

# 대 구 고 등 법 원

## 제 3 민 사 부

### 판 결

사 건	2023나10994 부당이득금
원고, 항소인	A 김천시 소송대리인 법무법인 중원 담당변호사 김연우, 이상화
피고, 피항소인	한국수자원공사 대전 대표자 사장 박재현 법률상대리인 김용규 소송대리인 법무법인 범어 담당변호사 서정욱
제 1 심 판 결	대구지방법원 김천지원 2023. 1. 20. 선고 2021가합16020 판결
변 론 종 결	2023. 9. 6.
판 결 선 고	2023. 10. 4.

### 주 문

1. 제1심판결 중 아래에서 지급을 명하는 금액에 해당하는 원고 패소 부분을 취소한다.  
피고는 원고에게 77,543,603원 및 이에 대하여 2021. 7. 21.부터 2023. 10. 4.까지 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지 연 12%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 원고의 나머지 항소를 기각한다.
3. 소송 총비용 중 60%는 원고가, 나머지는 피고가 각 부담한다.
4. 제1항의 금전지급 부분은 가집행할 수 있다.

### 청구취지 및 항소취지

제1심판결을 취소한다. 피고는 원고에게 209,743,603원 및 이에 대하여 이 사건 소장 부분 송달 다음날부터 다 갚는 날까지 연 12%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

## 이 유

### 1. 기초사실

이 법원이 이 부분에 관하여 기재할 이유는 제1심판결 해당 부분 기재와 같으므로, 민사소송법 제420조 본문에 따라 이를 그대로 인용한다.

### 2. 당사자들의 주장

#### 가. 원고

1) 원고가 B에서 근무한 2년의 기간은 그 주된 실질이 교육훈련이 아니라 피고의 업무상 명령에 따른 근로장소의 변경에 불과한 해외파견이고, 원고가 피고로부터 지급 받은 이 사건 교육비는 장기간의 해외근무에 대한 대가이거나 업무수행에 있어 필요불가결하게 지출할 것이 예정되어 있는 경비에 해당하여 피고가 부담하여야 할 것이므로

원고에게는 그 반환의무가 없다. 그럼에도 피고가 이 사건 교육훈련규정의 재직의무기간 조항을 적용하여 원고가 퇴사할 당시 퇴직금에서 이 사건 교육비를 상계하도록 한 것은 근로기준법 제20조를 위반한 것으로 무효이다. 설령 원고의 B 파견근무의 성질이 연수 또는 교육훈련에 해당한다고 하더라도, 원고의 퇴직금과 이 사건 교육비 중 체재비를 상계한 것은 근로기준법 제20조에 위반한 것으로 무효이다.

따라서 피고는 원고에게 부당이득반환으로 원고의 퇴직금에서 상계처리한 이 사건 교육비 77,543,603원과 이에 대한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

2) 원고는 피고의 국외근무직원복무규정상 "주재원"에 해당하고, 주재원에 대한 연봉 및 수당 등은 국외근무직원연봉및복지후생규정(이하 '이 사건 복지후생규정')에 따라 지급되는바, 위 규정상 주재원에게는 국외근무수당, 가족수당, 임차사택비 등을 지급하게 되어 있고, 원고가 B에서 파견근무를 마친 이후 2019. 3. 27.부터 2021. 3. 28.까지 B에 파견된 소외 C은 위 각 항목에 해당하는 돈을 지급받았음에도 불구하고 피고는 원고에게는 이를 지급하지 아니하였으므로, 피고는 원고에게 원고가 B에서 근무한 기간 동안 미지급된 국외근무수당, 가족수당, 임차사택비 등 134,369,508원 및 이에 대한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

3) 피고가 원고에게 이 사건 복지후생규정에 따라 지급되어야 하는 국외근무수당, 가족수당 등을 지급하지 않았고, 원고가 이 사건 교육훈련규정에 의한 재직의무기간 만료 전에 퇴직하였다는 이유로 원고에게 원고의 퇴직금에서 이 사건 교육비를 공제하고 나머지 차액을 지급한 것은 불법행위에 해당하므로 피고는 원고에게 손해배상으로 이 사건 교육비와 미지급된 국외근무수당, 가족수당, 임차사택비 등의 합계 211,913,111원(= 77,543,603원 + 134,369,508원) 중 청구취지 기재 209,743,603원과 이에 대한 지

연손해금을 지급할 의무가 있다.

