



정년연장형 임금피크제를 유효하다고 본 판결이 선고되었습니다.

2022.12.19

1. 개요

법무법인(유) 세종 노동그룹은 2022. 12. 7. K공사를 대리하여 대전고등법원으로부터 ‘K공사의 임금피크제는 유효하므로 원고들의 청구를 기각한다’는 판결을 선고받았습니다[대전고등법원 12. 7. 선고 (청주)2022나50254 판결].

2. 사건의 경위

K공사는 노동조합과 합의하여 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 하는 고령자고용법 규정의 시행일인 2016. 1. 1.부터 직원의 정년을 58세에서 60세로 연장하고 해당 기간 임금지급률을 90%, 70%, 60%로 정하는 임금피크제(이하 “**이 사건 임금피크제**”)를 시행하였습니다.

원고들은 임금피크제의 적용을 받고 있거나, 그 적용을 받은 뒤 퇴사한 직원으로, ① 이 사건 임금피크제는 취업규칙의 불이익 변경에 해당하는데, 이는 민법 제103조, 헌법상 일반적 행동자유권 및 근로의 권리에 반하는 것으로 허용될 수 없으므로 무효이고, ② 이 사건 임금피크제는 대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결(이하 “**한국전자기술연구원 판결**”)의 판단기준에 따를 때 고령자고용법에서 금지한 합리적 이유 없는 연령차별에 해당하여 무효이며, ③ 설령 이 사건 임금피크제가 유효하다고 보더라도 그보다 유리한 개별 근로계약에 우선할 수 없으므로 K공사는 이 사건 임금피크제에 대해 원고들로부터 개별적 동의를 받았어야 한다는 등의 주장을 하며, K공사를 상대로 이 사건 임금피크제로 인하여 감액된 임금 상당액의 지급을 청구하였습니다.

3. 대전고등법원의 판단

가. 주요 판단 ① - 이 사건 임금피크제의 도입은 취업규칙 불이익 변경에 해당하지 않는다.

대전고등법원은 다음과 같은 이유 등으로 이 사건 임금피크제의 도입은 취업규칙 불이익 변경에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

1. 개정된 법률에서는 정년연장 뿐만 아니라 그에 따른 임금체계의 개편까지 함께 규정하고 있는 바, 법률에 따른 정년 연장이 특별히 유리한 변경에 해당하지 않는다고 보면서도 그 법률에 따른 임금 삭감은 불리한 변경에 해당한다고 보는 것은 논리적으로 일관되지 않으며, 정년연장 및 그에 수반되는 임금체계 개편을 종합적으로 평가하여야 함.
2. 총액을 기준으로 보면 기존 제도에서 원고들이 정년인 58세에 1년간 지급받았을 임금 총액을 100%로 보았을 때 이 사건 임금피크제 하에서는 58세부터 60세까지 3년간 220%(= 90% + 70% + 60%)를 지급받게 되므로 이 사건 임금피크제로 인하여 원고들이 임금 삭감에 따른 불이익을 입게 되었다고 평가하기 어려움.
3. K공사가 이 사건 임금피크제 대상 근로자들을 보직 임용에서 제외하거나 근로시간을 단축할 수 있도록 하는 등으로 업무 강도를 경감해 주었음.

나. 주요 판단 ② - 이 사건 임금피크제는 고령자고용법이 금지하는 합리적인 이유 없는 차별이 아니다.

원고들은 한국전자기술연구원 판결을 원용하면서 이 사건 임금피크제는 위 판결의 판단기준을 충족하지 못하여 고령자고용법이 금지하는 불합리한 차별에 해당하므로 무효라고 주장하였으나, 법원은 다음과 같은 이유로 불합리한 차별에 해당한다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

1. 한국전자기술연구원 판결은 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제에 관한 것이므로 정년을 연장하는 이 사건 임금피크제에 그대로 원용하는 것은 적절하지 않음 .
2. 한국전자기술연구원 판결에 의하더라도 이 사건 임금피크제는 감액된 임금으로 신입 직원의 채용을 늘리고자 하는 등 정당한 목적이 있었고, 정년 연장 자체가 가장 중요한 대상조치에 해당하며, 임금피크제 도입 이후에도 감액된 임금을 고려하여 노사가 근로시간 단축 등에 대하여 합의를 해왔음

다. 주요 판단 ③ - 설령 이 사건 임금피크제의 도입이 취업규칙 불이익 변경에 해당하더라도, 이 사건 임금피크제 적용을 위하여 직원들의 개별 동의는 필요 없다.

원고들은 이 사건 임금피크제보다 유리한 개별 근로계약이 존재하며 개별 근로계약에서 K공사의 취업규칙을 따르도록 정하고 있더라도 이 사건 임금피크제의 도입과 같이 사후에 취업규칙이 변경됨으로써 개별 근로계약의 변경이 초래되는 경우에는 대상자들의 개별 동의가 필요하다고 주장하였으나, 대전고등법원은 다음과 같은 이유로 직원들의 개별 동의는 필요 없다고 판단하였습니다.

1. 대전고등법원은 먼저 이 사건 임금피크제보다 유리한 개별 근로계약이 존재한다는 사실을 인정할 증거가 없음
2. 또한, 근로기준법상 근로자 과반수 노동조합의 동의를 얻어 변경된 취업규칙은 개별적 동의 절차를 거치지 않은 근로자에게도 적용되고 취업규칙의 변경으로 인하여 근로계약에서 정한 근로조건이 변경되는 경우 사용자는 근로자의 요구에 따라 그 변경 사항을 명시한 서면을 근로자에게 교부만 하면 된다는 점 등을 고려하면, 개별 근로계약에서 취업규칙을 따르기로 한 경우 변경되는 취업규칙 까지도 따르기로 예정한 것이라고 보는 것이 타당함.

4. 대상판결의 의의

정년유지형 임금피크제에 대한 한국전자기술연구원 판결이 선고된 후로 임금피크제의 유형 및 구체적인 조건과 상관없이 임금피크제의 무효를 주장하면서 사용자를 상대로 임금 감액분을 청구하는 소송이 늘고 있습니다.

대전고등법원의 이번 판결은 임금피크제의 유효성을 판단할 때 정년유지형 임금피크제와 정년연장형 임금피크제를 구별할 필요가 있음을 시사하고 있으며, 임금피크제를 도입 내지 변경할 때 중점적으로 검토할 부분에 대하여 참고할 만한 정보를 제공하고 있습니다.

이번 사건을 승소로 이끈 법무법인(유) 세종은 임금피크제와 관련하여 다년간 축적된 풍부한 자문과 소송 사례를 보유하고 있습니다. 임금피크제와 관련하여 도움이 필요하시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

관련구성원

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

정성용

변호사

02-316-1688

syongjung@shinkim.com