



## 승진발령이 무효임에도 근로자가 승진발령이 유효함을 전제로 승진된 직급에 따라 계속 근무하여 온 경우, 승진 전후 각 직급에 따른 업무에 차이가 없다면 그 임금 상승분은 부당이득으로 반환되어야 한다고 본 사례 (대법원 2022. 8. 19. 2017다292725 판결)

이 사건은 원고 회사가 소속 근로자인 피고들에 대해, 피고들의 승진발령이 취소됨에 따라 피고들이 승진으로 인해 받았던 표준가산급 상승분, 승진가산급을 부당이득으로 반환할 것을 청구한 사안으로, 해당 상승분이 승진된 직급에 맞는 근로의 대가인지가 문제된 사건입니다.

원심은 피고들에 대한 임금 상승분이 승진에 따른 업무를 수행한 데에 대한 대가로 지급된 것이기에 법률상 원인이 있어 원고가 부당이득 반환을 청구할 수 없다고 보았습니다.

그러나 대법원은 이를 판단하기 위해서는 승진 전후 각 직급에 따라 수행하는 업무에 차이가 있는지를 살펴봐야 한다고 보았습니다. 즉, 승진된 직급에 따른 업무를 수행하고 그에 대한 대가로 임금이 지급되었다면, 근로자가 지급받은 임금은 제공된 근로의 대가이므로 사용자가 이에 대해 부당이득으로 반환을 청구할 수 없습니다. 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 그 임금 상승분 상당의 이익을 얻었다고 볼 수 있고, 승진이 무효인 이상 그 이득은 근로자에게 법률상 원인 없이 지급된 것으로서 부당이득으로 사용자에게 반환되어야 한다고 보았습니다. 그리고 승진 전후 제공된 근로의 가치 사이에 실질적으로 차이가 있는지는 제공된 근로의 형태와 수행하는 업무의 내용, 보직의 차이 유무, 직급에 따른 권한과 책임의 정도 등 여러 사정을 종합적이고 객관적으로 평가하여 판단하여야 한다고 보았습니다.

대법원은 원심으로서의 피고들의 승진 전후 각 직급에 따른 업무에 구분이 있는지, 피고들이 승진 후 종전 직급에서 수행하였던 업무와 구분되는 업무를 수행함에 따라 제공한 근로의 가치가 실질적으로 다르다고 평가할 수 있는지를 살핀 다음, 그에 따라 이 사건 급여상승분이 부당이득에 해당하는지를 판단하였어야 함에도 이를 제대로 살피지 아니하였다는 이유로 원심을 파기하여 환송하였습니다.

### 관련구성원

## 기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

## 이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

## 박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

## 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com