

종업원 업무 관련 지적재산권 보상제도 개선방안 연구

이 희 광*

〈목 차〉

- | | |
|----------------------|--------------------|
| I. 서론 | IV. 지적재산권의 권리귀속 이론 |
| II. 종업원 업무 관련 지적재산 | 으로 기여자주의 도입 검토 |
| 권의 귀속과 보상 법리 | V. 종업원 업무 관련 지적재산권 |
| III. 지적재산권 권리귀속법리의 기 | 보상제도 개선방안 |
| 본 이론 검토 | VI. 결론 |

I. 서론

협업시스템에 의한 창작활동의 결과 신기술의 개발기간은 점차 짧아지고 있으며, 연구개발을 비롯한 콘텐츠산업의 창작은 법인 주도하에 이루어지고 있다. 이러한 현상은 특허와 저작권의 출원 및 등록신청 주체로 반증된다. 2018년 한국의 출원인별(개인·법인) 특허출원

◆ 투고일자: 2020. 6. 8. 심사완료일: 2020. 6. 14. 게재확정일자: 2020. 6. 21.

* 한국조폐공사 기술처 기술전략팀 근무

수는 총 209,992건으로 개인출원이 42,487건, 법인출원이 167,505건으로 법인출원이 전체의 80%를 차지하고 있다.¹⁾ 2018년 한국의 저작권 등록신청주체별(개인·법인)등록신청건수는 총 39,021건으로 개인 신청이 17,683건, 법인신청이 21,338건으로 법인신청이 전체의 55%를 차지하는 결과로 나타난다.²⁾ 법인의 연구개발은 연구를 수행하는 사람과 그 연구를 의뢰하는 사람 혹은 법인의 계약관계에서 출발한다. 이 계약관계는 업무상 창작행위의 노무를 제공하는 종업원과 노무에 대한 대가로 보수 등을 지급하는 사용자의 고용계약으로 구속된다. 연구개발을 위한 고용계약은 사적자치에 따라 발생하는 노무제공과 보수지급의 약정으로 그 법률관계가 성립되지만, 연구개발 중 발생한 직무발명에 대해서는 고용계약과 별개로 종업원과 사용자의 이익을 조정하고 있다.

직무발명 등 지식재산의 창출 기반인 투자와 시설을 제공한 사용자와 노무를 포함한 창조적인 노력으로 창작을 수행한 종업원의 이익을 합리적으로 조정하는 법제도를 마련하고 있으며, 이는 한국 헌법 제22조의 발명가·과학기술자와 예술가의 권리에 대해 보호에 대한 세부제도이기도 하다. 지적재산권의 대표인 특허권과 저작권이 업무에 의해 창출된 경우 사적자치에 의한 규율체계 및 각 법의 입법목적에 맞춰 종업원과 사용자간의 이익관계를 조정하여야 한다. 세부적으로 직무발명은 발명진흥법 및 동법 시행령을 중심으로 그에 관한 규정의 운용에 대해 규율하고 있다. 반면, 업무상창작물의 경우 저작권법은 저작권의 소유관계만 명시할 뿐 종업원과 사용자의 이익관계 조정에 대해서는 별도 규정이 없으며, 이에 대한 절차적 이해관계 조정 방안이 필요하다고 생각된다. 더욱이, 한국 기업의 직무발명보상규정 도입

1) 특허청, 「2018 지식재산통계연보」, 2019, 25면.

2) 한국저작권위원회, 「2019 저작권 통계」, 2019년 제8권 통권 제9호, 50면.

비율은 65%로 규정의 내용은 자체 보상규정 60.6%, 특허청에서 제공하는 표준화된 직무발명보상규정의 활용은 4.3%에 그치고 있다³⁾. 이는 직무발명보상에 대해 표준화된 지표보다는 사업장 내 사정에 맞춰 도입내지 적용되고 있음을 의미한다. 직무발명보상규정 표준모델은 발명진흥법 제6조 발명에 대한 인식 및 촉진에 대한 사업의 일환으로 작성된 설명서로서⁴⁾ 직무발명이 발생한 사업장의 협의주체인 종업원과 사용자간 합의 및 의결된 형태의 직무발명 보상제도의 마련이 합리적이다.

업무상저작물은 저작권법 제9조에 따라 법인 등의 명의로 공표된 경우 별도로 정한 계약 등의 사정이 없는 저작자를 법인으로 보고 있다. 본 규정 외 직무발명과 같이 업무상저작물에 대한 보상표준모델 등의 연구는 진행되지 않고 있으며, 저작권 관련 통계자료에서도 보상 규정의 도입 및 법인 내 피용자와 고용자 간 보상금 지급절차에 대한 파악이 어렵다.

본 논문에서는 직무발명과 업무상창작물에 관련한 권리귀속 및 보상방안의 시사점을 제시하고, 이를 바탕으로 「발명진흥법」 및 「저작권법」 등의 지적재산권법제와 「근로기준법」, 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법」), 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 '근로자참여법」)」 등 노동관계법에서 도출 가능한 업무상 창작된 지적재산권에 대한 법적 쟁점 및 발전방안을 검토하고자 한다.

3) 특허청, 「2017 지식재산통계연보」, 2017, 90면.

4) 특허청, 「개정 직무발명보상제도 해설 및 편람」, 2013, 2면.

Ⅱ. 종업원 업무 관련 지적재산권의 귀속과 보상 법리

1. 직무발명의 연원과 법리의 발전과정

2차 산업혁명⁵⁾ 이후 집단 시스템에 의한 인간의 창작의 비율은 증가되었고 법인에서 분업화된 전문 인력의 협력 및 분담을 통해 발전되었다. 대부분 고용계약의 형태에 의해 협력 및 분담이 이루어지며, 계약으로 인해 발생한 종업원과 사용자 사이에서 업무상 발명의 발명자의 확정과 발명에 대한 권리 및 이익분배가 문제되었다. 이러한 문제의식을 바탕으로 직무발명의 개념은 발생하였으며, 그 배경에는 특허 발명 생성 환경의 변화가 있다고 판단된다. 미국의 예를 들어보면, 19세기 초 특허발명은 개인발명가의 전유물로서 발명의 주로 실행하는 과학자 수는 1,000명 내외의 소수집단이었고, 개인의 역량에 의해 발명이 이루어졌으므로 조직적 직무발명의 개념이 불필요하였다.⁶⁾ 19세기 말 기준 과학자수가 10만 명 이상으로 늘어나면서 발명의 대중화가 이루어졌다. 그 결과, 다수의 연구인력 및 발명의 대중화는 에디슨처럼 다수의 엔지니어를 고용하는 기업발명가(사업가)의 출현을 야기하였으며, 고용계약에 의해 발명의 완성에 상당한 기여를 하는 종업원들의 역할에 대한 취급문제가 대두되었다.⁷⁾ 즉 개인 발명가가 고용한 종업원들을 발명자로 인정해야하는지에 대한 고민이 시작된 것

5) 제2차 산업혁명은 1860년에서 1900년으로 판단하는 견해에 따르면 기술혁신 및 발명과 그 응용이 이전 시대보다 널리 보급된 시기였다. 특히 미국에서는 공구의 발전과 제조라인이라는 아이디어도 도입되었다.(출처 : Andrew Atkeson and Patrick J. Kehoe, "The Transition to a New Economy After the Second Industrial Revolution", NBER Working Paper No. 8676, 2001, p.2; p.8)

6) Joshua L. Simmons, "Inventions Made for Hire," 2 NYU J. Intell. Prop. & Ent. L. 1, 2012, pp.27~28.

7) Ibid, pp.32~36.

이다.⁸⁾

아울러, 20세기 초까지 미국사회의 분위기는 종업원의 이직과 창업이 활발하게 이루어지는 유연한 고용여건을 보장하였다. 따라서 종업원의 퇴사로 사용자는 기술의 보호를 위해 영업비밀에 의한 보호방법보다는 특허제도에 의존하였고, 발명자로 인정받고자 하였다. 그 결과 19세기 초반과 같은 개인발명가 시대에 형성된 판례와 달리 종업원 등에게 특허권 귀속을 최소화하려고 의도가 더욱 분명해졌다.

종업원과 사용자간의 이익대립에 따라 19세기 후반부터 1930년대까지 미국 법원은 종업원 등이 기여한 발명에 관하여 다음과 같은 3가지 원칙을 확립한다. ① 고용(직무수행)기간 중 사용자의 시설과 자재를 이용해 완성시킨 발명에 대하여 암묵적 계약, 신의칙 내지 형평에 따라 사용자에게 대하여 무상사용권(shop right)을 인정했다.⁹⁾ ② 특정기술 문제 해결을 위해 체결한 고용계약에서 별도의 명시적 계약이 없을 때에도 사용자는 종업원 등에게 발생한 특허권을 사용자가 양도를 요구할 수 있다는 원칙(hired-to-invent doctrine)을 인정했다.¹⁰⁾ ③ 종업원 등의 특허발명에 대한 공헌이 사용자의 계획과 설계에 따른 부분적인 개선이나 제안 정도라면 특허발명에 관한 권리는 사용자에게 귀속된다고 보아(employee improvements doctrine) 직원이 공동발명자인 경우와 그렇지 않은 경우의 권리귀속을 구분했다.¹¹⁾ 이에 따라 미국에서 종업원 등이 근로계약 중 개발한 특허발명

8) Warner v. Goodyear, . 29 F. Cas. 256, 256-257 (C.C.D.C. 1846)(가황고무 생산의 발명자 중 하나인 굿이어와 그의 지시에 따라 기계를 제작한 직원 간 특허발명 분쟁에서 구체적 실험과 제작지시를 한 굿이어를 발명자로 인정하였으며, 후일 굿이어타이어는 사용자인 Charles Goodyear를 기리기 위해 명명되었다.)