#### 나. 피고

1) 원고는 피고의 업무와 직접적 관련 없이 개인 역량 강화 목적으로 교육훈련을 위해 B에 파견된 것이다. 따라서 피고로서는 원고가 B 파견 이후 재직의무기간이 만료하기 전에 퇴직할 경우 이 사건 교육훈련규정 제27조, 제28조에 따라 파견기간 동안 지급된 교육비의 반환을 요구할 수 있는바, 피고가 위 규정에 따라 재직의무기간 만료 전에 퇴직한 원고에 대하여 퇴직금과 이 사건 교육비를 상계처리한 것은 정당하다.

2) 원고가 B에 파견된 것은 피고의 해외기관 인재교류에 따른 것으로 원고에 대하여는 해외기관 인재교류 파견자 경비 지원기준이 적용될 뿐 이 사건 복지후생규정이 적용될 수 없고, 이 사건 복지후생규정에 따른 각종 수당은 임금에 해당하는바, 이와 관련된 채권은 이 사건 소 제기 당시 시효로 소멸하였다.

### 3. 인정사실

갑 제2, 9, 10, 14, 33, 35, 36, 38, 41, 47, 49호증, 을 제1호증, 제4호증의 2, 제6호증의 1 내지 7, 제14, 16호증의 각 기재와 변론 전체의 취지를 종합하면 다음의 각 사실이 인정되고, 을 제11호증의 1 내지 4, 12호증의 각 기재만으로는 이를 뒤집기에 부족하며, 달리 반증이 없다.

#### 가. 해외기관 인재교류의 목적과 취지

아래 사정에 의하면, 원고에 대한 해외기관 인재교류 실시의 목적과 취지는 직원 파견을 통해 B로부터 사업을 수주하거나 관리하는 데에 있거나 적어도 B로부터 그 발주사업에 관한 정보를 수집하고 장래 사업수주를 위하여 관계자들과 인적 유대(네트워크)를 유지하는 데에 있었다.

1) 해외기관 인재교류의 근거가 되는 피고와 B 간 협약서(갑 제2호증)는 위 인재 교류 대상자가 B에서 진행할 업무의 내용 및 준수사항, 현지 관리자 등을 정하고 있으며, 더불어 피고에게 인재교류 대상자에 대한 임금 및 수당 등 지급의무와 업무평가에 대한 검토 책임이 있음을 명시하고 있다. 반면 B가 인재교류 대상자의 교육 및 연구 등과 관련하여 어떠한 의무를 진다는 내용은 없고, 다만 인재교류 대상자가 얻을 수 있는 혜택이나 특혜로 선임자 승인 하에 B 내부 교육 프로그램을 참석할 수 있다는 내용이 기재되어 있을 뿐이다.

