

임금피크제 분쟁의 흐름과 현주소



윤혜영

법무법인 세종 변호사

고려대 법학과를 나와 제50회 사법시험에 합격했다. 법무법인 아이앤에스를 거쳐 현재는 법무법인 세종에서 파트너 변호사로 활동하고 있다.

1. 들어가며

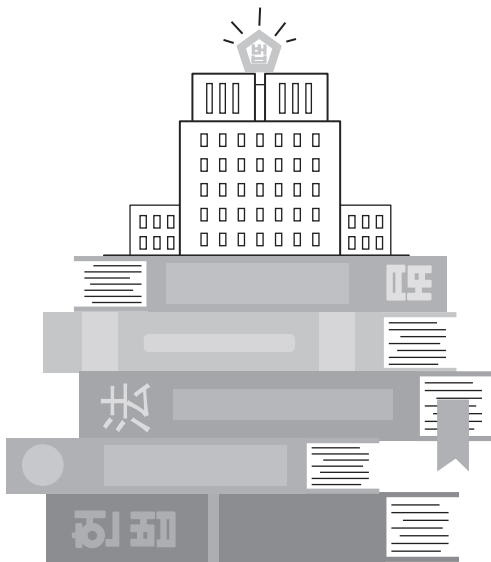
대법원은 2022. 5. 26. 한국전자기술연구원의 정년유지형 임금피크제를 합리적 이유 없는 연령차별에 해당해 무효라고 판단하면서, 정년유지형 임금피크제의 유효성에 관한 네 가지 판단기준(①임금피크제 도입 목적의 타당성, ②대상근로자들의 불이익 정도, ③임금 삭감에 따른 대상조치 여부 및 그 적정성, ④임금피크제로 확보한 재원이 제도 도입 목적에 맞게 사용됐는지 여부 등)을 제시했다(이하 '대법원 2017다292343 판결').

이후 '정년연장형' 임금피크제에도 정년유지형에 관한 위 네 가지 판단기준이 적용될 것이라는 전망이 이어졌고, 정년유지형이든 정년연장형이든 관계없이 임금피크제의 무효를 주장하면서 사용자를 상대로 임금 감액분을 청구하는 소송이 크게 늘고 있다. 그동안에도 임금피크제의 효력을 다투는 소송은 꾸준히 제기됐지만 시간이 지날수록 쟁점과 전개 양상이 달라지고 있다.

2. 종래 임금피크제 소송의 쟁점과 전개 흐름

과거 임금피크제 소송의 주된 쟁점은 임금피크제 도입을 위한 취업규칙 변경이 불이익한 변경인지 여부나 불이익한 변경이라면 근로기준법이 요구하는 적법한 집단적 동의절차(과반수 노동조합이나 근로자 과반수의 동의)를 거쳤는지 등 임금피크제 도입 절차의 정당성에 관한 것이었다. 이에 관해 주류적 판결은 취업규칙 불이익 변경 여부보다는, 불이익 변경의 동의 주체를 중심으로 판단하는 경향이 있었다. 초기에는 임금피크제 도입을 위한 취업규칙 변경은 당연히 불이익한 변경이라는 전제에서 있었던 데다, 많은 사안에서 동의 권한을 가진 주체들의 적법한 동의를 획득했기 때문에 불이익 변경 여부와 관계없이 임금피크제 도입은 적법하다는 결론이 났기 때문이다.

그런데 대법원이 2019. 11. 14.자 2018다200709 판결을 통해 이른바 '유리한 조건 원칙'에 관한 판시를 내놓으면서, 임금피크제 소송의 쟁점은 다른 단계로 진화했다. 대법원은



2018다200709 판결을 통해 “근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없으므로, 이 경우에도 근로계약의 내용은 유효하게 존속하고 변경된 취업규칙의 기준에 의해 유리한 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선 적용된다”고 판시했다. 이 판결이 나오자 언론에서는 많은 임금피크제가 무효가 될 것이라는 성급한 전망을 내놓았다. 또한 노동계는 유리한 근로계약이 있음에도 불구하고 불리한 취업규칙상 임금피크제를 적용하려면 근로자들의 개별적 동의절차를 거쳐야 하는데, 이러한 개별 동의를 얻지 못한 임금피크제는 무효라며 소송을 제기했다. 그러나 예상과 달리 대다수의 임금피크제는 무효로 판단되지는 않았다. 대법원 2018다200709 판결은 개별 근로계약의 내용이 취업규칙보다 유리하게 된 사실관계를 전제로 하는 판결이었는데, 대부분의 기업들이 근로계약에서 임금 관련 내용을 별도로 규정하지 않고 취업규칙 등에 따르도록 규정한 경우가 많아서 취업규칙상 임금피크제보다 유리한

개별 근로계약의 존재가 인정되지 않았기 때문이다. 이에 적법한 집단적 동의절차를 거쳐 변경된 취업규칙상 임금피크제는 개별적 동의절차를 거치지 않은 근로자에게도 적용된다는 판결이 이어졌다.

