

이슈판례 1

“ 직무발명권리, 타인에게 이중양도하면 배임죄 ”

대법 2012. 11. 15. 선고 2012도6676 판결

대법원은 2012. 11. 15. 회사와 직무발명에 대한 권리는 회사에 귀속된다는 비밀유지 약정 및 경업금지약정을 했거나 이에 관한 규정이 있는 경우, 근로자가 직무발명 완성 사실을 사용자에게 통지하지 아니한 채 특허를 받을 수 있는 권리를 공동발명자인 제3자에게 양도하는 행위는 사용자에게 손해를 가하는 행위로서 배임죄를 구성한다고 판결했다. 한편, 직무발명에 대한 권리가 사용자에게 승계되기 전 상태에서 특허를 받을 수 있는 권리는 아직 근로자에게 있으므로, 직무발명의 내용 공개가 바로 부정경쟁방지법에서 정한 영업비밀 누설에 해당한다고 볼 수는 없다고 밝혔다. 이 사건은 휴대전화기용 의장 부품회사의 연구원이 Q22 합금을 발명한 후, 회사에는 알리지 않고 공동 발명자인 제3자에게 자신의 특허에 대한 지분권을 양도하였다가 기소되어 재판을 받게 된 것이었다.

▣ 요지

- (1) 직무발명에 대한 특허를 받을 수 있는 권리 등을 사용자 등에게 승계한다고 약정한 종업원 등은 사용자 등이 이를 승계하지 않기로 확정되기 전까지는 임의로 위와 같은 약정에서 벗어날 수 없는 상태에 있기 때문에, 직무발명을 완성하고도 그 사실을 사용자 등에게 알리지 않은 채 그 발명에 대한 특허를 받을 수 있는 권리를 제3자에게 이중으로 양도하여 제3자가 특허권 등록까지 마치도록 하는 등으로 그 발명의 내용이 공개되도록 하였다면 배임죄를 구성한다.
- (2) Q22 합금 발명에 대한 특허를 받을 수 있는 권리 중 피고인의 지분이 아직 피해자 회사에 승계되지 아니한 상태라면 Q22 합금 발명의 내용이 제3자에게 양도되어 특허출원 절차 및 라이선스 계약 체결에 의하여 공개 되었다고 하더라도, 이를 통해 그에 내재되어 있었던 피해자 회사의 특정한 기술상의 정보가 누설된 것이 아니라면, 부정경쟁방지법에서 정한 영업비밀 누설에 해당하지 않는다.

▣ 기업에서의 시사점

○○전자(주)는 직무발명으로 동영상압축 기술을 발명하여 회사에 625억원의 수익을 가져다 준 종업원에게 60억원을 지급하라는 판결이 있었습니다(서울중앙지방법원 2012. 11. 23. 선고 2010가합41527 판결). 발명진흥법은 직무발명에 있어서의 근로자의 창의성과 사용자의 인적·물적지원, 특허 출원·등록 이후에도 이를 사업화하는 과정에서 각종 리스크 등을 고려하여, 직무발명을 권장함과 함께 직무발명자와 사용자의 이해관계를 조절하기 위한 여러 규정을 두고 있습니다. 직무발명자에게 적절한 보상을, 사용자에게 직무발명 특허의 승계권을 보장하고 있는 것인데, 직무발명 특허의 승계를 위하여는 사용자가 취업규칙이나 당사자와의 사전적 계약으로 직무발명 특허의 승계권을 약정해 놓을 필요가 있습니다.

한편, 사용자가 직무발명 특허에 대한 승계권을 가지고 있다하더라도 승계의 의사표시 이전에는 직무발명 특허권은 발명자인 근로자에게 있기 때문에, 승계 의사표시 이전에 근로자가 위 직무발명 특허를 제 3자에게 양도하여 특허 등록 과정 등에서 그 내용이 노출되었다하더라도 위 특허와 관련된 사용자의 다른 내재적 특정 권리가 공개, 침해되지 않는 이상, 양도 자체만으로는 부정경쟁방지법상의 영업비밀침해가 되지 않습니다. 따라서 직무발명 특허와 관련하여서는, 사전에 직무발명 특허에 대한 승계권 규정의 마련, 직무발명에 대한 확인, 직무발명 특허에 대한 지체없는 승계의 의사표시 여부 결정 등이 필요하다고 하겠습니다.