2) 피고는 2015. 7.경 '15년 해외기관 인재교류 실시계획(2차)'(을 제1호증, 이하 '2015년 실시계획'이라 한다)를 공고하면서 인재교류의 형태를 '업무파견'이라고 명시하는 한편, 위 추진방향 및 목적을 '국제적 실무경험을 통한 신기술 습득 및 사업화 연계 추진', '국제기관과의 네트워크 및 협력관계 구축으로 공사 해외사업 진출기반 확대'로, 파견근무자의 수행역할을 '파견기관의 선진기술 및 실무경험을 통한 피고 적용방안 연구, 피고의 사업화와 연계한 연구과제 수행, 파견기관과의 네트워크 구축 및 해외사업 개발 정보제공, 인맥정보관리시스템을 통한 사내유관부서와 업무관련 협업'으로 표시하였다. [이와 달리 2015년 실시계획 IV항은 '재직의무기간은 교육훈련규정상 교육파견자 관련규정 적용'이라고 표시하고, '해외기관 인재교류 파견자 안내사항'(갑 제14호증, 이하 '파견 안내사항'이라 한다)은 파견근무 개시를 '교육개시'라고 표현하고 있으나, 위와 같은 기재는 해외기관 인재교류의 실질이나 내용에 관한 것이라기보다는 관계 규정을 명확히 하거나 내부적인 인력관리 계획을 정한 데에 불과한 것으로 보인다.]

3) 피고는 2014년에 B가 발주한 '솔로몬 제도 ○○○ 용역'을 수주하였고, 2020년에 같은 '서우즈백 ○○○ 사업'을 수주하였는데, 여기에는 피고가 2008년경부터 지속

적으로 B에 직원을 파견해온 것이 어느 정도 긍정적인 영향을 미쳤을 것으로 보인다.

#### 나. 대상자 선정절차 및 파견기간

1) 피고는 2015년 실시계획에 따라 해외기관 인재교류 신청자들의 관련 경력, 학력 외에 관련 직무 분야의 교육이수실적을 평가에 반영하여 대상자를 1차로 선별하였고, 평가점수나 순위에 불구하고 수용기관(B)의 의견 및 요청에 따라 최종적으로 원고를 대상자로 선정하였는데, 이는 교육이나 연수를 통한 대상자의 직무능력 향상보다는 관련 분야의 전문성을 갖춘 인력을 파견함으로써 수용기관의 업무에 실질적인 도움을 주기 위한 것이었다.

2) 교육이나 연수를 위한 해외 파견의 경우 특별히 학위 취득을 목적으로 하지 않는 이상 경비과다, 근로단절 등을 회피하기 위해 파견기간을 수개월로 정하거나 길어야 1년 정도로 정하는 것이 보통일 터인데, 피고는 당초 2015 실시계획에서 파견기간을 '1년 이내'로 공고하였음에도 실제로 원고를 B에 파견함에 있어서는 B와의 협약 내용을 고려하여 파견기간을 2년으로 확정하여 파견하였다.

#### 다. 피고의 지휘·감독

아래에서 보는 바와 같이, 피고는 위 파견기간 중에도 원고에게 과업을 부여하고 지휘·감독을 계속하였다.

1) 피고는 2015년 실시계획에서, 해외기관 인재교류 대상자 관리를 위해 정기보고, 수시보고를 실시하고, 파견기관에서의 업무실적, 협업노력도, 사업·업무기여도, 자기개발 노력도 등을 종합하여 성과평가를 실시하며, 위 평가결과가 일정 기준(65점)에 미달할 경우 복귀조치를 검토하겠다고 명시하였다.

2) 원고의 파견기간 동안 업무에 대하여 B 근무자가 관리자로 지정되고 별도의 선

임과 보조선임이 배정되었으며, 원고나 선임들이 작성한 업무계획에 따라 업무를 실시한 것으로 보인다(갑 제2호증 협약서). 원고의 다만 이 경우에도 피고는 원고의 업무평가 검토의 책임이 있었다.

3) 피고는 2017. 4.경 '해외사업 관련 국외 파견자 활동도 제고 방안'(갑 제10호증)을 수립하여 해외기관 인재교류 프로그램과 피고 해외사업과의 연계성을 강화하였고, 특히 파견기관 중 해외사업과 직접적인 관련성이 있는 3개 기관(B 포함)의 파견자에 대하여는 해외사업 관련 업무를 부여하고, 그 수행을 위한 계획을 수립하여 보고하도록 하였다(갑 제38호증).

#### 라. 수행업무의 내용 및 피고 사업과의 관련성

원고는 B 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.

