

	Chap2. 거절이유 19-2. 직무발명	대법원 2026. 6. 25. 선고 2025다217407 직무발명보상금 청구의 소 (나) 파기환송
제목	직무발명 보상금청구권의 법적 성질 및 소멸시효 기산점이 문제 된 사건[	
판시사항	1. 직무발명에 관한 근무규정 등에서 보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준, 지급방법 등이 명시된 경우 발명진흥법에 따른 법정채권과는 별도의 약정채권으로서 보상금청구권이 발생하는지 여부(원칙적 소극), 2. 직무발명에 관한 근무규정 등에서 지급요건이나 지급절차 등을 규정하는 방식으로 지급시기를 정한 경우 종업원 등은 그 지급시기가 도래하여야 직무발명 보상금청구권을 행사할 수 있는지 여부(원칙적 적극), 3. 직무발명 보상금청구권의 소멸시효 기산점	
판결이유	“직무발명”이란 종업원, 법인의 임원 또는 공무원(이하 ‘종업원 등’이라고 한다)이 그 직무에 관하여 발명한 것이 성질상 사용자·법인 또는 국가나 지방자치단체(이하 ‘사용자 등’이라고 한다)의 업무범위에 속하고, 그 발명을 하게 된 행위가 종업원 등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명을 말한다(발명진흥법 제2조 제2호). 종업원 등은 직무발명에 대하여 특허, 실용신안등록, 디자인등록(이하 ‘특허 등’이라고 한다)을 받을 수 있는 권리나 특허권, 실용신안권, 디자인권(이하 ‘특허권 등’이라고 한다)을 계약이나 근무규정에 따라 사용자 등에게 승계하게 하거나 전용실시권을 설정한 경우에는 정당한 보상을 받을 권리를 가진다(발명진흥법 제15조 제1항). 종업원 등의 직무발명 보상금청구권은 직무발명에 대한 정당한 보상을 보장함으로써 직무발명을 장려하기 위하여 정책적으로 인정되는 법정채권이다. 발명진흥법이 규정하는 ‘정당한 보상’을 위하여 계약이나 근무규정에 보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준, 지급방법 등이 명시된 경우, 이는 특별한 사정이 없는 한 발명진흥법에 따른 종업원 등의 직무발명 보상금청구권을 구체화하거나 보충하기 위한 것으로 해석함이 타당하고, 그로 인해 보상금청구권의 법적 성질이 달라지는 것은 아니다. 종업원 등의 직무발명 보상금청구권은 법정채권으로 10년간 행사하지 않으면 소멸시효가 완성하고(대법원 2011. 7. 28. 선고 2009다75178 판결 참조), 일반적으로 사용자 등이 직무발명에 대한 특허 등을 받을 권리나 특허권 등을 종업원 등으로부터 승계한 시점에 발생한다. 다만 직무발명에 관한 근무규정 등에서 직무발명 보상금의 지급요건이나 지급절차 등을 규정하는 방식으로 지급시기를 정하고 있는 경우에는 종업원 등은 특별한 사정이 없는 한 그와 같이 정해진 지급시기에 직무발명 보상금청구권을 행사할 수 있다(대법원 2024. 5. 30. 선고 2021다258463 판결 참조).	

※ 같은 취지 판례: **대법원 2026. 6. 25. 선고 2025다217407 판결**

(1) 본 판례의 의의 및 취지

- 본 판례는 **직무발명 보상금청구권의 법적 성질 및 소멸시효 기산점**이 문제 된 사안이다.
- 대법원은 종업원 등의 **직무발명 보상금청구권은 직무발명에 대한 정당한 보상을 보장함으로써 직무발명을 장려하기 위하여 정책적으로 인정되는 법정채권**이라고 판시하였다.
- 대법원은 직무발명에 관한 계약이나 근무규정에 **보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준, 지급방법** 등이 명시된 경우에도, 특별한 사정이 없는 한 이는 **발명진흥법에 따른 종업원 등의 직무발명 보상금청구권을 구체화하거나 보충하기 위한 것**이라고 보았다.
- 따라서 그와 같은 보상규정 등이 있다는 사정만으로 **발명진흥법에 따른 법정채권과는 별도의 약정채권으로서 보상금청구권이 발생하는 것은 원칙적으로 아니다**.
- 또한 대법원은 직무발명 보상금청구권은 일반적으로 사용자 등이 직무발명에 대한 특허 등을 받을 권리나 특허권 등을 종업원 등으로부터 **승계한 시점에 발생**한다고 보았다.
- 다만 직무발명에 관한 근무규정 등에서 **지급요건이나 지급절차** 등을 규정하는 방식으로 지급시기를 정하고 있는 경우에는, 종업원 등은 특별한 사정이 없는 한 **그와 같이 정해진 지급시기에 직무발명 보상금청구권을 행사할 수 있다**고 판시하였다.
- 본 판례는 **법정채권과 약정채권의 구별, 보상규정의 법적 의미, 불확정기한의 지급시기, 소멸시효 기산점**을 사례형 답안에서 정리할 때 중요하다.

