

해외 파견 근무 후 의무 재직기간 중 퇴직자의 교육비, 체재비 관련 비용 반환 약정 -
인재교류 제도 해외개발은행 근무 사안: 대구고등법원 2023. 10. 4. 선고 2023나10994 판
결



1. 해외 근무가 교육 아닌 파견 근무인지 여부

(1) 당사자(원고) 직원의 주장 요지 - 주된 실질이 교육훈련이 아니라 회사의 업무상 명령에 따른 근로장소의 변경에 불과한 해외파견이고, 원고가 피고로부터 지급받은 이 사건 교육비는 장기간의 해외근무에 대한 대가이거나 업무수행에 있어 필요불가결하게 지출할 것이 예정되어 있는 경비에 해당하여 피고가 부담하여야 할 것이므로 원고에게는 그 반환의무가 없다. 교육훈련규정의 재직의무기간 조항을 적용하여 원고가 퇴사할 당시 퇴직금에서 이 사건 교육비를 상계하도록 한

것은 근로기준법 제20조를 위반한 것으로 무효이다.

- (2) 사용자 회사의 주장 요지 - 업무와 직접적 관련 없이 개인 역량 강화 목적으로 교육훈련을 위해 파견된 것이다. 따라서 파견 이후 재직의무기간이 만료하기 전에 퇴직할 경우 교육훈련규정에 따라 파견기간 동안 지급된 교육비의 반환을 요구할 수 있다.

2. 법원 판결 요지 - 교육 아닌 파견 근무

- (1) 사용자 피고는 위 파견기간 중에도 원고에게 과업을 부여하고 지휘·감독을 계속하였다. 피고는 해외기관 인재교류 대상자 관리를 위해 정기보고, 수시보고를 실시하고, 파견기관에서의 업무실적, 협업노력도, 사업·업무기여도, 자기계발 노력도 등을 종합하여 성과평가를 실시하며, 위 평가결과가 일정 기준(65점)에 미달할 경우 복귀조치를 검토하겠다고 명시하였다. 원고의 파견기간 동안 업무에 대하여 B 근무자가 관리자로 지정되고 별도의 선임과 보조선임이 배정되었으며, 원고나 선임들이 작성한 업무계획에 따라 업무를 실시한 것으로 보인다.

(2) 수행업무의 내용 및 피고 사업과의 관련성 - 원고는 파견기간 동안 수력발전 분야 전문가로서 아래와 같이 B에 기술적인 원조를 하여 협력관계를 구축하는 동시에 피고의 사업 분야 발굴 및 장래 사업수주 가능성을 분석하고 보고하는 업무를 하였다.

3. 교육비 또는 체재비 반환 여부

(1) 근로기준법이 제20조에서 "사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다."고 규정하고 있는 취지는, 근로자가 근로계약을 불이행한 경우 반대급부인 임금을 지급받지 못한 것에 더 나아가서 위약금이나 손해배상을 지급하여야 한다면 근로자로서는 비록 불리한 근로계약을 체결하였다 하더라도 그 근로계약의 구속에서 쉽사리 벗어날 수 없을 것이므로 위와 같은 위약금이나 손해배상액 예정의 약정을 금지함으로써 근로자가 퇴직의 자유를 제한받아 부당하게 근로의 계속을 강요당하는 것을 방지하고, 근로계약 체결시의 근로자의 직장선택의 자유를 보장하며 불리한 근로계약의 해지를 보호하려는 데 있다 할 것인바,

(2) 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 제20조에서 금지된 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약이 아니므로 유효하지만,

(3) 임금반환을 약정한 부분은 기업체가 근로자에게 근로의 대상으로 지급한 임금을 채무불이행을 이유로 반환하기로 하는 약정으로서 실질적으로는 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약이므로 근로기준법 제20조에 위반되어 무효이고,

(4) 직원의 해외파견근무의 주된 실질이 연수나 교육훈련이 아니라 기업체의 업무상 명령에 따른 근로장소의 변경에 불과한 경우, 이러한 해외근무기간 동안 **임금 이외에 지급 또는 지출한 금품**은 장기간 해외근무라는 특수한 근로에 대한 대가이거나 또는 업무수행에 있어서의 필요불가결하게 지출할 것이 예정되어 있는 경비에 해당하여 재직기간 의무근무 위반을 이유로 이를 반환하기로 하는 약정 또

한 마찬가지로 무효라고 보아야 할 것이다(대법원 2004. 4. 28. 선고 2001다53875

판결 참조).

- (5) 원고에 대한 해외파견의 본질 - 본 ① 해외기관 인재교류의 목적과 취지, ② 대상자 선정절차, 파견의 기간과 방식, ③ 피고의 지휘·감독, ④ 수행업무의 내용 및 피고 사업과의 관련성 등을 종합하면, 원고가 해외기관 인재교류 대상자로서 B에서 재직·근무한 것은 연수나 교육훈련이라기보다 실질상 파견근로에 해당한다고 봄이 타당하다. 비록 원고가 파견근무를 수행하는 동안 관련 분야의 경험과 지식을 축적하고 인적 교류가 확대되는 등 개인적 역량이 강화되는 이익을 얻는다고 하더라도 이는 근로과정에서 생기는 부차적인 효과에 불과하다.

- (6) 그렇다면 원고에 대한 해외파견은 피고의 업무상 명령에 따른 근로장소의 변경에 불과하고, 피고가 원고에게 지급한 교육비는 해외근무라는 특수한 근로에 대한 대가이거나 또는 업무수행에 있어 지출이 예정되어 있는 경비에 속한다고 보아야 한다.

- (7) 그런데도 피고가 원고에 대한 해외파견이 위탁교육훈련에 해당한다고 보아 그에 따른 의무 재직기간을 위반하였다는 이유로 퇴직금과 상계하는 방식을 통해

원고로부터 이 사건 교육비(체재비, 항공료, 학자금 등 포함) 상당을 회수하거나

이를 보유하는 것은 법률상 원인이 없는 것이므로, 피고는 특별한 사정이 없는

한 이를 부당이득으로서 원고에게 반환할 의무가 있다.

첨부: 대구고등법원 2023. 10. 4. 선고 2023나10994 판결

기술유출, 영업비밀, 특허침해, 부정경쟁, 손해배상, 형사고소, 민사소송, A~Z 수행경력

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