



해외기관 인재교류 제도에 따라 외국에서 근무를 한 것은 교육훈련이 아니라 파견근로에 해당한다고 판단한 사례

(대구고등법원 2023.10.4. 선고 2023나10994 판결)

피고는 수자원 개발, 생활용수 공급 등을 목적으로 설립된 공기업이고, 원고는 피고에 입사하여 2015. 12. 7.부터 2017. 12. 6.까지(이하 '파견기간') 외국에서 해외기관 인재교류 파견근무를 하다가 2018. 5. 31. 퇴직한 자입니다. 피고 교육훈련규정에서는 6개월 이상의 교육 파견과정을 이수한 직원은 국외교육의 경우 교육기간의 3배에 해당하는 기간동안 재직해야 하는 의무를 규정하고 있고, 위 재직의무를 위반하고 퇴직한 경우에는 교육소요경비 중 전체 재직의무기간에서 재직의무 잔여기간에 해당하는 비율에 해당하는 금액을 회수한다는 조항이 존재합니다.

원고는 파견기간동안 외국에서 근무하면서 외국 수력발전 현대화 프로젝트에 참여하였으며, 피고에게 해외사업 관련 협업계획을 내용으로 한 월별 정기보고서를 작성하여 보고하였고, 수력분야 파견근무자로서 반기별로 4회에 걸쳐 수행업무 결과보고서를 작성하여 보고하기도 하였습니다. 파견근무를 마치고 귀국한 후 원고가 2018. 5. 31. 명예퇴직을 하자 피고는 교육훈련규정에 근거하여 원고에게 파견근무와 관련된 교육비 약 7,800만원을 반환할 것을 요구하였고, 이에 원고와 피고는 원고의 퇴직금채권과 피고의 교육비 반환채권을 상계하기로 하는 '퇴직금 상계 동의서'를 작성하고, 피고는 원고에게 원고의 퇴직금에서 교육비를 공제한 차액을 지급하였습니다. 이에 원고는 자신이 해외에서 근무한 2년의 기간은 주된 실질이 교육훈련이 아니라 해외파견이었고 교육비는 실질적으로는 임금인바, 재직의무 위반을 규정한 피고의 교육훈련규정은 근로기준법 제20조에 반하는 것이므로 원고에게는 교육비를 반환할 의무가 없다고 주장하며 피고에게 교육비 약 7,800만원 및 지연손해금의 반환을 청구하였습니다.

법원은 해외기관 인재교류의 주된 목적과 취지는 해외 사업의 수주관리, 정보수집, 관계자들과의 인적 네트워크 유지에 있었다면서, ① 피고는 파견기간 중 원고에게 과업을 부과하고 지휘·감독을 계속한 점, ② 원고가 파견기간동안 수행한 업무는 피고의 사업분야 발굴 및 장래 사업수주 가능성을 분석하고 보고하는 것으로서 피고 사업과 관련성이 큰 점, ③ 파견기간동안 원고가 교육을 수강하기는 하였으나 이는 업무 수행에 필요한 지식을 습득하기 위한 단기 과정에 불과하므로 원고에 대한 파견이 개인의 역량강화를 위한 것으로 보기 어려운 점을 고려할 때, 원고에 대한 해외기관 인재교류 실시는 실질상 파견근로에 해당한다고 판단하였습니다.

그러므로 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 하며, 피고가 원고에 대한 해외파견이 위탁교육훈련에 해당한다고 보아 그에 따른 의무재직기간을 위반하였다는 이유로 교육비를 퇴직금과 상계하는 것은 법률상 원인이 없기 때문에 피고는 원고에게 부당이득으로서 이를 반환할 의무가 있다고 판단하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com