(2) 사안개요

- 원고는 종업원이고, 피고는 사용자이다.
- 원고는 피고 재직 중 직무발명을 하였고, 이를 피고에게 승계하였다.
- 원고는 피고를 상대로 직무발명 보상금의 지급을 구하였다.
- 원고의 청구 구조는 다음과 같다.
 - 주위적 청구
 - 구 발명진흥법 제15조에 따른 법정채권으로서의 직무발명 보상금 지급청구
 - 예비적 청구
 - 피고의 보상규정 등에 따른 약정채권으로서의 직무발명 보상금 지급청구
- 원고는 위 각 청구를 명시적 일부청구로 구하였다.
- 피고의 보상규정 등에는 직무발명에 관한 보상형태, 보상액 결정 기준, 지급방법 및 지급절차 등이 규정되어 있었다.
- 특히 피고의 보상규정 등은 '유상으로 양도 또는 실시를 허여하였거나, 권리의 행사를 통하여 유형의 이익을 얻었을 경우' 등 각 보상 유형별 지급요건이 발생하면, 피고의 직무발명 보상 심의위원회의 심의·의결 등 지급절차를 거쳐 해당 유형의 보상금을 발명자인 종업원에게 지급하도록 정하고 있었다.
- 이 사건의 핵심 쟁점은 다음과 같다.
 - 피고의 보상규정 등에 따라 발명진흥법상 법정채권과 별도의 약정채권이 발생하는지 여부
 - 피고의 보상규정 등이 직무발명 보상금의 지급시기를 정한 것으로 볼 수 있는지 여부
 - 직무발명 보상금청구권의 소멸시효 기산점을 언제로 볼 것인지 여부

(3) 법리

1) 직무발명의 의미

- 발명진흥법 제2조 제2호에 따르면, "직무발명"이란 다음 발명을 말한다.
- "종업원, 법인의 임원 또는 공무원(이하 '종업원 등'이라 한다)이 그 직무에 관하여 발명한 것이 성질상 사용자·법인 또는 국가나 지방자치단체(이하 '사용자 등'이라 한다)의 업무범위에 속하고, 그 발명을 하게 된 행위가 종업원 등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명"

2) 직무발명 보상금청구권의 발생 근거

- 발명진흥법 제15조 제1항에 따르면, 종업원 등은 다음 경우 정당한 보상을 받을 권리를 가진다.
- "종업원 등은 직무발명에 대하여 특허, 실용신안등록, 디자인등록을 받을 수 있는 권리나 특허권, 실용신안권, 디자인권을 계약이나 근무규정에 따라 사용자 등에게 승계하게 하거나 전용실시권을 설정한 경우에는 정당한 보상을 받을 권리를 가진다."

3) 직무발명 보상금청구권의 법적 성질

- 대법원은 다음과 같이 판시하였다.
- "종업원 등의 직무발명 보상금청구권은 직무발명에 대한 정당한 보상을 보장함으로써 직무발명을 장려하기 위하여 정책적으로 인정되는 법정채권이다."
- 따라서 직무발명 보상금청구권은 원칙적으로 발명진흥법에 따른 법정채권이다.

4) 보상규정 등이 있는 경우 별도 약정채권 발생 여부

- 대법원은 다음과 같이 판시하였다.
- “발명진흥법이 규정하는 ‘정당한 보상’을 위하여 계약이나 근무규정에 보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준, 지급방법 등이 명시된 경우, 이는 특별한 사정이 없는 한 발명진흥법에 따른 종업원 등의 직무발명 보상금청구권을 구체화하거나 보충하기 위한 것으로 해석함이 타당하다.”
- 이어서 대법원은 다음과 같이 판시하였다.
- “그로 인해 보상금청구권의 법적 성질이 달라지지 않는다.”
- 따라서 직무발명에 관한 근무규정 등에서 보상형태와 보상액 결정 기준, 지급방법 등이 명시되어 있더라도, 특별한 사정이 없는 한 별도의 약정채권으로서 보상금청구권이 발생한다고 볼 수 없다.