9) McClurg v. Kingsland, 42 U.S. 202 (1843)(암묵적 계약), Gill v. United States, 160 U.S. 426 (1896)(신의칙). Beecroft & Blackman, Inc. v. Rooney, 268 F. 545 (S.D.N.Y. 1920)(형평)에 따라 shop right를 인정한 판례이다.

10) Standard Parts Co. v. Peck, 44 S.Ct. 240

은 독자적 발명으로 구성되지만 권리귀속에 관한 구체적이고 명시적인 계약이 없을 때 근로계약과 그 발명에 따라 ① 연구개발 등 발명에 그 직무가 특화된 기술자에 대해 사용자가 당해 발명을 요구했으므로 특허권의 양도청구권을 가지는 특정직무발명(specific inventions), ② 직무와 연계성이 있어 사용자가 무상 사용권을 가지는 일반직무발명(shop rights inventions), 마지막으로 ③ 근로계약 기간 중 이루어진 발명이지만 직무와 연계성이 없어 사용자가 아무런 권리를 취득하지 못하는 자유발명(free invention)으로 나뉘게 되었다.¹²⁾ 다만 특허권 귀속에 관한 내용은 종업원발명에 대해 3가지 형태로 나뉘더라도 계약내용에 따라 결정되므로 이 부분은 계약법에 대해 전속적 관할권이 있는 각 주의 계약법에 따라 발전했다.

2. 직무발명의 귀속이론에 대한 검토

미국의 직무발명의 발전방향은 특허법을 발전시킨 다른 국가에 영향을 주면서 정도의 차이는 있지만 대부분의 주요 국가에서는 특정직무발명에 대해서만 사용자에게 자동적인 귀속 내지 양도청구권을 인정하고 있다. 나아가 특정직무발명과 일반직무발명의 경우 사용자에게 귀속될 수 있는 보상대상 직무발명(service inventions)으로 보고 일정한 요건을 갖추는 경우 종업원 등에게는 보상청구를 인정한다. 자유발명은 종업원 등에게 귀속시키는 제도를 채택하고 있다.¹³⁾ 고용계약에 의해 창작되는 모든 발명을 사용자에게 귀속시키는 사용자

11) Agawam Co. v. Jordan, 74 U.S. 583

12) United States v. Dubilier Condenser Corp, 289 US 178

13) Elodie BAUDRAS, The Delicate Issue of Employee Inventor Compensation, 2013 (<http://www.consulegis.com/wp-content/uploads/2013/11/The-Delicate-Issue-of-Employee-Inventor-Compensation.pdf>), pp.6~19.(최종방문일 : 2020. 2. 11.)

주의 국가의 대표적 예로 소개된 영국, 프랑스의 경우도¹⁴⁾ 현재의 입법은 특정직무발명에 해당하거나 이에 가까운 것만을 사용자에게 귀속시키는 형태를 취하고 있다.¹⁵⁾

발명자주의를 채택하고 있는 독일은 1957년 제정된 종업원직무발명법(Gesetz über Arbeitnehmererfindungen)에서 특정직무발명과 일반직무발명을 구분하지 않고 보상대상 직무발명으로 그 소유권을 사용자에게 귀속시킬 수 있는 절차를 보장하고 있다.¹⁶⁾ 따라서 실질적인 문제는 보상대상 직무발명의 구체적 내용과 그 약인(約因)으로 주어지는 보상을 합리화할 수 있는 절차의 설계방법으로 볼 수 있다.

직무발명 및 업무상저작물 귀속과 관련된 규율은 국가별로 다르지만 귀속제도의 요점은 종업원에 대한 보상문제로 귀착된다. 창작에 대한 권리귀속과 그 보상을 부여해야한다는 논리는 다양하게 존재한다. 직무발명과 관련하여, 대표적 논리로는 ①노동자와 경영자의 힘의 불균형에 따라 노동자와 경영자간의 이익 조정을 통하여 노동자의 권익을 보호하여야 한다는 노동자 보호론, ②창작의 인센티브를 보장하고 창작의지를 고취하여, 산업발전을 이끌어 낸다는 인센티브론, ③발명자의 창작활동은 본래 보호받아 마땅하다는 발명보호론 등이 존재한다.¹⁷⁾

한국 특허법 제33조에서 발명자주의를 규정하고 특허를 받을 수 있는 권리는 원시적으로 종업원에게 귀속된다. 종업원이 그 직무와 관련

14) 정차호, “2006년 개정 직무발명제도의 제 문제점 및 재개정방안”, 창작과 권리 48호(2007), 7-8면.

15) 이수미·김원오, “업무상 저작물과 직무발명 보호제도에 관한 비교법적 연구-미국, 영국, 독일을 중심으로”, 창작과 권리(2013), 70호, 59-60(영국); Elodie BAUDRAS(주 8), pp.16-18(영국, 프랑스).

16) 피용호·강명구, “정당한 직무발명 보상을 위한 산업군별 실시보상액 산정을 위한 연구”, 특허청 2013, 65-66면.

17) 이러한 논리는 각국의 지적재산권 입법목적 및 장려정책에 산재되어 있다.

하여 발명한 것이 성질상 사용자의 업무범위에 속하고 그 발명을 하게 된 행위가 종업원의 현재 또는 과거의 직무에 해당되면 직무발명으로 본다. 직무발명이 되면, 종업원은 사용자에게 바로 직무발명 완성 사실을 알려야 한다. 사용자는 그 발명에 대해 무상의 통상실시권을 갖게 되며, 또한 특허를 받을 권리 또는 특허권의 예약승계가 가능하게 된다. 이 때 종업원에 대한 정당한 보상을 받을 수 있는 권리를 부여함으로써 노무를 제공한 노동자인 종업원과 자본을 투자하고, 발명의 완성에 지원한 사용자 사이의 공평한 이익조정을 취하고 있다.¹⁸⁾

3. 업무상저작물 권리귀속 법리의 발전과정

업무상저작물의 저작자 지위와 관련하여 독일법과 미국법이 각각 대륙법계와 영미법계의 이념형을 제시하고 있다면, 그 외 국가들은¹⁹⁾ 그것의 변형된 입법 형태를 취하고 있다. 허나 두 법계간의 차이도 많이 좁어져 가고 있으며, 주목되는 곳은 ‘업무상 저작’에 관한 한국과 일본의 법률이다. 양국은 대륙법계 전통을 따르는 법체계를 취하고 있음에도 불구하고 업무상 저작물에 관하여는 법인 등 사용자를 그 저작자로 본다고 규정함으로써 미국법의 고용저작물 규정과 유사한 조항을 두고 있는 점이 독특하다.

미국법과의 차이점은 한국법이나 일본법에는 법인 등 사용자가 ‘기획’ 또는 ‘발의’하여야 하고 법인 등의 명의로 ‘공표’하여야 한다는 요건이 부가되어 있다는 점이다. 또한 미국법은 한국 및 일본과 달리 위탁

18) 생각건대 한국의 직무발명제도는 인센티브론을 취하고 있다고 판단된다.

19) 프랑스 저작권법과 스페인 저작권법의 집합저작물은 ‘창작자원칙’이 적용되기 어려운 경우, 즉 여러 저작자의 창작행위가 전체 저작물에 ‘흡수’되거나 ‘융합’되어 실제 창작자에게 각각 그 저작권을 귀속시키기 어려운 경우를 상정하여, 이 경우에는 그 명의공표자인 법인 등 고용자를 저작자로 간주한다.

저작물 중 일정한 유형이 고용저작물의 범주에 포함된다는 것을 명문으로 밝히고 있기도 하다. 더구나 한국법과 일본법은 법인 등 사용자에게 저작권격권까지 원시적으로 귀속시키고 있지만, 전술한 바와 같이 미국법에서는 법인 등 사용자에게 저작권격권이 귀속되는 것은 부정하고 있다.

한편 한국법과 일본법이 요구하는 법인 등 사용자 명의의 공표요건에 대해서는 이례적이라는 지적이 있고 이 점을 비판하는 견해도 있다²⁰⁾. 법인 등 사용자 명의의 공표요건은 프랑스법상 집합저작물의 성립요건에서 유래하는 것으로 판단되며, 따라서 이러한 요건이 한국법과 일본법에서만 요구되는 이례적인 것은 아닌 것이다. 이와 같은 견해로 한국법과 일본법은 프랑스의 집합저작물 제도와 미국의 고용저작물의 법리로부터 일정한 영향을 받아 이를 절충한 입법체라고 평가하는 견해가 있다²¹⁾.

4. 업무상저작물 귀속이론에 대한 검토

저작물의 경우도 저작자가 법인(기업 등)이나 단체 등 사용자에게 고용되어 사용자 등의 기획 아래 업무상으로 저작물을 창작하기도 하는데 이를 ‘업무상 저작물’이라 한다. 업무상 저작물은 사용자와 저작자 사이에 계약 또는 근무규칙 등으로 저작자를 특정하게 정함이 없을 때에는 법인이 저작자가 되며, 이는 사용자주의의 인정으로 판단된다. 저작권법 제9조는 법인을 저작자로 보기 때문에 저작재산권은 물론

20) 김상호, “학술·예술·정보 분야에 종사하는 근로자의 저작권 보호 문제”, 계간 저작권 제13권 제1호(통권 제49호), 한국저작권협회, 2000, 55면.

21) 박성호, “저작권법 제9조의 업무상저작의 요건”, 계간저작권 여름호, 한국저작권협회, 1998, 22면.

저작인격권도 취득하게 된다.