이슈판례 2

“기간제교원 방학 제외하는 근로계약은 차별”

서울행정법 2012. 11. 13. 선고 2012구합16220 판결

서울행정법원은 2011. 11. 13. 거제의 한 초등학교 기간제 교사가 중앙노동위원회를 상대로 제기한 차별시정재심판취소 소송에서 학교가 방학기간을 계약기간에서 제외한 것은 부당하다고 판결했다. 원고는 경남지방노동위원회와 중앙노동위원회에 방학 중 보수 미지급에 관한 차별시정을 제기했으나 잇따라 기각됐고 결국 지난 5월 서울행정법원에 소송을 제기했다. 법원은 "학급 담임교사의 경우 방학기간 다음 학기를 위한 교재연구, 지도 등의 업무를 수행하며 이는 기간제 교원이라고 해 다르지 않다"며 "기간제 담임교사의 경우 방학 중 계약을 해야 한다는 것이 명백하다"고 밝혔다.

■ 쟁점

- 정규 교원과 기간제 교원이 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 자라고 할 수 있는지 여부
- 기간제 교원에게는 정규 교원과 달리 방학 중 근로계약을 하지 않아도 될 만한 합리적인 이유가 있는 지 여부

■ 요지

- (1) 기간제근로자 차별 금지의 비교 대상이 되는 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 계약기간의 정함이 없는 근로자란 취업규칙이나 근로계약 등에서 정한 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위나 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 한다.
- (2) 기간제법에서의 "차별적 처우"는 "임금 그 밖의 근로조건 등에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것"인데, 합리적인 이유가 없는 경우란 기간제 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 않거나 다르게 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 않은 경우를 의미한다. 합리적인 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제된 불리한 처우의 내용과 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제 근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위, 권한과 책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.
- (3) 원고는 학급 담임 업무를 수행하였고 경상남도의 계약직 교원 운영지침은 기간제 교원의 경우 정규교원과 동일하게 복무하도록 규정하고 있으므로 학급담임 업무를 수행하는 정규교원이 원고의 비교 대상 근로자에 해당한다.
- (4) ① 정규교원과 달리 방학 동안 급여를 받지 못한 점, ② 방학기간에 학급담임으로서 학생 및 학부모에 대한 생활지도업무를 수행한 점, ③ 방학 중 복도와 마루 교제작업으로 방학중 교육활동을 운영하지 않음으로써 기간제 교원이 특별히 필요하지 않았다는 주장도 있으나, 정규교원도 방학 중 특별한 업무수행 필요성이 없었으므로 차별적 처우가 정당화될 수 없는 점, ④ 기간제 교원인 담임교사도 방학중 생활안전 지도와 다음 학기 교재 연구 및 학생지도 준비를 해야 하는 점, ⑤ 과거에는 방학기간도 모두 계약기간에 포함된 점 등을 종합하면 방학기간을 계약기간에서 제외한 것은 합리적인 이유가 없는 차별적 처우에 해당한다.

■ 기업에서의 시사점

정규교원과 차별하여 성과상여금을 지급하지 않은 것은 위법하다는 판결(서울중앙지법 2012. 6. 25. 선고 2011가단170494 판결)에 이은 기간제교원에 대한 차별과 관련된 판결입니다. 계절적 요인 등 시기에 따라 일시적으로 휴업을 하는 경우 정규직은 근로계약을 계속하는 반면, 기간제 근로자에 대해서만 계약을 종료시키는 업종에서 유의하여야 할 판결입니다.

