

상호 : (합)노무법인퍼스트
 설립일자 : 2005.8월
 근로복지공단 사무대행기관으로 인가되어 있으며,
 서울사무소와 성남사무소로 운영되고 있습니다.

'2022년 임인년 (壬寅年) 새해 행복한 일만 가득하세요

주된 사업

- 고용, 산재보험 무료관리(30인 미만 사업장)
- 임금체불로 인한 체당금의 신청 업무
- 4대 보험 관리
- 급여 관리
- 노무자문
- 부당해고
- 산업재해

사회보험과 개정법령

일용근로자 고용보험 피보험자격 집중신고기한 운영 연장알림(~'22.12.31.)

[공지] 2023년도 건강 및 장기요양보험료율 인상 안내

고용보험법 시행령 시행 2022. 12. 11

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 시행 2022. 12. 11

영유아보육법 시행령 시행 2022. 12. 11

행정해석과 판례소식

[판결] "매일 4~5시간 재택근무한 프리랜서도 사측의 상당한 지휘·감독 받았다면 근로자" 구두로 일방적인 근로계약 종료 통보는 부당 해고 해당

[판결] "고용보험 가입기간 몰랐던 임기제 공무원, 사후 가입 가능" 대법원, 원고승소 원심 확정

[판결](단독) '주당 15시간 이내' 단기근로강사... 계약기간 명시 "갱신 거절 타당"

[판결](단독) 인천공항공사 퇴직자, '임금피크제 무효' 소송 승소 법원 "정년연장 없는 임금피크제는 고령자고용법 위반"

사회보험과 개정법령

일용근로자 고용보험 피보험자격 집중신고기한 운영 연장알림(~'22.12.31.)

□ 추진배경

- 전국민 고용보험 로드맵에 따른 일용근로자 신고누락자에 대한 직권가입 시행('22.1.)
- 사업주의 고용보험 피보험자격 신고 독려 및 과태료 부담 완화를 위해 연장 운영 실시

□ 운영계획

- 연장운영기간: 2022. 10. 1. ~ 2022. 12. 31. (약 3개월)

- 적용 사업장: 근로내용확인신고를 하는 정상 사업장(건설업 제외)

- 적용 대상:

1. 근로내용확인신고에 대한 미신고 및 지연신고
2. 기 신고된 근로내용확인에 대한 정정 및 취소

※ 다만, 신고기한이 1년 초과된 것은 적용 대상에서 제외)

- 적용 내용: 과태료 면제

※ 자진신고에 한정하며, 적발에 의해 피보험자격 신고된 경우 과태료 부과

※근로자 확인청구 시, 사업주 적극협조로 피보험자격사항을 자진신고한 경우 과태료 면제

□ 문의처: 1588-0075

[공지] 2023년도 건강 및 장기요양보험료율 인상 안내

인구 고령화에 따른 노인의료비 증가와 지속적인 건강보험 보장성 확대 등으로 2023년도 1월부터 보험료율이 아래와 같이 인상됨을 알려드립니다.

□ 건강보험료율 : 1.49% 인상

○ 직장가입자 건강보험료율 : 6.99%(2022년) → **7.09%(2023년)**

- 보수월액보험료(월) : 보수월액 × 보험료율(7.09%)

※ 근로자와 사용자가 각각 50%씩 부담

- 소득월액보험료(월) : 소득월액 × 7.09%

※ 소득월액 = {(연간 보수외소득 - **2,000만원**) / 12개월} × 소득평가율

○ 지역가입자 부과점수당 금액 : 205.3원(2022년) → 208.4원(2023년)