이와 관련하여 법인이 인격권의 주체가 될 수 있는지 문제가 되는데, 헌법재판소는 헌법상의 기본권이 법인에게 당연 적용되지는 않으나, 기본권의 성질에 따라 법인에게 적용될 수 있는 경우에 한해 법인은 해당 기본권의 주체가 될 수 있다고 판단한다²²⁾. 그렇다면 창작행위에 대한 기본권은 법인에게 적용될 수 있는 경우에 한하는 것인가? 이에 대한 의문이 제기된다. 생각건대, 업무상저작물이 문제되는 법인은 일정한 목적을 위해 결합한 사람의 단체인 사단법인의 단체의사로서 창작행위의 권리능력을 인정할 수 있는가에 대한 문제라고 생각된다. 법기술의 하나로 법인이 인간의 필요해 의해 만들어졌고, 사원들의 의사에 기해 자신들의 권리능력을 사단법인에게 부여함으로써 법률효과를 사원들이 귀속받는다면 의사와 권리귀속의 절차적 합리성에 주목해야 한다.

현행 저작권법의 업무상저작물에 관한 규정은 법인 명의로 공표되었을 것을 요한다는 점에서 피용자의 성명권(성명표시권)과 내비(內秘)적 자유를 보장하는 권리(공표권)의 침해를 조장할 수 있다. 동일성유지권은 언론과 출판, 양심의 자유라고 하는 헌법의 정신이 저작권법에 반영된 것인데, 실제 창작자가 아닌 법인 등이 그에 관한 권리를 갖도록 한 것은 위헌의 소지가 있을 수 있다는 지적도 있다.²³⁾

저작권법 제9조는 법정요건에 따른 권리귀속주체를 예외적으로 법인으로 인정한 것으로 저작물의 활발한 유통과 안정적 창작을 위해 법인으로 저작자를 정한다²⁴⁾.

법인의 목적과 사회적 기능에 비추어 볼 때 저작권법 제9조에 대한

22) 헌법재판소 2012. 8. 23. 선고 2009헌가27 결정

23) 김원오 외 3명, “저작권과 산업재산권의 보호 및 운영체제상의 주요제도 비교”, 문화체육관광부, 2012, 48면.

24) 저작권법 제9조 위헌제청(2016헌가12) 결정. 11~12면.

입법자의 입법재량권은 존중되어야 한다. 허나 자연인인 사람을 전제로 하는 기본권은 예외적으로 인정되어야 하고, 인정된다고 하더라도 종업원의 창작과 관련한 인격권을 법인에게 부여함으로써 저작물의 유통과 문화산업 발달이라는 입법목적 달성을 위해 제한적으로 인정되어야 한다.

제한적 인정의 타당성을 위해 업무상저작물의 권리귀속은 창작자의 요건과 저작물 창작에 기여한 사용자의 노력의 관점에서 판단할 필요가 있다. 이를 위해 직무발명제도와 유사하게 종업원은 기명저작물, 무명저작물 및 미공표의 저작물 내지 단체명의로 공표된 저작물에 대해서도 저작자인 것으로 하되, 사용자의 공헌을 감안하여, 저작재산권의 법정양도 내지 근무규칙 및 계약에 따른 저작재산권의 포괄승계를 인정하는 방안이 필요하다고 판단된다. 또한 법인의 명예 및 저작권의 원활한 이용을 위해서라도 성명표시권, 공표권, 동일성유지권도 제한적으로 인정되어야 한다.

Ⅲ. 지적재산권 권리귀속법리의 기본 이론 검토

1. 노동이론에 의한 지적재산권 귀속 논리 및 문제점

지적재산권의 정당화 근거에 관해 외국에서 전개된 이론은 자연권 이론과 유인이론이 있으며, 자연권이론의 대표로 로크의 노동이론과 인격이론이 존재한다²⁵⁾. 노동이론은 특정인의 정신적 노동에 의한 결과물은 그에게 자연적 권리가 있다는 존 로크(John Locke)의 노

25) 박준석, “한국 지적재산권법의 과거·현재·미래”, 저스티스, 한국법학원, 2013년 125면.

동이론에서 비롯된 것으로 소유권의 정당성에 대한 자연법사상의 논리가 지적재산권의 권리부여 정당성에 근거가 된 것이다.

노동이론에 따르면 지적재산권의 창출은 ‘지적노동’에서 이루어지는데 그 범위 설정이 문제된다. 노동은 시간과 노력 등이 수반되며, 이에 노동제공자는 그 대상을 소유하거나 그에 상응하는 정당한 보수를 받을만한 권리가 발생한다. 지적노동의 결과물은 개인역량의 차이로 인해 제공하는 시간, 노력 등은 다르지만, 지적재산권법에서는 결과물에 대해 일괄적인 보호를 하고 있기 때문에 지적노동을 제공한 노동자의 투자한 비용 및 노력에 비례하여 적합한 보상이 이루어지지 못하고 있다. 업무상저작물은 종업원의 지적노동을 통해 창작되고 권리는 법인에 귀속되며 그에 대한 보상은 계약 또는 근무규칙이 없을 경우에는 노동자에 대한 보상은 급여 이외에는 존재하지 않는다. 즉 저작권과 저작인격권까지 실질적 창작자가 아닌 사용자에게 귀속된다. 그 저작물의 경제적 가치가 매우 높아진다면 사회에서 지불되는 경제적 보상액수가 저작자(법인)가 투자한 비용 및 노력에 비례하여 적당하게 지불되는 것이 아니라 과도하게 지불되고 있다는 비판이 제기될 수도 있다.

2. 인격이론에 의한 지적재산권 귀속 논리 및 문제점

헤겔의 인격이론은 지적재산권을 인격의 투영으로 보아, 저작인격권 및 발명자 권리의 확장 등에 있어 다른 재산권보다 높은 수준의 보호가 필요하다는 주장의 논거로 활용된다.²⁶⁾ 아이디어는 창작자의 인격 내지 창작자의 표현이므로, 창작자 인격의 발현 자체 내지 발현

26) Jeanne L. Schroeder, “Unnatural Rights: Hegel and Intellectual Property,” 60 U. Miami L. Rev. 453 (2006), pp.453-454.

을 위해 지적재산권은 정당화될 수 있다고 한다.

헤겔은 “정신적 소유의 양도: 예술적 생산과 기술적 재생산” 및 “원저작권: 원저작권의 기초, 정신적 소유의 보호에 대한 요구, 표절과 그 도덕적 차별의 비효율성”에서 직접적으로 예술작품, 기술적 산물, 정신적 노작(勞作)에 대한 이론을 전개한다.²⁷⁾ 헤겔은 지적활동으로 표현되거나 구현된 기술은 완전한 권리자인 창작자의 소유이며, 창작자의 인격이 구현되었으므로 저작인격권 및 발명자의 권리는 정당화된다고 보았다. 이러한 관점은 대륙법계의 시각에서 바라보는 것처럼 저작권을 그 교환가치보다는 저작자의 권리로 특징하는 지적재산보호 체계로 발전된다.

또한, 물건을 만든 소유자는 사상 내지 발명을 스스로 만듦으로써 창작품의 가치를 보유하는 것은 물론 창작품의 중복을 통해 산출할 보편적 방식 자체를 점유하게 된다고 보았다. 현대 저작재산권의 복제, 전송 등의 이용 및 특허권의 실시해당될 수 있는 부분이라 판단된다. 즉 창작물의 소유와 그 복제권의 분리가능성을 인정하여, 복제 자체를 하나의 지배권이 유보된 재산으로 사용될 수 있다고 보았다.²⁸⁾

다만 지적재산권을 정당화하는 논거로 인격이론을 그대로 받아들이기에는 한계가 존재한다. 왜냐하면 헤겔의 견해에 따르면 재산권은 인격의 반영이며, 인격과 관련성은 존재하나 인격적 재산권의 형태가 지적재산권으로만 구현되어야 하는지에 대한 의문이다.²⁹⁾ 또한 2차적 저작물 및 개량발명과 같이 기존의 창작물(원저작물, 원천특허 등)로부터 기인한 후속 창작물에 대한 정당화와 그 정당성 판단할 범위가 모호하다는 한계가 있다.

27) G. W. F. 헤겔(임석진 역), 『법철학 I』(지식산업사, 1989) 108면.

28) 상계서 144면.

29) Justin Hughes, “Philosophy of Intellectual Property”, 1988 p.346.

3. 유인이론에 의한 지적재산권 귀속 논리 및 문제점

유인이론은 저작권의 철학적 논거로서 고려되는 이론으로, 영국의 앤여왕법 이후 미국헌법 및 사법부에서도 발명과 저작에 대한 개인의 노력을 독려하기 위해 지적재산권에 관한 입법권한을 의회에 부여한 것이다.³⁰⁾

지적재산권과 관련된 유인이론의 논리는 다음과 같이 정리될 수 있다. 국가가 개인에게 창작과 발명의 유인을 주어 장려한다면, ① 비록 창작 또는 발명에 시간과 비용이 들더라도 이를 통하여 누릴 경제적 이익이 클 것이라고 예상하고, 그러한 권리가 보호될 것이라고 신뢰할 수 있다면, 그는 창작 또는 발명행위를 할 것이다. ② 잠재적 창작가 또는 발명가가 배타적 권리로부터 나오는 경제적 이익을 향유하는 다른 창작자 또는 발명가의 상태를 보고 창작 또는 발명을 할 동력이 된다. ③ 이러한 창작 또는 발명행위를 통하여 창의적, 진보적이고 새로운 정신적 노작의 효용은 그러한 제도를 보장하지 않았을 때 보다 크므로, 지적재산권의 배타적 보호는 정당하다.³¹⁾

또한 막대한 연구비용을 투자하여 지적재산권을 창출하여도 역설계 내지 기타 회피수단을 통해 지적재산권의 침해가 이루어진다면, 연구개발에 투자 및 혁신이 일어나지 않아 사회공동체 발전을 저해하게 된다. 따라서 창작자 내지 창작의 기여자에게 연구개발 투자를 유도하려

30) 미국헌법 제1조 제8절 제8항(The Congress shall have Power To lay and collect Taxes, Duties, Imposts and Excises, to pay the Debts and provide for the common Defence and general Welfare of the United States; but all Duties, Imposts and Excises shall be uniform throughout the United States;

To promote the Progress of Science and useful Arts, by securing for limited Times to Authors and Inventors the exclusive Right to their respective Writings and Discoveries;) 및 대표판례로는 Mazer v. Stein, 347 U.S. 201, 219(1954)

31) 신혜원, “지적재산권의 입법형성에 관한 연구”, 서울대학교, 2017, 58-59면.