특히 2022. 1. 13. 대법원이 2020다232136 판결을 통해 “2018다200709 판결의 법리는 근로자와 사용자가 취업규칙에서 정한 기준을 상회하는 근로조건을 개별 근로계약에서 따로 정한 경우에 한해 적용될 수 있는 것이고, 개별 근로계약에서 근로조건에 관해 구체적으로 정하지 않고 있는 경우에는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건이 근로자에게 적용된다”고 명확히 판시함으로써, 이 부분 쟁점은 정리됐다.

3. 대법원 2017다292343 판결과 그 후 정년연장형 임금피크제에 관한 하급심 판결

그러다 2022. 5. 26. 대법원이 2017다292343 판결을 선고하면서 임금피크제 소송은 다시 분수령을 맞게 됐다. 대법원은 판결문에서 정년유지형 임금피크제의 유효성 기준만 제시했을 뿐 이 기준이 정년연장형 임금피크제에도 그



대로 적용된다는 판시를 하지 않았고, 보도자료를 통해서도 정년유지형 임금피크제에 국한된다는 취지를 밝혔으나, 전문가들은 조심스럽게 정년연장형 임금피크제에도 대법원 2017다292343 판결의 판단기준이 적용될 것이라고 내다봤다.

그런데 최근 하급심 판결을 살펴보면 대다수는 정년유지형 임금피크제의 경우 대법원 2017다292343 판결이 제시한 네 가지 요소를 고려해 판단하면서도, 정년연장형 임금피크제의 경우에는 ‘정년이 연장된 사실’ 그 자체에 주목해서 임금피크제의 정당성을 폭넓게 인정하고 있다.

① 서울중앙지방법원은 KT의 정년연장형 임금피크제 사안에서, 정년유지형에 관한 대법원 2017다292343 판결의 법리는 정년연장형 임금피크제 사안에 관해서도 하나의 참고기준이 될 수 있다고 하면서도, 그 점을 고려하더라도 정년연장형 임금피크제가 유효하다고 판단했다(서울중앙지방법원 2022. 6. 16. 선고 2020가합505662 판결·2019가합592028 판결). 최근 항소심인 서울고등법원도 동일한 판단을 유지했다(서울고등법원 2023. 2. 19. 선고 2022나2025019 판결).

② 대전고등법원은 한국농어촌공사의 정년연장형 임금피크제 사안에서, 대법원 2017다292343 판결 법리를 정년연장형 임금피크제에 그대로 원용하는 것은 적절하지 않다고 분명히 지적했다(대전고등법원(청주) 2022. 12. 7. 선고 2022나50254 판결). 그리고 설령 대법원 2017다292343 판결 법리가 정년연장형 임금피크제에 적용된다고 하더라도 (i)법률에 의해 정년이 60세로 연장됐다는 점과 그에 따라 이루어진 임금피크제에 따른 임금 삭감은 종합적으로 평가해야 하는 점, (ii)임금피크제로 인해 임금이 삭감되기는 했지만 이는 정년이 기존 58세에서 60세로 연장되면서

기준에 정함이 없던 연령 구간에 대해 새로운 임금제도를 신설한 것으로 볼 수 있는 점, (iii)임금피크제로 인해 삭감된 임금의 총액이 정년연장으로 인해 늘어난 임금 총액보다 적은 점, (iv)회사가 임금피크제 대상 근로자들을 보직 임용에서 제외하거나 근로시간을 단축할 수 있도록 하는 등으로 업무 강도를 경감해 준 점 등을 근거로 임금피크제의 유효성을 인정했다.

③ 서울중앙지방법원은 삼성화재의 정년연장형 임금피크제 사안에서 대법원 2017다292342 판결 법리를 적용해 정년연장형 임금피크제의 정당성을 판단하면서도 그 유효성을 인정했다(서울중앙지방법원 2023. 1. 19. 선고 2020가합604507 판결). 특히 정년연장 자체가 임금 삭감에 대응하는 가장 중요한 보상이며, 연장된 근로시간에 대해 지급되는 임금이 감액된 인건비의 가장 중요한 사용처이고, 사용자가 임금피크제 적용 대상 근로자들에게 반드시 별도 직군을 부여하거나 업무강도를 경감해 줄 법적 의무는 없다고 하면서, 업무량이나 업무강도를 명시적으로 감소시키지 않았다는 사정만으로 합리적 이유 없는 연령차별에 해당한다고 볼 수 없다고 판단했다.