1) 원고는 B 내 Central and West Asia Department의 에너지부서에서 Energy Specialist로서 B 직원 근무지침에 따라 주 5일 40시간 동안 근무하였다(갑 제49호증). B가 원고에게 발급한 재직증명서(갑 제35호증)에는 B 내 원고의 근무부서와 근무지, 연봉 등이 명시되어 있다.

2) 원고는 파견기간 2년 동안 B에서 수력발전 분야 전문가로서 업무를 수행하였는데, 특히 키르기스스탄, 우즈베키스탄, 파키스탄 등 중앙아시아의 여러 나라에 총 13회 출장업무(1회에 1~2주일 소요)를 나가 수력발전 관련 기술지원을 하였다(을 제6호증 참조).

3) 원고는 피고가 1,000만 달러 이상을 직접 투자한 '솔로몬 제도 ○○○ 수력프로

젝트'에 동료 검토자로 참여하였고, 2017. 2. 9. 개최된 프로젝트 회의에서는 기존 타당성보고서(F/S)에서 설계된 수력용량에 관련된 의견을 제시하여 해당 내용이 프로젝트에 반영되기도 하였다(갑 제36호증). B 역시 연간 성과 검토서(갑 제33호증)에서 원고가 수력 발전 프로젝트에 기술적 기여를 하였다고 평가하였다.

4) 피고는 해외사업과의 연계성을 강화하기 위하여 2017. 4.경 해외기관 인재교류 담당부서인 인재경영처 대신 해외사업처에 관리자를 지정한 후 원고에게 해외사업 관련 과제를 부여하였고, 이에 따라 원고는 2017. 6. 정기보고서(갑 제41호증)에서 B 사업 중 피고 참여가능사업 발주정보 사전조사, B 사업관련자 인맥정보 조사 등에 관하여 보고를 하였고, 2017. 9. 18. B 컨설팅사업 수주 전략 보고서(갑 제47호증)에서 B 컨설팅 사업의 종류, B의 사업 선정 방식, 선정과정에서의 평가항목 및 배점 등에 관한 구체적인 자료와 제언에 관하여 보고를 하였다.

5) 원고가 2017. 6. 26.부터 6. 27.까지 B에서 Financing Products Training을 수강하고, 같은 해 9. 18.부터 9. 22.까지 Consulting Recruitment e-learning을 수강한 적이 있으나, 위와 같은 교육은 원고가 B 업무 수행에 필요한 지식을 습득하기 위한 단기 과정에 불과하여 이를 근거로 원고에 대한 B 파견이 개인의 역량강화를 위한 것이었다고 보기 어렵다.

#### **4 교육비반환 청구에 대한 판단**

##### **가. 관련 법리**

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, 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, 임금반환을 약정한 부분은 기업체가 근로자에게 근로의 대상으로 지급한 임금을 채무불이행을 이유로 반환하기로 하는 약정으로서 실질적으로는 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약이므로 근로기준법 제20조에 위반되어 무효이고, 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 2004. 4. 28. 선고 2001다 53875 판결 참조).

#### 나. 원고에 대한 해외파견의 본질

앞서 제3항에서 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.

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.

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.

#### 다. 피고의 소멸시효 항변 등에 대한 판단

1) 피고는, 원고가 지급을 구하는 위 돈이 실질적으로 퇴직금에 해당하므로 이 사건 소 제기 당시 원고의 퇴직일인 2018. 5. 31.로부터 3년이 경과하여 소멸시효가 완성되었다고 주장하나, 원고는 무효인 상계처리로 피고에게 환수된 이 사건 교육비의 반환을 구하고 있는바 원고의 채권은 부당이득반환채권으로서 피고가 이 사건 교육비를 상계처리한 2018. 5. 25.로부터 10년의 소멸시효기간이 적용된다고 할 것이므로 피고의

위 주장은 이유 없다.

