

정년연장형 임금피크제의 유효성을 인정받은 사례

원고들은 H사에 무기계약직으로 고용되어 직무를 수행하다가 정년퇴직한 근로자들입니다. H사는 노동조합과 단체협약을 체결하여 정년을 만 59세에서 만 60세로 연장하는 대신 만 57세부터 3년간 임금피크제를 적용하기로 하였고, 이를 반영하여 취업규칙을 제정·개정하였습니다.

원고들은 (i) 자신들의 근로계약이 단체협약 및 변경 취업규칙보다 유리하여 우선 적용되어야 하고, (ii) 임금피크제 도입은 취업규칙의 불이익 변경임에도 개별적 동의를 받지 않았으며, (iii) 임금피크제가 고령자고용법 제4조의4 제1항 및 남녀고용평등법 제8조 제1항을 위반하여 무효라고 주장하며, H사를 상대로 임금피크제 적용으로 인해 감액된 임금 상당액을 청구하였습니다.

법무법인(유) 세종은 H사를 대리하여, (I) 원고들이 별도의 근로계약서를 작성한 사실이 없고 개별 약정도 없으므로 유리한 근로계약의 우선 적용 법리가 적용될 여지가 없다는 점, (II) 과반수 노동조합과 단체협약을 체결하고 ‘취업규칙 변경 확인서’를 작성받는 등 근로기준법 제94조 제1항 단서에 따른 집단적 동의 절차를 적법하게 거쳤다는 점, (iii) H사의 임금피크제는 ‘정년연장형’ 임금피크제로서 같은 고령자고용법 제19조의2의 ‘임금체계 개편 등 필요한 조치’에 해당하고, 원고들에게 정규직보다 높은 지급률을 적용하고(임금피크제 기간 3년 동안 정규직은 임금피크제 진입직전 보수의 195%를 받았고, 원고와 같은 무기계약직은 210%를 지급받았습니다) 임금인상률을 계속 반영하였으며, 업무 경감, 동일한 복리후생, 확정기여형 퇴직연금 전환, 교육 프로그램 등 적절한 대상조치를 마련하였다는 점을 부각하며 H사의 임금피크제가 합리적 이유 없는 연령차별에 해당하지 않는다는 점을 강조하였습니다.

이에 법원은 법무법인(유) 세종의 주장을 모두 받아들여, 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

조찬영

변호사

02-316-4109

srlee@shinkim.com

cyocho@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.