5) 직무발명 보상금청구권의 소멸시효 기간 및 일반적 기산점

- 대법원은 다음과 같이 판시하였다.
- “종업원 등의 직무발명 보상금청구권은 법정채권으로 10년간 행사하지 않으면 소멸시효가 완성한다.”
- 또한 대법원은 직무발명 보상금청구권의 발생 시점에 관하여 다음과 같이 판시하였다.
- “일반적으로 사용자 등이 직무발명에 대한 특허 등을 받을 권리나 특허권 등을 종업원 등으로부터 승계한 시점에 발생한다.”

6) 지급요건·지급절차로 지급시기를 정한 경우

- 대법원은 다음과 같이 판시하였다.
- “다만 직무발명에 관한 근무규정 등에서 직무발명 보상금의 지급요건이나 지급절차 등을 규정하는 방식으로 지급시기를 정하고 있는 경우에는 종업원 등은 특별한 사정이 없는 한 그와 같이 정해진 지급시기에 직무발명 보상금청구권을 행사할 수 있다.”
- 이 경우 보상규정 등은 직무발명 보상금청구권의 법적 성질을 변경하는 것이 아니라, 보상금청구권의 행사 가능 시점과 관련된다.

7) 불확정기한의 지급시기

- 대법원은 피고의 보상규정 등에 관하여 다음과 같이 판단하였다.
- “이는 피고의 보상규정 등에서 직무발명 보상금에 관해 불확정기한의 지급시기를 정하고 있는 경우에 해당한다.”
- 따라서 각 보상 유형별 지급요건이 발생하고, 심의·의결 등 지급절차를 거쳐 지급하도록 정한 경우에는, 특별한 사정이 없는 한 그 지급시기가 도래한 때에 직무발명 보상금청구권을 행사할 수 있다.

(4) 특허법원 / 원심법원 판단

- 원심은 피고의 보상규정 등에서 보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준, 지급방법 및 지급절차 등을 정하고 있다고 보았다.

1) 주위적 청구에 관한 판단

- 원심은 그러한 사정만으로 직무발명 보상금의 지급시기에 관한 정함이 있다거나, 직무발명 보상금청구권 행사에 법률상 장애가 있다고 할 수 없다고 판단하였다.
- 원심은 원고가 주위적 청구로 구하는 직무발명 보상금청구권은 이행기의 정함이 없는 채권에 해당한다고 보았다.
- 원심은 이에 따라 피고의 소멸시효 항변을 받아들였다.
- 원심은 원고의 주위적 청구를 배척하였다.

2) 예비적 청구에 관한 판단

- 원심은 피고의 보상규정 등에 의하여 종업원에게 **별도의 새로운 금전채권이 발생한다고 해석되지 않는다고** 보았다.
- 원심은 이에 따라 원고의 예비적 청구 역시 배척하였다.

(5) 대법원 판단

1) 보상규정 등에 따른 별도 약정채권 발생 여부

- 대법원은 피고의 보상규정 등이 종업원에게 **별도의 새로운 금전채권을 발생시키는 것으로 해석되지 않는다고** 본 원심의 예비적 청구에 관한 판단을 수긍하였다.
- 대법원은 보상규정 등이 특별한 사정 없이 독립한 약정채권을 발생시키는 것이 아니라, **발명진흥법에 따른 종업원 등의 직무발명 보상금청구권을 구체화하거나 보충하기 위한 것**이라고 보았다.
- 따라서 이 부분 원심 판단에는 **직무발명 보상규정에 따른 약정채권 발생 여부에 관한 법리오해의 잘못이 없다고** 보았다.

2) 보상규정 등에 따른 지급시기 인정 여부

- 대법원은 피고의 보상규정 등에 따르면, 다음과 같은 경우 각 보상 유형별 지급요건이 발생한다고 보았다.
 - ‘**유상으로 양도 또는 실시를 허여하였거나**’
 - ‘**권리의 행사를 통하여 유형의 이익을 얻었을 경우**’
- 대법원은 그 경우 피고가 **직무발명 보상 심의위원회의 심의·의결 등의 지급절차**를 거쳐 해당 유형의 보상금을 발명자인 종업원에게 지급하게 된다고 보았다.
- 대법원은 이를 다음과 같이 판단하였다.
- “이는 피고의 보상규정 등에서 직무발명 보상금에 관해 불확정기한의 지급시기를 정하고 있는 경우에 해당한다.”

