

‘임금피크제 도입 관련 대법원 판결’ 및 KT 사례 적용 여부에 대하여

최근 임금피크제 관련 대법원 판결(대법원 2019. 11.14. 선고 2018다200709판결)을 사례로 들면서 “임금피크제 도입 관련 노사합의는 무효”라는 주장과 KT사례 적용 여부에 대한 조합원 문의가 많아 다음과 같이 상세한 설명을 드립니다.

<이번 대법원 판례 사례>

원고는 2014.3경 기본 연봉을 70,900,000원으로 정한 연봉계약(근로계약서)을 체결하였는데, 피고가 2014.6.25. 과반수 노조의 동의를 받아서 정년 잔여기간 동안 연봉계약의 기본연봉을 60%(1년차), 40%(2년차) 감액하는 임금피크제 운영세칙(취업규칙)을 제정한 것임

1. 이번 대법원 판례의 취지는

“① 과반수 노조가 취업규칙 불이익 변경에 동의하여 임금피크제를 도입하였으나 ② 단체협약상 조합원이 아닌 원고가 근로계약 변경에 동의한 바 없으므로 ③ 취업규칙보다 유리한 근로계약이 우선 적용된다”는 취지로, “근로계약과 취업규칙의 우선적용에 관한 사항을 확인 한 것”일뿐 그 이상 확대 적용할 수 있는 판결이 아닙니다.

2. 이 대법원 판결을 두고 일부에서

“△ 단체협약으로 임금피크제를 도입했어도 근로자에 유리한 기존계약이 우선하는 것처럼 오해하거나, △ 취업규칙 불이익 변경절차(과반수 노조 동의 등)를 적법하게 거친 이후에도 개별 근로자가 동의한 경우에만 임금피크제가 적용될 수 있는 것”처럼 말하는 것은 명백히 잘못된 해석입니다.

이번 대법 판결은 대부분의 사례와 달리 근로계약에서 구체적으로 연봉액수를 정하였기 때문에 유리한 근로계약이 우선 적용된 사례입니다. 즉, “근로계약에서 구체적으로 연봉액수 등을 정하였고, 원고가 ‘임금피크제 적용에 동의하지 않는다’는 의사를 표시한 이상, 취업규칙 불이익 변경이 유효하게 이루어졌다 하더라도 그보다 유리한 근로계약이 우선적으로 적용된다”고 판시한 것입니다.

3. 임피관련 'KT의 사례'에 적용하려면,

이번 대법판례를 KT 사례와 비교하면 아래 요건을 모두 충족해야 하나 ①, ② 번이 해당 되지 않아 KT 사례와는 무관합니다.

① 단체협약에 임금피크에 관한 단체협약이 존재하지 않을 것

② 근로계약에서 취업규칙에 위임하지 않고 근로계약 그 자체에서

구체적으로 연봉을 취업규칙보다 유리하게 정하였을 것

③ 근로자가 '임금피크제의 적용에 동의하지 않는다'는 의사표시를 표명하였을 것

1) KT의 임금피크제는 단체협약에 의한 것이므로 ①번 요건을 충족하지 않습니다.

2) KT 임금피크제 적용 조합원은 ②번 요건도 충족하지 않습니다. 즉, '근로계약에서 취업규칙에 위임하지 않고, 근로계약 자체에서 구체적으로 연봉을 취업규칙보다 유리하게 정한 바' (※2010년 이전 입사자는 근로계약서를 작성 않음) 없기 때문입니다.

3) 또한 KT 임피 대상자가 '임금피크제의 적용에 동의하지 않는다'는 의사표시를 표명한 바 없습니다.

4) 설령 ①번 요건을 충족한다하더라도, '(단체협약 체결 권한을 전면적 포괄적으로 제한하는 것이 아닌) 일반 절차상의 제한을 위반한 단체협약은 그 효력이 인정될 수 없음'이 전제되어야 하는데, '절차상의 하자 가 있어도 단체협약의 효력은 인정된다'는 확립된 대법원 판례가 존재하는 상태입니다.

4. 결론적으로

이번 임금피크제 관련 대법원 판례와 동일한 청구원인을 들어 소송을 제기해서 승소판결을 받기 위해서는 위 3가지 요건을 충족하고 추가로 2~3가지 전제가 모두 인정되어야만 가능한 것이므로, 대법 판결에 대한 오해가 없기를 바랍니다.