2) 또한 피고는, 원고가 자유로운 의사에 기하여 퇴직금에서 이 사건 교육비를 상계하는 것에 동의하였으므로 상계처리가 유효하다고 주장하나, 앞서 본 바와 같이 피고가 원고의 재직기간 의무근무 위반을 이유로 원고에게 이 사건 교육비에 대하여 반환을 구할 수 없는 이상 피고의 자동채권이 존재한다고 볼 수 없으므로 피고의 위 주장 역시 이유 없다.

#### 라. 소결론

따라서 피고는 원고에게 부당이득반환으로 이 사건 교육비 환수금 77,543,603원 및 이에 대하여 원고가 그 지급을 구하는 이 사건 소장 부분 송달 다음날인 2021. 7. 21.부터 피고가 그 이행의무의 존부나 범위에 관하여 항쟁함이 타당한 당심판결 선고 일인 2023. 10. 4.까지 민법이 정한 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지 소송촉진 등에 관한 특례법이 정한 연 12%의 각 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

### 5. 국외근무수당 등 청구에 관한 판단

#### 가. 이 사건 복지후생규정의 적용 여부

앞서 든 증거와 갑 제17, 20호증, 을 제4, 5, 7호증의 각 기재, 제1심 증인 C의 일부 증언 및 변론 전체의 취지에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정에 비추어, 원고가 제출한 증거만으로는 주재원 등에 대한 국외근무수당 지급의무를 규정한 이 사건 복지후생규정이 해외기관 인재교류 대상자인 원고에게까지 그대로 적용된다고 인정하기 어렵고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

① 피고는 '해외기관(B, UNESCO 등) 파견직원'과 '국외근무직원 또는 주재원'을 개념상 구별하고 있었던 것으로 보인다(피고의 2021. 6. 17.자 감사의견서에는 "인재개발

원의 주관으로 주재원의 보수·복지후생에 관한 기준을 별도로 정할 경우 복지 수혜의 일관성과 형평성에 대한 고려가 미흡할 수 있고 해외 기관 파견직원이 국외근무직원 또는 주재원으로 달리 해석될 여지도 있으므로..." 개선할 필요성이 있다고 기재되어 있다).

② 피고는 '2015년 해외기관 인재교류 실시계획(2차)'에 따라 신청자를 모집하였고, 원고는 여기에 신청하여 소정의 선발 절차를 거친 후 위 인재교류 프로그램에 따라 B에 파견되어 근무하였는데, 피고는 해외기관 인재교류 대상자 경비 지원에 대하여는 별도의 지원 기준을 두고 있었고, 원고에 대하여도 위 기준과 같은 내용으로 경비 지원 기준을 안내하였다.

③ 피고는 2021. 7. 1. 해외기관 인재교류 대상자를 주재원으로 판단하여 '국외근무직원 연봉 및 복지후생규정'에 주재원에 대한 보수, 복지후생 등에 관하여 사장이 따로 정할 수 있도록 하는 위임규정(제18조의2)을 신설하였다(갑 제17호증 참조). 그러나 피고의 이러한 조치는 상임감사위원의 지적에 따라 해외기관 인재교류 대상자를 주재원에 포함시키기로 하는 결정에 따른 것이었고, 더욱이 원고는 위 복지후생 규정이 개정되기 전에 해외기관 인재교류로 인한 파견근무를 이미 마친 바 있으므로, 위 개정 규정이 원고에게 소급하여 적용된다고 볼 수 없다.

#### **나. 소멸시효 완성**

피고는 원고의 국외근무수당 지급청구권이 시효소멸하였다고 주장하고 있는 바, 이 사건 복지후생규정에 따라 지급하는 국외근무수당 등의 성격은 임금이므로 근로기준법 제49조에 의하여 3년의 소멸시효가 적용되고, 그 기산점은 원고의 파견기간이 종료된 2017. 12. 6.이라고 할 것인데, 원고는 그로부터 약 3년 7개월이 경과한 2021. 7.