면 무임승차를 막고, 경제적 이익을 보장하는³²⁾ 인센티브는 연구추진 및 자본투자의 핵심적 고려요소이다.

다만 유인(인센티브)이론은 다음과 같은 한계점이 존재한다. 첫째, 특허와 저작권에 있어 인센티브의 편차가 있음을 부인하기 어렵다. 발명자의 허락 없이 발명품을 실시할 경우, 그 행위를 방지한다면 발명동기가 훼손된다는 것은 쉽게 예상 가능하다. 따라서 특허권에 독점기간과 그에 대한 보상을 인정함으로써 특허제도의 효용은 증명된다.³³⁾ 저작권은 경제적 요인의 심미적 요인을 무시할 수 없었기에 경제적 유인이론만으로 저작권의 정당성을 논증하는데 부족하다.³⁴⁾

둘째, 과도한 인센티브로 인해 새로운 창작의욕의 고양보다 감소시키는 역효과가 생긴다는 지적이 있다³⁵⁾. 소니보노저작권연장법(Sonny Bono Copyright Term Extension Act)처럼 새로운 창작과 발명을 촉진하기보다 기성품에 안주하는 경향이 심화되어 기술발전 및 문화발달이라는 지적재산권제도의 정책적 목표와 배치될 수도 있다.

32) Richard A. Posner, Economic analysis of law, 8th ed. (Aspen Publishers, 2011). p. 40.

33) Catherine Seville, "Talfourd and His Contemporaries: The Making of the 1842 Copyright Act", ('Perspectives on Intellectual Property_The Prehistory and Development of Intellectual Property System', edited by Alison Firth), Sweet & Maxwell, 1997, pp.53~54.

34) Ibid p.53.

35) 남형두, "퍼블리시티권의 철학적 기반(상)-'호사유패 인사유명'의 현대적 변용", 한국법학원, 저스티스 통권 제97호, 2007, 9. 162~164면.

IV. 지적재산권의 권리귀속 이론으로 기여자주의 도입 검토

1. 검토의 배경

발명자와 저작자에게 배타적 권리인 특허권과 저작권을 부여하여, 지식재산에 대한 권리를 자연권으로 고려하고 있는 관점이 존재한다. 이와 달리 발명자와 저작자의 창작활동의 촉진을 위한 도구로써 재산권이 부여하는 공리주의 관점에서 지식재산의 인격권 부문을 간과하는 관점이 있음을 확인하였다. 지적재산권을 자연권으로 볼 것인가, 창작활동의 촉진을 한 수단으로 볼 것인가는 결국 특허법이나 저작권법이 근간으로 하는 기본인 철학적 사상이 무엇이라는 문제로 귀결된다. 나아가 한국의 특허법(발명진흥법)과 저작권법의 목적조향을 기준으로 4차 산업혁명 및 데이터의 공유 및 축적이 이루어지는 2020년의 기준에서 이러한 업무상 창작에 대한 논의가 자원의 효율적 배분을 초래하는지에 대한 의문이 발생한다. 즉, 법인 내지 일정 조직에서 창작자와 창작자 외 일정한 기여를 한 자의 협력을 통해 발생한 지적재산권에 대해, 그 재산권을 명확히 배정될 때만이 경제적 효율성이 보장되는가에 대한 의문이 제기된다.

재산권이 명확히 배정될 때만이 경제적 효율성이 보증된다는 사회과학의 재산권 이론에 대해 비판적 관점이 존재한다. 즉, 개인주의 및 경쟁 문화를 기반으로 건설된 영미 문화를 일반화한 하나의 '신화' 내지 '이데올로기'의 산물로 보는 것이다.³⁶⁾ 그에 따르면 2차 산업혁명은 산업사회를 심화시키고 생산방법의 효율화와 대량생산을 가능케 한다. 자연대상은 물리·화학적 과정으로 분해되어 원하는 방향으로 재구

36) 최배근, “탈공업화 시대의 경제학 강의”, 법문사, 2015, 19~20면.

성됨으로써 생산방법의 효율화와 대량생산을 가져오며, 대량생산체제는 대규모 시설 투자의 필요와 산업의 위험요소관리 및 최종 소비재 시장의 안정적 확보를 요구하였다.

소비시장 확보를 위해 주식회사와 자본시장이 발달하였고, 노동운동도 생산조직의 대규모화 및 작업장의 대형화에 따라 자유계약은 산업별 단체협상으로 진화하였다. 이후 디지털혁명이 주도한 3차 산업혁명은 네트워크화 및 다원화를 촉진하였고, 그 결과 산업사회의 해체와 산업사회 이후의 새로운 사회의 도래를 전망하고 있다. 그 결과 산업사회의 도그마들의 근본적인 도전을 받고 있다.

지식재산에 대한 보호는 혁신적 창조에 대한 인센티브 제공을 통해 창작을 장려해야 한다는 주장과 혁신의 급속한 사회적 확산을 촉진시켜 소비자에게 이익이 가도록 혁신도입자의 독점력을 줄여나가야 한다는 견해가 대립되어 왔다.³⁷⁾ 지적재산권 보호의 강화, 지식재산의 자격을 부여하는 영역의 확대, 부여에 대한 기준의 완화 등은 혁신적 노력들에 대해 인센티브를 제공한다는 의도된 목표를 넘어 지적재산의 역할을 광범위하게 확대시켰다.

발명과 저작물이 고용계약에 따라 종업원의 창작에 의해 창출되고 있는 상황에서, 창작활동을 지원하는 사용자와 창작자인 종업원 간의 이익배분이 가장 주요한 이슈로 떠오르고 있다. 이와 관련해 막대한 재원을 투자한 사용자에게는 경제 이익을 누릴 수 있는 방안을, 단순한 노동이 아니라 지식재산 보호법이 보호하는 창작 노력을 투여한 종업원에게는 통상의 기여 외의 추가인 경제적 인센티브와 함께 인격 이익을 누릴 수 있는 방안을 고민해야 한다.

고민의 해결책으로 검토 가능한 것이 기여자주의이다. 지식재산의 생산에는 창작행위를 한 기여자와 비창작 기여자로 나눌 수 있다. 창

37) 최배근, 상계서 21면.

작 기여자와 비창작적 기여자 간 기여의 정도를 통해 권리의 귀속을 인정할 수 있는가에 대한 기준마련과 권리귀속의 방법론이 문제된다. 공기업의 경우 귀속방법에 대해 엄격하게 법정하는 것이 아니라 창작 기여자들의 사적자치에 따른 합의 내지 기업 내 취업규칙 및 보상제도 규정 등으로 보상기준을 마련하고 있다. 공기업 및 공공기관의 취업규칙에서는 사용자 등 기업으로 권리귀속을 보장하는 내용으로 취업규칙 내지 보상 제도를 마련하고 있으나, 창작자 외 기여자에 대한 직접적인 권리의 귀속내용은 확인되지 않았고 다만 경제적 보상을 인정하는 내용을 담고 있다.³⁸⁾

2. 기여자주의에 따른 입법례 및 판례

(1) 해외 입법례

해외 입법례에서 직접적으로 기여자주의를 적시하고 있지는 않으나, 창작자인 종업원(수탁자)와 사용자(위탁자) 간 계약체결로 저작권 및 특허를 받을 수 있는 권리의 원시적 귀속을 인정하고 있다. 미국 저작권법은 업무상저작물의 법리를 위탁저작물까지 확장하고 있으며,³⁹⁾ 영국 저작권법도 위탁창작에 있어 당사자의 합의로 그 권리를 위탁자에게 원시적으로 귀속시킬 수 있도록 허용하고 있으며 방송의 경우 방송제작자가 방송저작물의 저작자로 되고⁴⁰⁾ 영화의 경우에는

38) 민간기업의 경우 내부규정의 공개가 이루어지지 않아 공공기관 경영정보 공개 시스템 내 공기업(시장형 및 준시장형) 36개사의 내부 규정을 검색한 결과 인천 국제공항공사 등에서 창작행위자 외 기여자에게도 보상을 할 수 있는 규정을 마련하고 있으나, 권리에 대한 직접적 귀속규정은 존재하지 않았다.

39) 미국저작권법 제101조, 제201조

40) 영국저작권법 제9조(2)(b)는 방송에 대한 창작적 기여를 따지지 않고 방송을 제작하는 자(the person making the broadcast)를 저작자라고 규정하고 있다.

영화제작자와 총감독이 공동 저작자가 될 수 있다.⁴¹⁾

일본 저작권법은 업무상저작물에 대한 저작자를 사용자로 보는 규정이나 영화저작물의 저작권은 영화제작자에게 귀속시키는 규정, 방송사업자가 제작한 영화저작물의 경우 저작자가 제작에 참여하기로 약속하였는지를 불문하고 방송사업자에게 일정한 권리⁴²⁾가 귀속하는 특칙이 있다. 중국 저작권법은 위탁저작물의 저작권은 수탁자 귀속이 원칙이나 계약으로 위탁자에게 원시적 귀속이 가능하게 하고 있으며, 계약 등으로 위탁자에게 저작권 귀속이 이루어지지 않더라도 위탁인은 창작을 위탁한 목적 범위에서 무상의 사용권을 인정한다.⁴³⁾

(2) 국내 판례 및 학설

한국 대법원은 업무상 창작한 프로그램과 관련한 규정(舊컴퓨터프로그램보호법 제7조)의 적용기준 판단에 대해 “프로그램 제작에 관한 도급계약에는 적용되지 않는 것이 원칙이나, 주문자가 전적으로 프로그램에 대한 기획을 하고 자금을 투자하면서 개발업자의 인력만을 빌어 그에게 개발을 위탁하고 이를 위탁받은 개발업자는 당해 프로그램을 오로지 주문자만을 위해서 개발·납품하여 결국 주문자의 명의로 공표하는 것과 같은 예외적인 경우에는 법인 등의 업무에 종사하는 자가 업무상 창작한 프로그램에 준하는 것으로 보아 법 제7조를 준용하여 주문자를 프로그램저작자로 볼 수 있다”는 결론을⁴⁴⁾ 내려 컴퓨터프로

41) 영국저작권법 제9조(2)(ab).

