

## ■ 최신 판례 ■

**고령자고용법을 위반한 정년 규정은 무효라는 사례**

[대상판결 : 대법원 2019. 3. 14. 선고 2018다269838 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

만 60세에 이르지 않은 근로자를 정년퇴직하도록 한 노사합의와 내규는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법')에 위반돼 무효라는 대법원 판결입니다.

고령자고용법은 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 하고, 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 간주한다고 명시하고 있습니다(법 제19조). 근로자의 정년을 60세 미만이 되도록 정한 근로계약이나 취업규칙, 단체협약은 위 규정에 위반되는 범위 내에서 무효가 됩니다. 그리고 대법원은 여기서 말하는 '정년'이란, 실제의 생년월일을 기준으로 산정되어야 한다는 입장입니다(대법원 2017. 3. 9. 선고 2016다249236 판결).

A공사 노사는 2013년 근로자의 정년을 60세로 하도록 고령자고용법이 개정되자 이듬해 정년을 '60세가 되는 해 말일'로 변경하는데 합의한 뒤 내규를 개정했습니다. 다만 2016년 퇴직하는 1956년생 근로자들에 대해서는 정년을 '60세가 되는 2016년 6월 30일'로 합의했습니다. 이에 A공사 소속 1956년생 73명은 "노사합의가 고령자고용법을 위반해 무효"라며 소송을 제기하였습니다.

1, 2심은 원고 중 1956년 7월 1일 이후 출생한 근로자의 정년을 1956년 6월 30일로 정한 것은 고령자고용법에 위배돼 무효이며, 이들의 정년은 2016년 12월 31일로 봐야 한다고 판단하였습니다. 반면 1956년 6월 30일 이전 출생한 근로자들에 대해서는 고령자고용법에 따라 정년 이후에 정년퇴직하기 때문에 법 위반이 아니라고 판시했습니다.

대법원은 1956년생 직원들의 정년퇴직일을 2016년 6월 30일로 정한 내규는 고령자고용법 19조에 반한다는 원심판결에 위법이 없다고 판단하고, 내규에 대한 노사합의가 있었다라도 근로자들이 고령자고용법 위반을 주장하는 것이 신의성실의 원칙에 위배되지도 않는다고 판단하였습니다. 다만 위 대법원 판결(2016다249236)과 마찬가지로, 1956년 7월 1일 이후 출생 근로자들의 정년은 2016년 12월 31일이 아닌 각자의 출생일이라고 판단하며 원심판결을 일부 파기하였습니다.