- 월 보험료 = 보험료 부과점수 × 부과점수당 금액

[공지] 2023년도 건강 및 장기요양보험료율 인상 안내

□ 장기요양보험료율 : 0.0505%p 인상

○ 장기요양보험료율 : 0.8577%(2022년) → **0.9082%(2023년)**

고용보험법 시행령 시행 2022. 12. 11

◇ 개정이유

출산 또는 유산·사산으로 인해 소득활동이 중단된 예술인과 노무제공자의 생활 안정을 위하여 출산전후급여 등의 지급 대상에 출산 등을 하기 전에 고용보험의 피보험자였던 예술인과 노무제공자도 포함하는 내용으로 「고용보험법」이 개정(법률 제18920호, 2022. 6. 10. 공포, 12. 11. 시행)됨에 따라, 그 지급요건 및 지급기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편,

사업주단체가 설치·운영하는 직장어린이집에 대한 지원요건을 완화하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 사업주단체가 설치·운영하는 직장어린이집에 대한 지원요건 완화(제38조제4항)

사업주단체가 설치·운영하는 상생형 직장어린이집*에서 보육하는 영유아 중 우선지원대상기업 소속 피보험자의 영유아 수의 비율이, 종전에는 매월 말일 기준으로 100분의 50 이상인 경우에만 일반 직장어린이집보다 높은 수준의 운영비용을 지원했으나, 앞으로는 지원을 받은 적이 있고 입소 신청한 우선지원영유아 중 입소하지 못하고 있는 우선지원영유아가 없는 경우에는 그 비율이 100분의 50 미만으로 낮아지는 경우에도 일반 직장어린이집보다 높은 수준의 지원을 계속하여 받을 수 있도록 함.

* 상생형 직장어린이집: 우선지원대상기업(업종별로 근로자 수가 일정 규모 이하인 기업)의 수가 100분의 50 이상인 사업주단체가 설치·운영하는 직장어린이집

나. 출산 전 피보험자였던 예술인·노무제공자에 대한 출산전후급여 등의 지급요건 등(제104조의9 제1항·제3항 및 제104조의16제1항·제3항)

출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자가 아니나 종전에 피보험자였던 예술인 또는 노무제공자가 출산전후급여 등을 지급받으려는 경우에는 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전 18개월 동안 예술인으로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상이거나 노무제공자로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상이어야 하고, 출산전후급여 등의 금액은 그 피보험 단위기간 동안의 월평균보수를 기준으로 산정하도록 함.

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 시행 2022. 12. 11

◇ 개정이유 및 주요내용

상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장에 설치해야 하는 노사협의회의 위원 중 근로자를 대표하는 위원의 대표성 및 민주적 정당성을 확보하기 위하여 현행 대통령령에서 규정하고 있는 근로자를 대표하는 위원의 선출에 관한 사항을 법률에 직접 규정하는 등의 내용으로 「근로

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 시행 2022. 12. 11

자참여 및 협력증진에 관한 법률」이 개정(법률 제18927호, 2022. 6. 10. 공포, 12. 11. 시행)됨에 따라, 법률로 상향된 근로자를 대표하는 위원의 선출에 관한 내용을 삭제하고, 근로자를 대표하는 위원의 선출에 입후보하려는 사람은 해당 사업 또는 사업장의 근로자 10명 이상의 추천을 받도록 하던 것을 별도의 근로자 추천 없이도 자유롭게 입후보할 수 있도록 하려는 것임.

영유아보육법 시행령 시행 2022. 12. 11

◇ 개정이유 및 주요내용

직장어린이집 설치 등 의무 이행에 관한 실태 조사의 참여율을 높이기 위하여 실태 조사 대상 사업장의 사업주는 특별한 사정이 없으면 실태 조사에 따르도록 하고, 실태 조사에 따르지 않은 경우 1억원 이하의 과태료를 부과하도록 하는 내용으로 「영유아보육법」이 개정(법률 제18899호, 2022. 6. 10. 공포, 12. 11. 시행)됨에 따라, 사업자가 실태 조사에 따르지 않은 경우 1차 위반 시 5천만원, 2차 위반 및 3차 이상 위반 시 1억원의 과태료를 각각 부과하도록 과태료의 부과기준을 구체적으로 정하려는 것임.