13.에야 이 사건 소를 제기하였으므로, 만일 원고에게 이 사건 복지후생규정이 적용되어 국외근무수당 등 지급청구권을 가진다고 하더라도 위 채권은 이 사건 소 제기 당시 이미 시효로 소멸하였음이 분명하다.

이에 대하여 원고는 피고의 소멸시효 항변이 신의칙에 위반하는 권리남용이어서 허용될 수 없으며, 만약 소멸시효 항변이 인정되더라도 그 기산점은 2017. 12. 6.이 아니라고 주장한다. 그러나 원고가 제출한 증거만으로는 이 사건에서 피고가 소멸시효완성 전에 원고의 권리행사나 시효중단을 불가능 또는 현저히 곤란하게 하였다거나 그러한 조치가 불필요하다고 믿게 하는 행동을 하였다고 보이지 않고, 원고가 주관적으로 국외근무수당 등 채권의 존재를 인식하지 못하였다 하더라도 이것이 객관적으로 권리를 행사할 수 없는 장애사유라고 볼 수는 없다. 또한 지원 과정에서 주재원과 같은 수준의 국외근무수당 등을 수령할 수 없음을 잘 알면서도 B 파견근무에 지원한 원고를 특별하게 보호할 필요성이 크다고 보기도 어렵다. 그렇다면 피고의 예비적 소멸시효 항변은 신의칙에 위반하는 권리남용이 아니어서 허용되는 반면 기산점의 예외는 인정되지 않는다고 봄이 타당하다.

#### 다. 소결론

따라서 원고에게는 국외근무수당 등 지급에 관한 이 사건 복지후생규정이 적용된다고 볼 수 없고, 설령 위 규정이 원고에게 적용되어 원고가 국외근무수당 등 지급청구권을 가진다고 하더라도 위 채권은 시효완성으로 이미 소멸하였으므로, 원고의 이 부분 주장은 어느 모로 보나 이유 없다.

### 6. 불법행위에 기한 손해배상청구에 대한 판단(예비적 청구원인)

가. 교육비 회수에 관하여는 앞에서 부당이득반환 책임에 관한 원고의 주위적 주장

을 받아들였으므로, 불법행위 책임을 전제로 하는 원고의 예비적 주장에 대하여는 나아가 판단할 필요가 없다.

나. 국외근무수당 등 미지급과 관련하여 원고의 주장과 같이 피고에게 불법행위가 성립하는지 살피건대, 앞서 본 바와 같이 원고에게 복지후생규정에 따른 국외근무수당 등 지급청구권이 인정되지 않는 이상 이를 미지급한 것이 불법행위에 해당한다고 보기 어렵고, 만일 이와 달리 원고에게 국외근무수당 등 지급청구권이 인정된다고 하더라도 원고는 늦어도 파견기간이 종료된 2017. 12. 6.경에는 피고가 국외근무수당 등의 지급을 거절하는 것이 불법행위에 해당한다는 사정을 알았을 것인데도 불구하고 그로부터 3년이 경과하도록 손해배상을 청구하지 않았으므로, 위 불법행위에 기한 손해배상채권은 시효로 이미 소멸하였다. 따라서 원고의 이 부분 주장은 이유 없다.

## 7. 결 론

그렇다면 원고의 청구는 위 인정범위에서 이유 있으므로 이를 인용하고, 나머지 청구는 이유 없으므로 이를 기각하여야 한다. 제1심판결 중 위 인용금액에 해당하는 원고 패소 부분은 이와 결론을 달리하여 부당하므로 원고의 항소를 일부 받아들여 이를 취소하고 피고에게 위 인용금액의 지급을 명하며, 제1심판결 중 나머지 부분은 이와 결론을 같이하여 정당하므로 원고의 나머지 항소는 이유 없어 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장      판사      손병원

판사 김형호

판사 박경모