42) 전송권, 배포권, 복제권 등

43) 중국 저작권법 제17조, 중국 저작권 분쟁사건에 적용할 법률문제에 관한 최고인민법원 해석(最高人民法院關於1套理著作權民事糾紛案件適用法律若干問題的解釋) 제12조

44) 대법원 2000. 11. 10. 선고 98다60590 판결; 대법원 2013. 5. 9. 선고 2011다69725 판결.

그램에 대해 기획과 자본 등의 투자 기여를 인정한 입장을 취하였다.

방송 제작계약은 방송사업자가 독립제작사에게 방송프로그램의 제작을 위탁하는 도급계약의 형식으로 이루어지는 것이 일반적이다. 따라서 독립제작사는 독립된 지위에서 방송프로그램을 재량껏 제작하며, 이에 대한 저작자가 된다. 이와 달리 방송사업자가 독립제작사를 수족처럼 이용하여 도구로서 방송프로그램을 제작하게 하였다면 방송사업자와 독립제작사의 관계는 도급인과 수급인의 도급계약이라기 보다는 노무제공계약이라고 보는 견해가 있다.⁴⁵⁾ 방송사업자가 방송프로그램의 제작을 기획하고, 독립제작사가 방송사업자와 사용관계에 따른 방송프로그램을 제작하였다면, 컴퓨터프로그램에 대한 업무상저작물 규정이 도급계약에 적용되는지 판단한 대법원 판례⁴⁶⁾와 같이 고용계약을 맺은 것은 아니나 방송사업자의 지휘·감독에 따르는 관계에 있을 때에는 업무상창작물로 볼 수 있을 것이다. 이에 대해 사용관계를 넓게 판단하는 견해(광의설)는 고용계약을 체결하지 않더라도 실질적 사용자와 피용자 간 지휘·감독관계가 있는 경우라면 고용계약에 한정하지 않고 위임계약이나 조합계약에 기초한 경우라도 사용관계가 있다고 본다.⁴⁷⁾

이에 반해 협의설은 사용관계는 실질적인 지휘·감독관계에 있어야 하는 것은 물론이고 법인 등과 고용관계에 있는 경우에 사용관계가 인정된다고 한다.⁴⁸⁾ 판례는 컴퓨터프로그램에 대한 업무상저작물 규정이 도급계약에도 적용될 수 있다는 광의설에 따라 판시한 것으로 판단된다.

45) 오승중, 이해완, 저작권법, 박영사, 2005, 225면.

46) 대법원 2000. 11. 10. 선고 98다60590 판결; 대법원 2013. 5. 9. 선고 2011다69725 판결.

47) 박성호, “저작권법 제9조의 ‘업무상저작’의 요건”, 계간 저작권, 42호, 1998, 13면.

48) 오승중, 이해완, 상계서, 225면; 허희성, 신저작권법축조해설, 2000, 157면.

사건으로 업무상저작물이 별도 계약이 없을 경우 사용자인 법인에 게 귀속된다는 한국 저작권법 제9조 규정은 종업원과 사용자의 고용 관계를 상정(想定)한 규정이다. 따라서 종업원의 노무제공에 따라 사용자는 임금지급을 하며 종업원이 행한 노무결과는 고용계약 범위 내에서 사용자의 지시·감독에 의한 산출물임을 가정하여 단정하는 것이라 판단된다. 이에 대한 직접적인 논거는 한국의 판례가 아닌 미국의 판례들이 존재한다. 사용자 지위에 있는 고용인 내지 주문자가 해당 저작물의 저작자로 추정된다는 고용관계의 실질적 통제 원칙이 적용된 판례로는 *Yardley v. Houghton Mifflin Co.* 사건(108 F.2d 28(2d Cir. 1939))이 존재하며, 업무상저작물 법리에 따라 임금지급에 따른 노무제공의무에 대해서는 의뢰 및 비용의 기준을 제시한 *Brattleboro Publishing Co. v. Winmill Publishing Co.* 사건(369 F.2d 565(2d Cir. 1966))이 존재한다. 또한 사용자가 지시·감독할 권한에 따른 업무상저작물의 성립여부를 감안한 *Scherr v. Universal March Corp.* 사건(417 F.2d 497(2d. Cir. 1969))에 따라 고용관계에 따른 업무상저작물의 요건을 검토할 수 있다.

3. 기여자 합의에 따른 저작권 귀속의 입법방향

첫째, 업무상창작물에 있어 기여자주의가 성립하기 위해서는 창작적 기여와 비창작적 기여를 구분하여 창작자와 기여자에게 권리 또는 보상이 부여되도록 하여야 한다. 둘째, 기여자 간의 이해 조정 문제를 구체적 기획 및 창작적 기여에 따른 원시적 귀속여부의 인정으로 판단한다. 다만 기여가 인정되지 않을 경우 양도의 타당성을 확보할 수 있는 방안을 마련한다. 셋째, 재산권과 인격권을 분리하여 재산권의 귀속에도 불구하고 인격권은 창작자에게 유보하도록 하고, 넷째, 일괄

권리귀속제도의 활용이나 공동창작자간에도 일부 창작자에게 귀속하기로 하는 합의의 유효성을 인정하고, 다섯째, 권리를 가지지 못하는 자에 대하여 적절한 보상을 확실하게 인정하는 것을 들 수 있다.

V. 종업원 업무 관련 지적재산권 보상제도 개선방안

1. 업무상저작물의 권리귀속 및 보상 검토

업무상 창작에 대한 권리의 향유 및 경제적 이익 분배 구조와 관련하여, 일관된 제도적 장치를 마련하자는 연구가 있다.⁴⁹⁾ 직무발명과 업무상저작물을 동일하게 규율하거나 특허법과 저작권법 중 직무발명과 업무상저작물 부분의 통합법을 제정하자는 주장보다는 원시적 귀속의 주체, 보상의무 등의 규율 등 종업원과 사용자 간 이익을 조정하자는 견해이다. 이와 관련해서는 다양한 선행연구 등이 존재하였고,⁵⁰⁾ 특허권 보다 인격적 요소가 상대적으로 보호정도가 강하다고 평가되는 저작권에 대해서는 저작인격권의 행사 제한의 특약과 저작재산권의 특징을 반영한 입법이 필요하다고 생각된다. 다만 영상제작자 및 실연자에 대한 저작재산권과 저작인격권 규정과 같이 업무상저작물과 차이를 보이는 저작물에 대대 세심한 입법이 필요할 것으로 판단된다.

업무상저작물의 가장 주요한 쟁점은 창작적 기여와 비창작적 기여에 대한 이해관계의 조정이며, 이 경우 기존의 논의처럼 종업원과 사

49) 이상희, “업무상 창작에 대한 지적재산권의 귀속에 관한 연구(업무상저작물과 직무발명 제도 간 비교를 중심으로)”, 박사학위논문, 서울대학교, 2017년, 214면.

50) 원세환, 정차호, “위탁창작물의 권리귀속에 관한 소고”, 일감법학 제28호, 건국대학교 법학연구소, 2014년; 조영선, “현행 업무상저작물 제도의 문제점과 입법적 제언”, 『계간 저작권』, 가을호, 2013년; 이상희(2017)의 상계논문이 있다.

용자 간 이해관계에 더하여, 불특정 다수 이용자의 이해관계의 조정도 필요하다.

온라인게임의 경우 기능성저작물로 분류되는 일반컴퓨터프로그램과 다르게 영상저작물의 속성을 지니고 있으며, 게임저작물의 종류에 따라 차이는 있으나 개발과정에서 다수의 저작자가 관여한다. 예를 들어 당중접속 역할수행게임(Massively Multi-Player Online Role-Playing Game; MMORPG)의 경우, 3~4년에 걸쳐 수백억 원대의 비용이 투자되고 100명 이상이 개발과 창작에 참여한다.

특히 AI를 비롯한 컴퓨터의 창의력은 인간에 비해 창의력에 대한 기술적 제약이 있었던 반면, 무한한 상호작용과 사고 가치관을 가진 유저들이 서로 동료 혹은 적이 되어 어울리고 부딪치며 가상의 세계를 자유롭게 누비는 상상과 활동을 MMORPG의 구성과 콘텐츠의 발전을 가져왔다. 이러한 발전은 네트워크 인프라에 힘입어 MMORPG의 성장과 함께 개발기업에게 엄청난 경제적 이익을 가져왔다.

또한 직접 개발하지 않더라도 품질 및 게임관리, 영업유통 등에 다양한 직군의 인력이 관여한다. 이러한 복잡한 구성 속에 특정인을 단수로 하여 저작자로 보기에선 무리가 있다. 영상제작자 및 영화제작의 경우와 같이 일정 기준에 부합하는 영화저작자에게 단독으로 인격권을 부여해야 한다는 주장은 경청할 만하다.⁵¹⁾

2. 업무상저작물의 권리귀속 관련 절차제도 개선 방향

업무상 창작(직무발명)에 대한 권리귀속을 위해 발명진흥법 등에서

51) S. K. Kauffmann, "Motion pictures, moral rights, and the incentive theory of copyright: the independent film producer as author", Cardozo Arts & Entertainment Law Journal, Vol. 17, pp. 749~786, 1999.