3) 소멸시효 기산점에 관한 판단

- 대법원은 원고의 직무발명 보상금청구권 행사 가능 시점에 관하여 다음과 같이 판단하였다.
- “원고는 특별한 사정이 없는 한 이러한 지급시기가 도래한 때에 직무발명 보상금청구권을 행사할 수 있다.”
- 그럼에도 원심은 피고의 보상규정 등에 지급시기에 관한 정함이 있다고 볼 수 없고, 직무발명 보상금청구권 행사에 법률상 장애가 있다고 보기 어렵다고 보았다.
- 원심은 원고의 직무발명 보상금청구권을 **이행기의 정함이 없는 채권**으로 보아, 피고의 소멸시효 항변을 받아들였다.
- 대법원은 이러한 원심 판단에 대하여 다음과 같이 보았다.
- “원심 판단에는 직무발명 보상금청구권의 소멸시효 기산점에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다.”

4) 파기의 범위

- 대법원은 선택적 병합 청구의 파기 범위에 관하여 다음과 같이 보았다.
- “**선택적으로 병합된 청구에 대하여 상고심 법원이 선택적 청구 중 어느 하나의 청구에 관한 상고가 이유 있다고 인정할 때에는 이를 전부 파기하여야 한다.**”
- 대법원은 이 법리가 **성질상 선택적 관계에 있는 청구**를 당사자가 **심판의 순위를 붙여 청구한다는 취지**에서 **예비적으로 병합한 경우에도 마찬가지로 적용된다고** 보았다.
- 이 사건에서 원고의 주위적 청구와 예비적 청구는 모두 **직무발명 보상금 지급**이라는 동일한 목적을 달성하기 위

한 것이다.

- 대법원은 원고가 이를 주위적·예비적으로 청구하였더라도 **성질상 선택적 관계**에 있다고 보았다.
- 따라서 구 발명진흥법에 따른 직무발명 보상금청구 부분을 파기하는 이상, **이와 선택적 병합 관계에 있는 나머지 청구 부분도 함께 파기되어야 한다**고 보았다.

5) 같은 취지 판례와의 관계

- 대법원 2026. 6. 25. 선고 2025다217407 판결도 같은 취지로 실시하였다.
- 위 판결 역시 직무발명 보상금청구권의 법적 성질을 **법정채권**으로 보았다.
- 또한 보상규정 등이 특별한 사정 없는 한 **직무발명 보상금청구권을 구체화하거나 보충하기 위한 것**이라고 보았다.
- 아울러 보상규정 등에서 지급요건이나 지급절차 등을 규정하는 방식으로 지급시기를 정하고 있는 경우에는, 종업원 등이 특별한 사정 없는 한 **그와 같이 정해진 지급시기에 직무발명 보상금청구권을 행사할 수 있다**고 보았다.

(6) 결론

- 대법원은 원심의 예비적 청구에 관한 판단, 즉 **피고의 보상규정 등이 종업원에게 별도의 새로운 금전채권을 발생시키는 것으로 해석되지 않는다**는 판단은 수긍하였다.
- 그러나 대법원은 원심의 주위적 청구에 관한 판단, 즉 직무발명 보상금청구권을 **이행기의 정함이 없는 채권**으로 보아 소멸시효가 진행한다고 본 판단은 잘못이라고 보았다.
- 대법원은 피고의 보상규정 등이 **직무발명 보상금에 관해 불확정기한의 지급시기를 정하고 있는 경우**에 해당한다고 보았다.
- 대법원은 원고가 특별한 사정이 없는 한 **그 지급시기가 도래한 때에 직무발명 보상금청구권을 행사할 수 있다**고 판단하였다.
- 대법원은 원심판결에 **직무발명 보상금청구권의 소멸시효 기산점에 관한 법리를 오해한 잘못**이 있다고 보았다.
- 대법원은 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략하였다.
- 대법원은 원심판결 전부를 파기하고 사건을 원심법원에 환송하였다.

(7) 한줄 키워드 요약

- 직무발명 보상금청구권은 정책적으로 인정되는 **법정채권**이고, 보상규정 등은 특별한 사정이 없는 한 이를 구체화·보충하는 것에 불과하여 **별도 약정채권을 발생시키지 않으며**, 보상규정 등에서 지급요건·지급절차로 지급시기를 정한 경우 종업원은 **그 지급시기가 도래한 때 보상금청구권을 행사할 수 있다**.