노동 토픽

2013년 최저임금 안내

최저임금액 (고용노동부고시 제2012-61호)

| 구 분 | 시 급 | 일 금(8시간 기준) |
|-------------|--------|--------------------------------|
| 일반적인 경우 | 4,860원 | 38,880원 |
| 10% 감액하는 경우 | 4,374원 | 34,992원 |
| | | 수습3월 이내인자 노동부장관 승인 감시단속 근로자 |

적용제외자 : 장관인가받는 정신신체장애로 노동력 현저히 낮은자, 동거 친족만 사용하는 경우, 가사사용인, 선원법 적용자

▶ 사용자의 의무 (최저임금법 6, 11조)

- 주지 의무 (위반시 100만원 이하의 과태료)
근로자들이 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외 적당한 방법으로 최저임금액 최저임금에 산입되지 않는 임금의 범위 적용제외 근로자의 범위 등을 알려야 함
- 최저임금액 이상의 지급 의무 (위반시 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금, 병과 가능)
- 도급인의 연대책임 (위반시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금)
도급인이 도급계약 체결시 인건비 단가를 최저임금액 미만으로 결정하거나 계약기간 중 최저임금액 미만으로 낮춘 행위로 인하여 수급인이 최저임금법을 위반한 경우 수급인과 연대 책임

최저임금에 산입하지 않는 임금의 범위 (최저임금법 시행규칙 제2조 별표 1)

| 구 분 | 종 류 |
|---------------------------|--|
| 매월 1회 이상 정기적으로 지급하지 않는 임금 | 1. 정근수당 2. 근속수당 3. 장려가급·능력수당 또는 상여금 4. 결혼·월동·김장·체력단련비 등 임시적으로 지급하는 임금 |
| 소정의 근로시간이나 일에 대해 지급하는 임금 | 1. 연월차수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당 2. 연장·휴일 근로수당 및 가산임금 3. 야간근로 가산임금 4. 일·숙직 수당 5. 소정근로에 대해 지급하는 임금이라고 할수 없는 것 |
| 기 타 | 가족·급식·주택·통근수당 등 생활보조수당 또는 식사,기숙사·주택제공, 통근차운행 등 현물이나 유사형태로 후생복지 위한 것 |

▶ 유의할 점

흔히, 통상임금을 기준으로 수당을 지급하여야 하는 인건비(연장·특근·야간·연차수당 등)의 부담을 줄이기 위해 기본급 중 일부를 수당으로 전환시키는 경우가 있습니다. 그런데, 최저임금에는 기본급 외의 대부분의 임금이 포함되지 않기 때문에 최저임금기준을 맞추주기 위해 다시 기본급을 인상시켜 주어야 하는 문제가 생기기도 합니다. 또, 통상임금 범위에 대한 판단이 점차 확대되고 있는 상황이라 인건비 절약에도 도움이 되지 않을 수도 있습니다. 따라서, 저임금 근로자들에 대하여는 통상임금 범위 확정으로 인한 인건비 부대상승의 여파와 최저임금 준수의 두가지 점을 동시에 고려하여 임금을 설계하여야 합니다.

뉴스레터 내용과 관련된 궁금증이나 상담·교육 요청은 다음의 구성원들에게 연락하시기 바랍니다.

이경우 대표변호사 kwlee@hklaw.co.kr
이원재 변호사 wilee@hklaw.co.kr
김장식 변호사 jskim@hklaw.co.kr
정경심 공인노무사 gsjung@hklaw.co.kr

강상현 변호사 shkang@hklaw.co.kr
이상숙 변호사 sslee@hklaw.co.kr
이호준 변호사 hjlee@hklaw.co.kr
김진희 비서 02-3458-9971

법무법인(유)한결 인사노무팀

법무법인(유) **한결**
HANKYUL

서울시 종로구 종로1가 1번지 교보빌딩 9, 16층
Tel. 02-3458-0971, Fax. 02-595-1892
www.hklaw.co.kr

Labornews Dec 21, 2012

본 뉴스레터는 법무법인(유) 한결의 고객에게 일반적인 정보를 제공하기 위하여 발행되는 것으로서 수록된 내용은 한결의 공식적인 견해나 법률 의견이 아님을 알려드립니다. 본 뉴스레터의 주제와 관련한 법률문제가 발생할 경우 반드시 법률 전문가의 조언을 받으시기 바랍니다.

Copyright 2012 @ Hankyul All Rights Reserved