

# 정년을 만58세에서 만60세로 연장하면서 만55세부터 성과에 연동하여 피크임금 대비 40~70%의 임금을 지급하기로 한 정년연장형 임금피크제에 대하여 임금삭감의 폭이 크에도 업무량이나 업무강도를 저감하는 등 불이익에 대한 대상조치를 적절하게 마련하지 않았음 등을 이유로 고령자고용법 제4조의4 제1항을 위반하여 무효라고 판단한 사례

서울중앙지방법원 2023.5.11. 선고 2020가합575036

피고 회사는 채권추심업 및 신용조사업 등을 영위하는 회사이며, 원고들은 피고 회사의 직원으로 근무하고 있거나 근무한 후 퇴직한 자들입니다. 피고 회사는 2015년 임금피크제 시행에 관한 내용을 포함한 2015년 임금 및 단체협약(이하 '이 사건 협약')을 과반수 노동조합의 동의를 받아 체결하였는데, 이에 따르면 정년이 만 58세에서 만 60세로 연장되고, 만 55세부터 임금피크제 도입 전 보수총액 대비 40% 내지 70%를 성과에 연동하여 지급받게 됩니다.

법원은 피고 회사가 과반수 노조와 이 사건 협약을 체결하여 임금피크제를 도입하였으므로 임금피크제가 취업규칙의 불이익변경에 해당하더라도 근로기준법 제94조 제1항에서 정한 집단적 동의절차를 적법하게 거쳤으므로 절차적인 측면에서는 유효하다고 판단하였습니다.

그러나 법원은 피고 회사의 임금피크제가 연령을 이유로 합리적 이유 없는 차별을 금지하는 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 '고령자고용법') 제4조의4 제1항을 위반하여 무효라고 판단하였습니다. 법원이 피고 회사의 임금피크제가 합리적 이유 없이 연령을 이유로 한 차별이라고 판단한 이유로는 ① (i) 임금피크제 도입으로 인하여 적용 직전 연간 보수 총액 대비 45% 내지 70%를 연보수로 지급받게 되어 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입게 되는 점, (ii) 임금피크제가 시행되지 않았다면 근로자는 만 55세부터 기존 정년인 만 58세에 도달할 때 까지 3년 간 기존 연간 보수 총액 대비 약 300% 상당액을 지급받을 수 있었으나 임금피크제 시행이후에는 적용기간인 5년 동안 성과 평가에서 S등급을 1번 이상 달성하거나 A+ 등급 이상을 2번 이상 달성한 경우에만 연간보수총액대비 300% 이상의 임금총액을 수령할 수 있게 되는 점, (iii) 구체적으로 A+ 또는 S등급을 달성한 선임직원의 비율을 알 수 없고, S등급을 달성할 수 있는 직원이 10%에 불과한 점을 고려할 때 임금피크제 시행으로 근무기간이 2년이 늘어났음에도 만55세 이후로 지급받을 수 있는 임금총액은 오히려 삭감될 가능성이 크므로 근로자들은 임금피크제 시행으로 경제적 손실을 입게 되었으며, ② 임금피크제 도입으로 임금의 삭감이라는 불이익이 초래되었으나 피고 회사가 직원들의 업무량이나 업무강도를 저감하는 등 불이익에 대한 대상조치를 적절하게 마련하였다고 보이지는 않으며, ③ 피고 회사가 달리 55세 이상 근로자들에 대하여 일률적으로 임금 삭감한 조치를 정당화할 만한 사유도 존재하지 않는다

는 것이 제시되었습니다. 이에 따라 법원은 임금피크제가 무효임을 전제로 하여 원고들의 피고 회사에 대한 미지급 임금 및 퇴직금 청구를 인용하였습니다.

## 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