조의 규정과 관계없이 직무발명보상금의 지급을 청구할 수 있었으므로, 원고의 퇴사시점부터는 이 사건 보상규정에서 정한 지급시기 등에 관한 규정이 이 사건 청구권 행사의 법률상 장애가 될 수 없었는바, 이 사건 청구권의 소멸시효는 늦어도 퇴사시점을 기준으로 기산되어야 한다고 주장한다. 그러나 피고의 위 주장은 받아들일 수 없다.

원고의 퇴사로 원고와 피고 사이의 근로관계가 해소되었다고 하더라도, 이로써 이 사건 청구권에 따른 원고와 피고 사이의 법률관계까지 해소된 것으로 보기는 어렵다.

보상규정 제20조 제1항은 종업원이 퇴직할 때에도 이 사건 보상규정 제4조가 적용됨을 전제로 하고 있고, 이 사건 보상규정 제20조 제3항 본문은 “제1항에 의한 보상금은 보상금을 받을 권리가 있는 자의 청구에 의하여 지급하며, 청구시한은 회사의 회계처리 규정상의 기준에 따라 발생 후 3년으로 한다.”라고 규정하고 있을 뿐, 종업원이 퇴직한 경우에 이 사건 보상규정 제4조, 제1조 또는 제17조의 적용이 배제됨을 규정하고 있지 아니하며, 달리 종업원의 퇴사시에 위 규정들의 적용이 배제된다고 볼 만한 근거가 없다.

보상규정 제4조 제2항은 “보상에 대한 결정은 주관부서의 평가 및 또는 직무발명심사위원회의 심의를 거쳐 최종결정권자의 동의를 얻어 시행한다.”라고 규정하고 있고, 제14조 제2항은 “출원보상, 등록보상은 본 규정에 정한 한도 내에서 시상 없이 지급하고, 실적보상 및 처분보상은 본 규정에 따른 별도 심사에 의거 시상한다.”라고 규정하고 있으며, 제17조에서는 실적보상의 단계별 구체적인 산정기준 및 그 절차에 대하여 규정하고 있다.

이 사건 보상규정에서 위와 같은 조항을 두고 있는 것은 정당한 보상금을 산정하기 위하여 기본적으로 위와 같은 평가나 심의 등과 같은 심사절차가 필요하기 때문이다.

그런데 종업원이 퇴사하였다고 하여 곧바로 위와 같은 절차를 거치지 아니하고 퇴사한 종업원의 청구에 따라 보상금이 자동적으로 산정되어 곧바로 지급된다고 보기는 어렵고, 일반적인 사회통념이나 경험칙상 이 사건 보상규정이 현실적으로 그와 같이 작동한다고 할 수도 없다. 이러한 점에 비추어 보면, 원고가 피고를 퇴사하였다고 하여 이 사건 보상규정의 제한 없이 곧바로 피고에 대하여 이 사건 청구권을 실질적으로 행사할 수 있었다고 단정하기 어렵다.

특허법 등에 의해 인정되는 직무발명보상금 청구권은 통상적으로 사업자에 비해 열악한 지위에 있는 종업원의 권익을 보호하고 발명을 진흥하기 위해 인정되는 것이다. 그런데 피고의 주장과 같이 이 사건 보상규정을 해석한다면, 종업원이 퇴직을 하는 경우 그 보상금청구권의 소멸시효의 기산점이 종업원의 퇴직 시점으로 앞당겨지게 됨으로써 퇴직을 하지 아니한 종업원의 경우보다 더욱 불리한 지위에 놓이게 되는바, 이는 열악한 지위에 있는 종업원의 권익을 보호하위한 직무발명보상금 제도의 근본적인 취지와도 배치된다.

첨부: 특허법원 2021. 11. 25. 선고 2020나1650 판결

이공계 변호사/변리사, 발명자 중심 보상청구소송, 다년간 업무경험, 소송비용부담 경감

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com