보장하고 있는 절차를 저작권법제 역시 규정할 필요가 있다. 현 제도와 같이 규율체제를 상이하게 두는 것은 헌가12결정⁵²⁾과 같이 입법의 형평에 대한 불신과 혼란을 초래할 수 있다.

저작권법의 개정이 필요한 이유는 창작물에 다수의 지적재산권이 이용되는 경우가 많다.⁵³⁾ 게임저작물과 같이 문예적 기능적 저작물이 최초 자본과 시설을 투자한 창작자와 기여자 이외 게임마케팅, 유통배급업자, 게임방송PD 등과 같이 게임저작물에 인접한 기여자들도 공동저작자 내지 일정 부분 권리의 귀속 배분을 할 필요가 존재한다. 특히 탈공업화의 가속화와 더불어 경제에서 무형재 비중이 증대하고 있으며, 아이디어 집약 재화인 무형재 특히 지식재산은 경합성과 배제성에 기초한 유형재(사적 재화)와 달리 반경합성과 포괄성을 지닌 협력재의 성격을 갖고 있다.⁵⁴⁾

업무상저작물에 대해 창작자주의 원칙의 예외로 사용자귀속을 정한 것에서 벗어나 창작자인 종업원으로서의 권리귀속을 마련할 필요가 있다. 다만, 개인의 창의적 노동력 이외에 상당한 수준의 비용과 시설의 투자에 따라 발생한 집약적 저작물의 발생 상황을 감안하여, 창작자 이외 제작에 자본을 투자한 사용자의 경제적 이익을 보호해야 한다. 나아가 협력재의 성격을 지닌 지식재산의 유통과 활성화에 기여한 자들의 상호이익을 증가시키는 방향으로 업무상저작물에 대한 권리귀속 원칙과 보상체제를 마련할 필요가 있다.

MMORPG와 같이 앱 스토어(app store) 모델에서도 애플사가 제공한 아이폰 운영체제와 대중의 아이디어의 결합은 애플사와 앱 개발

52) 저작권법 제9조 위헌제청(2016헌가12) 결정.

53) 산업디자인처럼 디자인과 저작물이 동시에 지니는 응용미술저작물과 컴퓨터프로그래밍의 등장은 오래된 일이다.

54) 최배근 “무형재의 딜레마와 수요의 내부화 그리고 협력의 경제학”, 상경연구 제38권 제2호, 건국대학교, 2013, 121면.

자들의 상호이익을 증가시켰다. 집단지성을 활용하는 개방형 협력적 혁신(open collaborative innovation)', '소셜 매뉴팩처링(social manufacturing)', '이타자리(利他自利)형 비즈니스 모델' 등 이른바 '공동창조(co-creation)' 개념이 혁신의 원천으로 부상하고 있다.⁵⁵⁾ 무형재는 다수의 능력이나 아이디어를 모아 시너지를 발생시키고 함께하면 성공할 수 있는 속성을 갖고 있기 때문이다. 이러한 시너지를 발생시키는데 최적화된 것이 직무발명과 업무상저작물이다. 다만 상술한 바와 같이 권리귀속과 그 보상체제에 대한 접근방식은 매우 상이하다. 상이한 차이점을 극복하고 창작자와 창작 외 기여자의 업무상창작물에 대한 권리향유를 인정하고, 종업원, 사용자, 소비자 등 개별 경제주체의 사적 소유를 전제로 혁신을 위해 가치의 공동창조 방식, 즉 아이디어 공유의 필요성을 주장하는 것이다. 이러한 공유를 위한 권리의 분배 체제와 보상체계를 개편할 필요가 있다.

그러나 현재까지 진행되는 '공동창조'의 개념에 따른 업무상창작물의 귀속에 대한 법리와 보상원리는 무형재의 생산 측면으로 설계되었다는 한계를 갖는다. 즉 사회적 후생의 극대화를 해결해야 하는 과제를 여전히 갖고 있다. 이에 업무상창작 규율제도 개선의 고려사항에 있어 무형재의 생산 측면에서 탈피한 '공동창조'의 개념으로 사회적 후생을 극대화하는 방안으로 규율제도의 개선안을 검토할 필요가 있다.

그러나 현재까지 진행되는 '공동창조'의 개념에 따른 업무상창작물의 귀속에 대한 법리와 보상원리는 무형재의 생산 측면으로 설계되었다는 한계를 갖는다. 즉 사회적 후생의 극대화를 해결해야 하는 과제를 여전히 갖고 있다.

55) 최배근 상계논문 135~136면.

3. 업무상저작물에 대한 사용자의 보상의무 부과

직무발명과 달리 한국 저작권법 내 업무상저작물 및 영상저작물에 대해 보상규정은 존재하지 않으며, 영상저작물에 대한 특례 조항인 동법 제100조는 영상저작물의 제작에 협력할 것을 약정한 자(종업원)의 권리는 영상저작물의 이용을 위해 영상제작자(사용자)에게 양도된 것으로 추정한다. 양도된 것으로 추정될 때 양도된 권리에 대한 청구권 규정의 미비와 다수의 협력과 사용자로 볼 수 있는 영상제작자의 투자로 인해 창작되는 영상저작물의 경우 업무상저작물로 볼 수 있어, 저작권법 내 어떤 규정이 우선적으로 적용될 것인가에 대한 견해가 있다.⁵⁶⁾

제조업의 디지털화에 따라 PC나 스마트 단말기에서 등장한 어플리케이션 및 알고리즘에 기반한 산업재산권의 다양화, 유전자 조작과 세포융합에 의한 신종종 및 생명공학의 융합응용에 따른 첨단 산업재산권의 등장, 데이터베이스 및 영업비밀 등 정보산업재산권 등의 신지적재산권은 기존의 산업재산권과 저작권의 이분법으로 구분하기 힘들다.

신지적재산권은 직무발명으로 보호되는 방법 이외 업무상저작물의 형태로 구현될 수 있으며, 사용자 및 기업 등의 상당한 투자와 종업원의 고도의 지적노동을 통한 창작성으로 완성된다. 또한 데이터와 아이디어의 상품화가 이루어짐으로써 기존의 무형콘텐츠의 배제성에서 포괄성으로 진화했다.

즉, 기존의 무형재는 대가를 지불하지 않는 사람을 사용에서 제외할 수 있는 속성인 배제성⁵⁷⁾을 띄고 있었으나, 모바일 어플리케이션과 같은 신지적재산권은 많은 사람들이 사용할수록 해당 지식재산 혹

56) 정상조 저작권법 주해, 박영사, 2007, 942~945면.

57) DRM이 대표적이다.

은 지식재산의 가치와 효용이 증가한다는 점에서 포괄성과 역경합성의 속성을 갖는다.⁵⁸⁾ 이와 같은 속성으로 인해 기존의 종업원과 사용자의 독립적 생산방식을 종업원, 사용자 및 소비자의 공동창조방식이 대체하고 있다.

포괄성과 역경합성의 속성으로 인해 지식재산으로 인한 발생이익을 측정은 더욱 곤란하며, 그에 대한 정당한 대가의 부여기준도 불확실하다. 더욱이 사용자의 우월적 교섭지위를 바탕으로 종업원 및 종업원 대표단체(노동조합)를 파트너로 인식하지 않고, 종업원에게 월급을 준다는 지배종속적인 생각으로는 원활한 이익의 분배는 곤란하다. 따라서 창출된 업무상창작물을 공유로 귀속하고, 지분에 대해 양도받고자 할 경우, 그에 대한 정당한 보상이 이루어지도록 업무상저작물 및 영상저작물 등에 대한 보상받을 권리를 명문화하여야 한다.

사용자의 보상은 상여일시금, 스톡옵션, 연구비 증액 등 금전적 보상에만 한정하지 않고, 표창, 승진승격, 연구재량권 확대, 핵심인력으로 지정, 안식년 부여 등 비금전적 보상도 대안으로 생각할 수 있다. 일본 특허법은 2015년 개정에서 '상당한 보상'을 '상당한 이익'으로 바꾸어 그 형태를 비금전적 보상방안으로 마련했다.

이와 같은 경제적인 이익은 사용자의 비용으로 이어지기 때문에 경영의 부담으로 존재한다는 견해가 있다. 종업원에 대한 보상은 사용자의 이윤에 의해 지급되는 것이기에 이윤이 없다면 지급은 불가능하다.

이에 정부가 직접적으로 보상에 대해 보전을 할 수는 없으나, 사용자의 지출을 감소시켜, 보상을 유도할 수는 있다.

한국 소득세법 제12조 및 동법 시행령 제18조⁵⁹⁾에서 규정한 직무

58) 앱(Apps)개발자가 iOS와 안드로이드를 많이 이용할수록, 개발된 앱을 소비자가 많이 사용할수록 이익과 가치가 창출되고 해당 앱의 사용에서 발생하는 효용이 증가된다.

59) ① 소득세법 제12조 【비과세소득】 다음 각 호의 소득에 대해서는 소득세를 과

발명의 정의와 500만원의 비과세 소득범위를 확장하는 것이 필요하다. 즉, 비과세소득의 범위에 발명진흥법의 직무발명에 저작권법의 업무상저작물 및 영상저작물을 추가해야 한다. 현재 보상금의 비과세 소득 대상으로는 직무발명만을 규정하고 있기에, 기업의 보상금 지급의 유인을 위해 소득세법 및 동 법 시행령의 개정 논의가 필요하다. 정부는 계약당사자가 될 수 없어 직접적으로 창작자에게 보상금을 지급할 수 없기에 기업의 비과세 소득 범위 확장은 대안이 될 수 있을 것이다.

