

연수 및 교육 후 의무복무 기간 중 퇴직자의 연수비, 교육비 반환 약정 - 임금 상당

반환 약정 무효 BUT 순수 교육비 반환 약정 유효



대법원 1996. 12. 20. 선고 95다52222 판결

- (1) 사용자가 근로계약의 불이행에 대하여 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약을 체결하는 것은 강행규정인 근로기준법 제24조에 위반되어 무효라고 할 것(대법원 1978. 2. 28. 선고 77다2479 판결 참조),

- (2) 다만 기업체에서 비용을 부담 지출하여 직원에 대하여 위탁교육을 시키고 이를 이수한 직원이 교육 수료일자로부터 일정한 의무재직기간 이상 근무하지 아니할 때에는 기업체가 우선 부담한 해당 교육비용의 전부 또는 일부를 상환하도록 하

되 위 의무재직기간 동안 근무하는 경우에는 이를 면제하기로 하는 약정은 근로
기준법 제24조에서 금지된 위약금 또는 손해배상의 약정은 아니라고 할 것이다
(대법원 1992. 2. 25. 선고 91다26232 판결 참조).

(3) KAIST 박사과정 위탁교육 대상자 선정, 회사의 연수파견명령에 따라 휴직절차를
없이 3년 동안 위탁교육, 박사학위 취득

(4) 회사규정 - 사외파견연수시행세칙, 파견기간이 1년 이상인 학위과정은 장기연수
에 해당하고 국내 장기연수자에게는 정상급여와 상여금을 지급 및 별도로 연수경
비(이동경비, 학비, 체재비, 교재비 등)의 지급에 관한 규정 + 연수기간의 2배 이
상 의무복무 규정, 위반 시 연수에 소요된 경비 전액을 반환하여야 한다는 규정

(5) 의무 복무 기간 만료 전 퇴직한 사안

(6) 판결요지 - 정상급여 및 상여금을 지급하였다고 하더라도 이로써 원고 회사가 원
래 피고가 부담하여야 할 비용을 우선 부담함으로써 피고에 대하여 반환청구권을

가지게 된다고 할 수 없으므로, 피고가 연수를 종료한 후 원고 회사에서의 의무 복무기간을 근무하지 아니할 경우에 원고 회사에게 위 급료 및 상여금 상당액을 반환하여야 한다는 약정은 근로기준법 제24조에서 금지된 위약금 또는 손해배상의 예정으로서 무효라고 할 것이다.

대법원 1996. 12. 6. 선고 95다24944 판결

(1) 사용자가 근로계약의 불이행에 대하여 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약을 체결하는 것은 강행규정인 근로기준법 제24조에 위반되어 무효라 할 것

(2) 기업체에서 비용을 부담 지출하여 직원에 대하여 위탁교육훈련을 시키면서 일정 임금을 지급하고 이를 이수한 직원이 교육 수료일자부터 일정한 의무재직기간 이상 근무하지 아니할 때에는 기업체가 지급한 임금이나 해당 교육비용의 전부 또는 일부를 상환하도록 하되 의무재직기간 동안 근무하는 경우에는 이를 면제하기로 약정한 경우, 교육비용의 전부 또는 일부를 근로자로 하여금 상환하도록 한 부분은 근로기준법 제24조에서 금지된 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약이 아니므로 유효하지만,

(3) 임금 반환을 약정한 부분은 기업체가 근로자에게 근로의 대상으로 지급한 임금을 채무불이행을 이유로 반환하기로 하는 약정으로서 실질적으로는 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약이므로 근로기준법 제24조에 위반되어 무효이다.

(4) 해외 타 회사에서의 실제 근무를 통한 기술습득의 목적으로 교육훈련의 파견근무가 이루어진 경우, 근로자는 파견근무기간 중 파견한 기업체에게 재적인 채 기술습득을 목적으로 해외의 타 회사에 파견되어 파견된 회사에 근로를 제공하였고, 파견된 회사로부터 지급받은 봉급 및 집세는 현지근무를 통한 실무훈련에 대하여 파견된 회사가 지급한 물품에 해당할 뿐 원래 근로자가 부담하여야 할 비용을 파견한 기업체가 우선 부담함으로써 근로자에 대하여 반환청구권을 가지게 되는 금품이라고는 할 수 없으므로,

(5) 근로자가 의무복무기간을 근무하지 아니할 경우에 파견한 기업체에게 파견된 해외 회사로부터 지급받은 봉급 및 집세 상당액을 반환하여야 한다는 약정은 근로기준법 제24조에서 금지된 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약으로서 무효이다.