FIRST

행정해석과 판례소식

[판결] "매일 4~5시간 재택근무한 프리랜서도 사측의 상당한 지휘·감독 받았다면 근로자" 구두로 일방적인 근로계약 종료 통보는 부당 해고 해당

서울행정법원
2021구합72352

재택근무로 하루 4~5시간 근무한 프리랜서도 사측의 상당한 지휘·감독을 받았다면 근로자로 봐야 한다는 판결이 나왔다. 따라서 사측이 이들에 대해 일방적으로 근로계약을 종료한다고 구두로 통보했다면 부당 해고에 해당한다는 것이다.

서울행정법원 행정12부(재판장 정용석 부장판사)는 지난 17일 트랜스코스모스코리아가 중앙노동위원회 위원장을 상대로 낸 부당해고 구제 재심판정 취소소송(2021구합72352)에서 원고패소 판결했다.

콜센터와 텔레마케팅을 운영하는 트랜스코스모스코리아는 2016년 3월 SK커뮤니케이션즈에서 포털게시판인 네이트판 모니터링 등을 위탁받아 A 씨 등 프리랜서 도급업무계약을 작성한 모니터링 요원들로 하여금 관련 업무를 수행하게 했다.

A 씨 등은 트랜스코스모스코리아와 계약을 맺고 네이트판 운영원칙에 따라 콘텐츠 등록 및 심의, 운영원칙 위반 및 저작권 위반에 대한 제재 등의 업무를 담당했으며 6~7개월 단위로 총 8회에 걸쳐 계약을 연장하면서 평일 4~5시간, 토요일 또는 일요일에는 8시간 등 재택근무했다.

트랜스코스모스코리아는 2020년 8월 말 A 씨 등에게 2020년 9월 30일자로 계약이 종료된다고 구두로 통보했다. 이에 A 씨 등은 서울지방노동위원회에 '부당해고'라고 주장하며 구제신청을 했으나 지노위는 A 씨 등이 근로자가 아니라는 이유로 구제 신청을 각하했다. 이에 불복한 A 씨 등은 중앙노동위원회에 재심을 신청했고, 중노위는 이들의 손을 들어줬다.

그러자 트랜스코스모스코리아는 "A 씨 등은 우리 회사 취업규칙 또는 복무규정의 적용을 받지 않는다"며 "도급인으로서 A 씨 등에게 한 지시는 지휘·감독에 해당하지 않는다"며 소송을 냈다.

재판부는 "트랜스코스모스코리아는 모니터링 업무의 지칭이 되는 상당한 분량의 가이드라인을 작성해 모니터링 요원들에게 제공했고, 이 가이드라인은 모니터링 프로세스를 비롯해 근태규칙과 업무보고 등 업무 프로세스 등을 상세히 정하고 있다"며 "모니터링 요원들은 이 같은 지시에 따라야 했고 지칭과 다른 방식으로 업무를 수행하는 것은 사실상 어려웠다"고 밝혔다.

이어 "모니터링 요원 채용 공고에서 근무장소를 '재택근무(지정된 장소에서만 근무 가능)'로 명시했고, 모니터링을 하다가 갑자기 컴퓨터가 꺼지고 부팅이 안 될 경우에도 자택 등 한정된 장소에서의 업무

[판결] "매일 4~5시간 재택근무한 프리랜서도 사측의 상당한 지휘·감독 받았다면 근로자" 구두로 일방적인 근로계약 종료 통보는 부당 해고 해당

서울행정법원
2021구합72352

수행이 요구돼 근무장소 선택에는 현저한 제약이 있었다"며 "실시간으로 진행되는 모니터링 업무의 특성, 업무시간 중 근태 확인 등으로 인해 모니터링 업무 외 다른 직업이나 사업에 종사하는 것은 사실상 어려웠다"고 설명했다.