위와 같은 최근 하급심 판결의 경향에 비추어, 법원은 현 단계에서 정년연장형 임금피크제의 유효성을 일관되게 인정하는 것으로 보인다.

최근 판결 중 특기할 만한 사항을 꼽자면, 첫째 정년연장형 임금피크제가 고령자고용법 제4조의5 제4호의 ‘특정 연령집단의 고용 유지·촉진을 위한 지원조치로서 연령차별 금지의 예외사유에 해당해, 이에 연령차별이 아니라고 판단한 것이다. 즉 대법원 2017다292342 판결 전후로 정년연장형 임금피크제가 고령자고용법 제19조의2에 근거해 정년연장에 수반된 조치로서 노사 협의를 통해 도입한 것이라면,

임금 감액 정도가 과도하지 않은 한 대체로 연령차별이 아니라고 봐 유효하다는 판결이 이어지고 있다.¹⁾

둘째, 정년연장형 임금피크제 도입을 위한 취업규칙 변경은 아예 불이익한 변경이 아니라고 판단한 것이다. 서울남부지방법원 2022. 5. 27. 선고 2020가합103192 판결은 정년이 만 58세에서 만 60세로 연장되면서 대상근로자들이 기존 정년 구간까지는 종전의 임금을 그대로 지급받고, 정년이 연장된 구간의 경우 직전 임금의 60%를 지급받게 된 사안에서, 이는 정년이 연장된 구간에 대해 새로운 임금제도를 신설하게 된 것으로 근로자들이 어떠한 불이익을 입게 되었다고 볼 수 없으므로, 해당 정년연장형 임금피크제 도입은 아예 취업규칙의 불이익 변경이 아니라고 판단했다.

또한 앞서 본 대전고등법원(청주) 2022. 12. 7. 선고 2022나50254 판결에서도 정년 연장과 그에 따라 도입된 임금피크제에 따른 임금 삭감은 종합적으로 평가해야 하고, 임금피크제 도입으로 인해 정년 전 3년간 임금지급률이 감소했지만 이는 58세였던 정년을 60세로 연장하면서 기존에 정함이 없던 연령 구간에 대해 새로운 임금제도를 신설한 것이며, 임금피크제로 인해 삭감된 임금의 총액이 정년연장으로 인해 늘어난 임금 총액보다 적다는 점을 근거로, 정년연장형인 임금피크제 도입은 취업규칙 불이익 변경이 아니라고 판단했다. 취업규칙의 불이익 여부를 판단할 때 근로조건을 결정짓는 여러 요소 중 한 요소가 불이익하게 변경되더라도 그와 대가관계나 연계성이 있는 다른 요소가 유리하게 변경되는 경우라는 그와 같은 사정을 종합적으로 고려해야 하는바

(대법원 1995. 3. 10. 선고 94다18072 판결, 대법원 2022. 3. 11. 선고 2018다255488 판결 등), 타당한 판단이다.

4. 나가며

임금피크제가 개별 기업의 상황에 따라 노사 협의를 거쳐 다양하게 되고 있는 만큼, 그 효력도 구체적 사실관계에 따라 다르게 판단될 수 있지만, 대법원 2017다292343 판결 이후 선고된 하급심 판결을 보면 고령자고용법 개정을 계기로 도입된 정년연장형 임금피크제에 대해서는 법원이 정년유지형 임금피크제와 구별해 대법원 2017다292342 판결 법리를 그대로 적용하지 않거나, 완화된 기준을 적용하는 것으로 평가된다. 향후 더욱 풍부한 판결례가 축적돼 대법원 2017다292343 판결 이후의 혼란이 잦아들기를 기대한다. **노법**



¹⁾ 서울고등법원 2021. 12. 14. 선고 2019나2029394 판결(대법원 2022. 5. 12. 선고 2022다206841 판결에서 심리불속행 기각), 서울고등법원 2021. 12. 14. 선고 2020나2031782 판결(대법원 2022. 5. 12. 선고 2022다206858 판결에서 심리불속행 기각), 서울고등법원 2021. 12. 21. 선고 2020나2017076 판결(대법원 2022. 5. 12. 선고 2022다207554 판결에서 심리불속행 기각), 서울고등법원 2022. 10. 26. 선고 2021나2042239 판결(대법원 2022. 5. 12. 선고 2022다207622 판결에서 심리불속행 기각), 인천지방법원 2022. 2. 23. 선고 2019가합61600 판결, 서울동부지방법원 2022. 2. 10. 선고 2020가합238 판결, 서울남부지방법원 2022. 5. 27. 선고 2020가합103192 판결(확정), 서울고등법원 2022. 10. 26. 선고 2021나2042239 판결 등.