보상의 세부구분으로 직무발명 제도에서는, 사용자가 승계 받은 발명을 특허출원하기 전에 지급하는 보상(제안보상), 특허출원에 따른 보상(출원보상), 그 발명이 특허 등록되었을 때의 보상(등록보상), 그리고 사용자가 출원 중 또는 특허 등록된 발명을 실시하여 수익화한 경우 그 수익에 따라 차등 지급하는 보상(실시보상), 특허권을 타인에게 양도 또는 실시 허락하는 경우 그 처분 금액에 따른 보상(처분보상), 직무발명 공개 시 손해가 발생할 우려가 있거나 영업비밀로 하기

세하지 아니한다.

3. 근로소득과 퇴직소득 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 소득(2009.12.31 개정)

어목 「발명진흥법」 제2조 제2호에 따른 직무발명으로 받는 다음의 보상금으로서 대통령령으로 정하는 금액

5. 기타소득 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 소득

라. 종업원등 또는 대학의 교직원 등이 퇴직한 후에 지급받는 직무발명보상금으로서 대통령령으로 정하는 금액

② 소득세법 시행령 제17조의 3 【비과세되는 직무발명보상금의 범위】 법 제12조 제3호 어목1)·2) 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 금액”이란 연 300만원 이하의 금액을 말한다.

③ 소득세법 시행령 제18조 【비과세되는 기타소득의 범위】 법 제12조 제5호 라목에서 “대통령령으로 정하는 금액”이란 연 300만원(해당 과세기간에 법 제12조 제3호 어목에 따라 비과세되는 금액이 있는 경우에는 300만원에서 해당 금액을 차감한 금액으로 한다) 이하의 금액을 말한다.

위해 출원을 유보하는 경우에 지급하는 보상(출원유보보상) 등이 있다. 업무상저작물의 경우는 저작권의 절차 상 제안보상, 등록보상, 이용보상, 처분보상 등을 고려할 수 있을 것이다.

업무상저작물과 관련된 보상에 대한 규정은 아직 미비한 상태이기 에 이에 대한 소득세법의 비과세 소득범위의 논의는 무리하다고 생각 된다.

Ⅵ. 결론

법인에서 종업원과 사용자간의 근로계약을 통해 창작 및 연구개발 이 이루어지고, 창작물에 대한 귀속에 대해 많은 논의가 있어 왔으며, 한국 지적재산권 보호체계에서는 직무발명과 업무상저작물의 이원적 보호방식을 채택하여 왔다.

직무발명의 경우 발명진흥법 및 특허법 등에서 직무발명에 대해 귀 속주체의 결정과 보상제도에 대해 절차적인 체계가 마련되어 있다. 이 러한 절차는 노동관계법 및 발명진흥법의 개정을 통해 직무발명에 관 한 규정의 운용과 보상에 대한 종업원과 사용자간의 이견조정 절차의 정당성 및 민주성을 제고할 것이라 기대된다.

노동조합 조직률이 저조한 사업장의 경우, 노동조합과 사용자가 체 결하는 단체협약보다는 노사협의회를 통해 근로조건이 결정되게 된 다. 직무발명의 도입율도 2017년 기준 대기업은 92.6%, 중견기업은 91.6%로 기업평균(65.0%)을 상회한다. 중소기업의 경우, 60.2% 로 점차 나아지고 있으나, 기업의 경쟁력 강화 및 강소기업 육성을 위 해서도 이와 같은 저조한 상황의 개선 필요성은 점차 증대되고 있 다.⁶⁰⁾

하나 벤처 및 중소기업은 성과관리 및 인사체계가 중견, 대기업에 비해 상대적으로 부족하기 때문에 개인별 성과평가나 승진 등 비금전적 보상은 실질적으로 받기 힘들다. 즉, 직무발명에 대한 창작적 기여에 대한 보상수단은 금전적 보상이 유일한 상황이다. 하지만 벤처·중소기업은 노동조합이 미조직된 경우가 대다수이며, 무노조사업장에서 노사협의회는 협의주체로서 기능하고, 유노조사업장에서는 협의형식으로 기능한다.⁶¹⁾ 따라서 종업원의 근무조건은 법에서 정한 노사협의회 운영을 통해 협의되거나 사용자의 취업규칙의 제정을 통해 일방적으로 정해지는 경우가 대부분이다.

노사협의회는 근본 목적은 근로조건의 향상이 아닌 근로자의 경영 참여 및 사용자와 협력기회 제공이라는 관점에서 볼 때,⁶²⁾ 지적노동에 대한 보상의 문제는 근로계약, 취업규칙 등 근로조건 형성의 차원에서 신중하게 접근해야 한다. 이러한 관점에서 위의 개선방향은 노사협의회에 근로조건의 형성권한을 민주적이고 합리적으로 확보하는 것이라 생각된다.

직무발명과 달리 업무상저작물의 경우 절차적 시스템이 미비된 점이 있다. 본고에서 제시한 기여자공유주의가 적용된 개정방향은 종업원과 사용자 및 저작권법의 입법목적 달성의 관점에서 이익이 될 수 있다고 생각한다. 종업원은 지적창작과 인격적 가치를 반영한 업무상저작물의 창작자로 인정받고 그에 따른 재산권과 인격권을 취득하게 된다. 그리고 자신에게 귀속된 재산권 지분과 인격권 대표행사에 따른

60) 하홍준 외, 「직무발명보상금과 조세제도 분석 및 시사점」, 한국지식재산연구원, 2018, 2면.

61) 신권철, “노사협의회는 법적 지위와 역할”, 노동법연구, 서울대학교 노동법연구회, 2013, 268~269면.

62) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제1조(목적) 이 법은 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진함으로써 산업 평화를 도모하고 국민경제 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

보상청구권을 사용자에게 행사할 수 있다.

종업원은 자신이 창작한 업무상저작물에 대해 대표행사자를 사용자로 정하고, 사용자가 공표 시 종업원의 명예나 인격적 가치를 훼손하는 방법으로 공표 등의 방법으로 저작인격권을 훼손했다면, 대표행사에 대한 합의는 유지되기 힘들 것이기 때문에 대표행사에 대하여 제한할 수 있을 것이다. 저작인격권을 종업원에게 원시적으로 귀속시키는 것은 여전히 의미가 있으며, 종업원에게 귀속된 저작인격권의 일신전속성 보호도 가능할 것이다. 저작재산권의 경우도 대표행사자를 사용자로 지정하거나, 저작재산권의 포기하는 방식으로 사용자가 저작재산권의 전부 취득이 가능하기 때문에, 선행연구들에서 제시한 저작재산권의 양도와 동일한 법적효과를 기대할 수 있다. 저작재산권 지분 포기에 따른 노사 간 보상금 지급에 대해 계약 및 근로규칙 등으로 규정하거나 그에 대한 근거규정으로 작용가능하다.

장래에 업무상저작물 이용에 따른 현저한 이익이 발생하였고, 종업원이 임금을 받는 것만으로 사용자와 이익분배에서 과도하게 불공정하다면, 저작재산권 지분포기가 아닌 대표행사자를 사용자로 지정 합의 시 계약 내지 근로규칙 등으로 사용자가 종업원에 대해 보상청구권 의무를 명문화하여야 할 것이다.

사용자는 종업원이 창작한 저작권에 대해 행사의 대표행사의 권원을 획득하게 되어 자유로운 이용을 통한 경제적인 이익을 얻을 수 있게 된다. 현행 한국 저작권법은 사용자의 저작권에 대한 원시적 취득을 보장하고 있지만, 이는 창작자주의와도 괴리가 존재하며, 저작인격권의 양도불가능성 원칙의 중대한 예외일 것이다. 인격권이란 일반적으로 권리주체와 분리될 수 없는 인격적 이익(생명, 신체, 건강, 명예, 정조, 성명, 초상 등)의 향유를 내용으로 하는 권리이기⁶³⁾ 인

63) 권영성, 『헌법학원론』, 2009, 법문사, 449면.

간의 존엄과 가치에서 유래하는 인격권에 하나인 저작인격권을 법인에게 귀속되는 것은 논리모순이라 판단된다. 다만 저작물의 유통과 이용 등 제3자와의 거래관계에서 안전과 원활을 도모하고, 법인 등의 투자와 위험부담의 보존을 통한 문화산업 발전을 위해 특별히 인정되는 것이다. 즉, 법인의 성질상 법인이 누릴 수 있는 기본권에 한하여 법인에게 인정 내지 적용되는 것이다⁶⁴⁾. 따라서 저작권법 제9조는 엄격히 해석하여 제한적으로 해석되어야 하는 것이기에, 공동저작물의 규정을 유추하여 적용하는 것은 현행 법규에서의 업무상저작물을 합리적이고 효율적인 운영할 수 있을 것이다.

64) 현재 1991. 6. 3. 90헌마56

〈참고문헌〉

1. 국내도서

- 권영성, 헌법학원론, 법문사, 2009.
- 김동준, “직무발명에 대한 보상 : 보상방법의 협의 및 마련”, 직무발명제도 해설, 한국특허법학회 편, 박영사, 2015.
- 김원오 외 3명, 저작권과 산업재산권의 보호 및 운영체제상의 주요제도 비교, 문화체육관광부, 2012.
- 김홍준, “서론”, 근로기준법 주해 I, 노동법실무연구회 편, 박영사, 2010.
- 법제처, 법령 입안·심사 기준, 2017.
- 오승중, 이해완, 저작권법, 박영사, 2005.
- 정상조 저작권법 주해, 박영사, 2007.
- 최배근, “탈공업화 시대의 경제학 강의”, 법문사, 2015.
- 특허청, 2017 지식재산통계연보, 2018.
- _____, 2018 지식재산통계연보, 2019.
- _____, 개정 직무발명보상제도 해설 및 편람, 2013.
- 피용호·강명구, 정당한 직무발명 보상을 위한 산업군별 실시보상액 산정을 위한 연구, 특허청 2013.
- 하홍준 외, 직무발명보상금과 조세제도 분석 및 시사점, 한국지식재산연구원, 2018.
- 한국저작권위원회, 2018년 저작권 통계, 2018년 제7권 통권 제8호.
- 허희성, 신저작권법축조해설, 2000.
- G.W.F. 헤겔(임석진 역), 법철학I, 지식산업사, 1989.