(6) 근로자가 파견된 해외회사에게 근로를 제공한 것은 파견한 기업체의 노무지휘권에 따른 것으로서 이는 곧 파견한 기업체에 대한 근로의 제공이라고도 할 수 있으므로 그 기간 중에 파견한 기업체가 근로자에게 지급한 기본급 및 수당은 임금이라 할 것이고, 따라서 근로자가 의무복무기간을 근무하지 아니할 경우에 파견한 기업체로부터 지급받은 기본급 및 수당을 반환하여야 한다는 약정은 근로자에게 근로의 대가로 지급한 임금을 채무불이행을 이유로 반환하기로 한 약정으로서 실질적으로는 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약이라고 할 것이므로 근로기준법 제24조에 위반되어 무효이다.

대법원 2004. 4. 28. 선고 2001다53875 판결

(1) 기업체에서 비용을 부담 지출하여 직원에 대하여 위탁교육훈련을 시키면서 일정 임금을 지급하고 이를 이수한 직원이 교육수료일자부터 일정한 의무재직기간 이상 근무하지 아니할 때에는 기업체가 지급한 임금이나 해당 교육비용의 전부 또는 일부를 상환하도록 하되 의무재직기간 동안 근무하는 경우에는 이를 면제하기로 약정한 경우, 교육비용의 전부 또는 일부를 근로자로 하여금 상환하도록 한

부분은 근로기준법 제27조에서 금지된 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약이 아니므로 유효하지만, 임금반환을 약정한 부분은 기업체가 근로자에게 근로의 대가로 지급한 임금을 채무불이행을 이유로 반환하기로 하는 약정으로서 실질적으로는 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약이므로 근로기준법 제27조에 위반되어 무효이고(대법원 1996. 12. 6. 선고 95다24944, 24951 판결 참조),

(2) 직원의 해외파견근무의 주된 실질이 연수나 교육훈련이 아니라 기업체의 업무상 명령에 따른 근로장소의 변경에 불과한 경우, 이러한 해외근무기간 동안 임금 이외에 지급 또는 지출한 금품은 장기간 해외근무라는 특수한 근로에 대한 대가이거나 또는 업무수행에 있어서의 필요불가결하게 지출할 것이 예정되어 있는 경비에 해당하여 재직기간 의무근무 위반을 이유로 이를 반환하기로 하는 약정 또한 마찬가지로 무효라고 보아야 할 것이다(대법원 2003. 10. 23. 선고 2003다7388 판결 참조).

(3) 원고 회사는 피고의 해외근무기간 동안 통상급여와 해외근무수당 외에 피고와 그 동반가족을 위하여 부임여비, 이주비, 주택임차료, 차량보조비, 가족여행비, 의료보험료, 세금보조로 모두 2억 원 이상을 지출한 사실을 인정할 수 있는바,

(4) 위와 같이 피고가 사용자의 업무명령에 따라 원고 회사의 관련 기업에서 본연의 업무에 종사한 점, 파견된 회사에서의 담당업무 내용, 해외근무기간 등에 비추어 이 사건 해외근무의 주된 실질이 연수나 교육훈련이 아니라 단순한 근로장소의 변경에 해당한다고 봄이 상당하고, 해외근무기간 동안 원고 회사가 피고와 그 동반가족을 위하여 지급 또는 지출한 부임여비 및 기타 체재비 또한 장기간의 해외근무에 대한 대가이거나 업무수행에 있어서 필요불가결하게 지출할 것이 예정되어 있는 경비에 해당하여 이는 원래 원고 회사가 부담하여야 할 성질의 것이고 피고에게는 그 반환의무가 없다고 할 것이므로, 재직기간 의무근무 위반을 이유로 근로자가 해외근무에 소요된 경비를 반환하기로 하는 이 사건 약정은 실질적으로는 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약이어서 근로기준법 제27조에 위반되어 무효라고 할 것이다.

경업금지, 전직금지, 영업금지, 영업비밀, 민형사소송, 손해배상, A~Z 수행경력

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