

노동법 판례카드  
-취업규칙-

# 취업규칙의 의의와 법적 성격

정리: 김영호 노무사



## 취업규칙의 의의와 법적 성격

근로관계 종료 후의 권리·의무에 관한 사항도 취업규칙인지 설명하세요.

취업규칙에서 정한 복무규율과 근로조건은 근로관계의 존속을 전제로 하는 것이지만, 사용자와 근로자 사이의 근로관계 종료 후의 권리·의무에 관한 사항이라고 하더라도 사용자와 근로자 사이에 존속하는 근로관계와 직접 관련되는 것으로서 근로자의 대우에 관하여 정한 사항이라면 이 역시 취업규칙에서 정한 근로조건에 해당한다.

[대법원 2022. 9. 29. 선고 2018다301527 판결 : 특별퇴직자들에 대한 재채용 부분을 취업규칙으로 봄]



노동법 판례카드  
-임금

# 승진발령 취소와 임금인상분의 부당이득 여부

정리: 김영호 노무사



# 1. 승진발령이 취소된 경우 임금인상분의 부당이득 여부

승진발령이 무효임에도 근로자가 승진발령이 유효함을 전제로 승진된 직급에 따라 계속 근무하여 온 경우, 승진 전후 각 직급에 따라 수행하는 업무에 차이가 있어 승진된 직급에 따른 업무를 수행하고 그에 대한 대가로 임금이 지급되었다면, 근로자가 지급받은 임금은 제공된 근로의 대가이므로 근로자에게 실질적인 이득이 있다고 볼 수 없어 사용자가 이에 대해 부당이득으로 반환을 청구할 수 없다.

그러나 승진 전후 각 직급에 따라 수행하는 업무에 차이가 없어 승진 후 제공된 근로의 가치가 승진 전과 견주어 실질적 차이가 없음에도 단지 직급의 상승만을 이유로 임금이 상승한 부분이 있다면, 근로자는 임금 상승분상당의 이익을 얻었다고 볼 수 있고, 승진이 무효인 이상 그 이득은 근로자에게 법률상 원인 없이 지급된 것으로서 부당이득으로 사용자에게 반환되어야 한다.(대법원 2022. 8. 19. 선고 2017다292718 판결)

# 2. 승진 전후 제공된 근로의 가치 사이에 실질적으로 차이가 있는지 판단하는 기준

승진 전후 제공된 근로의 가치 사이에 실질적으로 차이가 있는지는 제공된 근로의 형태와 수행하는 업무의 내용, 보직의 차이유무, 직급에 따른 권한과 책임의 정도 등 여러 사정을 종합적이고 객관적으로 평가하여 판단하여야 한다.(대법원 2022. 8. 19. 선고 2017다292718 판결)