2. 국내논문

- 김상호, “학술·예술·정보 분야에 종사하는 근로자의 저작권 보호 문제”, 「계간저작권」, 제13권 제1호(통권 제49호), 한국저작권협회, 2000년.
- 김선정, “미국에 있어서 중공업 발명의 법적 취급”, 「경영법률」, 제14집 제1호, 한국경영법률학회, 2003년.
- 남형두, “퍼블리시티권의 철학적 기반(상)-‘호사유피 인사유명’의 현대적 변

- 용”, 한국법학원, 「저스티스」 통권 제97호, 2007년.
- 박성호, “저작권법 제9조의 업무상저작의 요건”, 「계간저작권」 여름호, 한국저작권협회, 1998년.
- 박준석, “한국 지적재산권법의 과거·현재·미래”, 저스티스, 한국법학원, 2013년.
- 신권철, “노사협의회의 법적 지위와 역할”, 「노동법연구」, 서울대학교 노동법연구회, 2013년.
- 신혜원, “저작권재산권의 입법형성에 관한 연구”, 서울대학교, 박사학위 논문, 2017년.
- 원세환·정차호, “위탁창작물의 권리귀속에 관한 소고”, 「일감법학」 제28호, 건국대학교 법학연구소, 2014년.
- 이상희, “업무상 창작에 대한 지적재산권의 귀속에 관한 연구(업무상저작물과 직무발명 제도 간 비교를 중심으로)”, 박사학위논문, 서울대학교, 2017년.
- 이수미·김원오, “업무상 저작물과 직무발명 보호제도에 관한 비교법적 연구—미국, 영국, 독일을 중심으로”, 「창작과 권리」, 2013년, 70호.
- 정차호, “2006년 개정 직무발명제도의 제 문제점 및 재개정방안”, 「창작과 권리」 48호, 2007년.
- 조영선, “현행 업무상저작물 제도의 문제점과 입법적 제언”, 「계간 저작권」, 가을호, 2013년.
- 최배근 “무형재의 딜레마와 수요의 내부화 그리고 협력의 경제학”, 「상경연구」 제38권 제2호, 건국대학교, 2013년.

3. 국내판례

- 대법원 2000. 11. 10. 선고 98다60590 판결.
- 대법원 2013. 5. 9. 선고 2011다69725 판결.
- 대법원 2000. 11. 10. 선고 98다60590 판결
- 대법원 2013. 5. 9. 선고 2011다69725 판결.
- 저작권법 제9조 위헌제청(2016헌가12) 결정.
- 방송법 제100조 제1항 제1호(2009헌가27) 결정.
- 영화법 제12조(90헌마56) 결정.

4. 해외도서

Catherine Seville, "Talfourd and His Contemporaries: The Making of the 1842 Copyright Act", (『Perspectives on Intellectual Property_The Prehistory abd Development of Intellectual Property System』, edited by Alison Firth), Sweet & Maxwell, 1997.

Committee of Experts on Model Provisions for Legislation in the Field of Copyright First Session, CE/MPC/I/2-II.

Jeanne L. Schroeder, "Unnatural Rights: Hegel and Intellectual Property," 60 U. Miami L. Rev. 453 (2006).

Joshua L. Simmons, "Inventions Made for Hire," 2 NYU J. Intell. Prop. & Ent. L. 1, 2012.

Justin Hughes, "Philosophy of Intellectual Property", 1988.

Richard A. Posner, Economic analysis of law, 8th ed. (Aspen Publishers, 2011).

半田正夫 松田政行 編, 「著作権法 コンメンクール(I)」, 動草書房(2008).

法谷達紀 「知的財産法講義(II)」, 有裝閣, 2004, 50면.

潮海久雄, 「職務著作制度の基礎理論」, 東京大出版會, 2005.

5. 해외논문

Michael Abramowicz· John F. Duffy, "The Inducement Standard of Patentability," Yale Law Journal, May, 2011 (120 Yale L.J. 1590).

Robert P. Merges, "The Law and Economics of Employee Inventions", 13 Harv. J.L. & Tech. 1 (1999).

S. K. Kauffman, "Motion pictures, moral rights, and the incentive theory of copyright: the independent film producer as author", Cardozo Arts & Entertainment Law Journal, Vol. 17.

6. 기타문헌

한국일보, “미국 제조업 상징하던 GE, 다우지수에서 퇴출 신세”, 2018. 6.20.

Elodie BAUDRAS, The Delicate Issue of Employee Inventor Compensation, 2013 (<http://www.consulegis.com/wp-content/uploads/2013/11/The-Delicate-Issue-of-Employee-Inventor-Compensation.pdf>)

〈국문 초록〉

지적재산권 창출은 개인의 단독 창작행위가 아닌 법인시스템에서 대부분 발생한다. 법인시스템은 연구를 수행하는 자와 연구를 의뢰하는 자 사이의 계약으로 정해지며, 창작에 대한 권리의 귀속 내지 창출된 이익의 분배에 대해 분쟁이 지속적으로 증가하고 있다.

창작행위의 결과물은 지적재산권의 종류에 따라 다른 권리자에게 귀속되기에, 지식재산을 창출할 수 있는 기반인 연구개발 투자와 시설을 제공한 사용자와 노무를 포함한 창조적인 노력으로 창작을 수행한 종업원의 이익을 합리적 조정이 필요하다.

한국 헌법 제22조는 발명가·과학기술자와 예술가의 권리에 대해 보호하고 있으며, 특허권과 저작권이 종업원의 업무에 의해 창작된 경우 당사자 사적자치에 의한 규율체계 및 각 법의 입법목적에 맞춰 종업원과 사용자간의 이익관계를 조정하고 있다.

직무발명으로 대표되는 특허제도는 발명자주의를 기본으로 하여, 노무제공자(종업원)의 권리귀속을 원칙적으로 인정하며, 그에 따라 노무제공자의 보상과 사용자의 이익관계를 조정하는 방법으로 양자의 이익을 조절하고 있다.

이에 반해, 업무상저작물로 대표되는 저작권 제도는 업무상저작물의 저작자를 법인인 사용자로 판단하여 그에 대한 권리를 사용자에게 귀속시키면서도 노무제공자인 종업원에 대한 보상에 침묵하는 것에 대한 문제가 있다. 이 문제에 대해 본 논문은 종업원과 사용자의 이해를 조절하는 제도의 설계 아이디어를 검증하고자 하였다. 검증의 방법으로 창작자주의의 보완과 사용자의 이익보호를 위해 종업원과 사용자의 권리를 공유관계로 판단 가능성을 검토하고, 관련 규정의 개정방안을 논의한다.

세부적으로 고용관계에서 창작된 저작물을 폭넓게 업무상저작물로

인정하고, 그에 대한 권리관계를 공유로 정하여, 종업원에게는 그에 상응하는 보상을 받을 수 있도록 제도적 보장책을 마련한다.

제도적 보장방안으로 본 고에서는 발명진흥법의 심의위원회 운영규정에 노사협의회 규정의 절차적 보완이 가능한지 검토해 보았다.

나아가 업무상저작물에 대해서는 한국저작권법 제9조의 수정안을 연구하였으며, 수정안의 기본적인 아이디어로 공동저작물의 규정을 노무제공자인 종업원 및 창작의 기여자, 사용자 사이에 유추 적용하여, 업무상저작물을 합리적이고 효율적으로 운영하고, 그에 대한 합당한 보상방안을 제시하여 보았다.

주제어: 고용관계, 직무발명, 업무상저작물, 발명진흥법, 저작권법, 노동관계법

〈Abstract〉

A Study on the Amendment of Intellectual Property of Works For Hire by an Employee

Lee, Hee-Kwang^{*}

The creation of intellectual property rights occurs mostly in the corporate organization, not individual creation. The corporate organization is established as a contract between the person conducting the research and the person requesting the research, and disputes continue to increase over the attribution of the right to creation or the distribution of the generated profits.

The result of the creative act belongs to different right holders according to the type of intellectual property rights. It is necessary to rationally adjust the interests of employees who have created with creative efforts, including users and labor, who provided research and development investments and facilities, which are the basis for creating intellectual property.

CONSTITUTION OF THE REPUBLIC OF KOREA article

^{*} Assistant Manager. Technology Strategy Team, KOMSCO.

22 protects the rights of inventors, science engineers and artists. Intellectual property rights are created by the work of employees, the interests relationship between employees and employers is adjusted in accordance with the discipline system by the private autonomy of the parties and the legislative purpose of each law.

The patent system represented by employee's invention is based on the inventor's principle and recognizes the attribution of the rights of employees.

In accordance with this, the interests of both are controlled by adjusting the compensation of employees and the interests of employers.

The Copyrights system represented by Author of Works Made for Hire has a problem of judging the author of a business work as a legal person, while attributing the rights to the employer to the employer, while still being silent on compensation for employees who are labor providers.

On this issue, this article attempted to verify the design idea of the system that regulates the interests of employees and employers.

In detail, the work created in the employment relationship is widely recognized as Author of Works Made for Hire and the right relationship is decided to be shared, and institutional systems are prepared to receive remuneration for employees.

We think that the regulation should be improved and so we make following suggestions.

The first option is that amendments for an INVENTION PROMOTION ACT Article 17(Operation, etc. of Deliberative Committee on Employee's Inventions) must be enhanced so as to complement the rules of procedure.

The second options is that amendments for an COPYRIGHT ACT Article 9(Author of Works Made for Hire) should be joint works between actual creator and legal person.

Key Words: Labor Contract, Author of Works Made for Hire, INVENTION PROMOTION ACT, COPYRIGHT ACT, ACT ON THE PROMOTION OF EMPLOYEES' PARTICIPATION AND COOPERATION