그러면서 "트랜스코스모스코리아는 A 씨 등을 기간제근로자로 사용했고 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조 제1항 단서에서 정한 사유를 인정할 만한 사정이 없어 A 씨 등은 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주된다"며 "근로계약을 일방적으로 종료하면서 해고사유와 시기를 서면으로 통지하지 않은 사실이 인정돼 근로기준법 위반한 것으로서 효력이 없다"고 판시했다.

[판결] "고용보험 가입기간 몰랐던 임기제 공무원, 사후 가입 가능" 대법원, 원고 승소 원심 확정

대법원
2019두63235

별정직·임기제 공무원이 임용 3개월 이내에 고용보험에 가입할 수 있다는 사실을 모른 채 기간이 지났다면 뒤늦게라도 가입을 허용해야 한다는 대법원 판단이 나왔다.

대법원 특별2부(주심 민유숙 대법관)는 최근 A 씨가 제주특별자치도 고용센터소장을 상대로 낸 고용보험 가입 불인정처분 취소소송(2019두63235)에서 원고승소 판결한 원심을 지난달 27일 확정했다.

2013년 제주도 시간제 계약직 공무원으로 임용된 A 씨는 2015년부터 계약 기간을 2년 단위로 하는 임용 약정을 체결해 근무해왔다. A 씨는 2013년 10월 계약직 공무원으로 처음 임용됐는데, 소속기관장은 그에게 고용보험 가입 의사를 확인하지 않았다. A 씨는 2016년 6월경 고용보험법에 따라 임기제 공무원도 본인이 원하면 고용보험에 가입할 수 있다는 것을 뒤늦게 알게 돼 가입을 신청했으나, '임용일부터 3개월이 지나 신청할 수 없다'는 답변을 받아 소송을 냈다. 고용보험법 시행령 제3조의2 제2항은 '소속 기관장은 고용보험 가입 의사가 있는 공무원이 임용된 날부터 3개월 안에 가입을 신청해야 하며, 가입대상 공무원이 원하면 해당 기간에 직접 가입할 수 있다'고 규정하고 있다.

1심은 "고용보험법 시행령에서 신청 기간을 임용 후 3개월 이내로 정하고 있어 이 기간에 가입 신청권을 행사하지 않으면 권리를 상실하게 된다"며 원고패소 판결했다.

하지만 2심은 A 씨의 손을 들어줬다. 가입 대상 공무원의 귀책사유 없이 임용 후 3개월이 경과해 단서 조항에 따라 스스로 신청할 기회가 박탈되는 경우에는 대상 공무원이 그러한 사유를 안 날부터 다시 3개월 내 가입신청을 할 수 있다고 해석하는 것이 타당하다는 것이다.

대법원도 "신청 기간을 임용 후 3개월 이내로 정한 고용보험법 시행령은 기관장이 공무원에게 고용보험 가입 의사가 있는지 확인할 의무를 이행한 경우에만 적용할 수 있다"며 원심을 확정했다.

[판결] "고용보험 가입기간 몰랐던 임기제 공무원, 사후 가입 가능" 대법원, 원고 승소 원심 확정

대법원
2019두63235

대법원 관계자는 "자신의 귀책사유 없이 고용보험에 가입하지 않고 임용 후 3개월이 지난 공무원은 이 같은 사실을 안 날부터 다시 3개월 안에 가입 신청할 수 있다고 명시적으로 판단한 최초의 사례"라고 말했다.

[판결](단독) '주당 15시간 이내' 단기근로강사... 계약기간 명시 "갱신 거절 타당"

서울고법
2021누63360

근로계약서에 계약기간을 분명하게 명시했고 수강생 수가 감소하는 등 근로여건에 변동이 있다면 주당 15시간 이내인 '초단시간근로자'에 해당하는 단기근로강사에게는 갱신기대권이 인정되지 않는다는 판결이 나왔다.

서울고법 행정10부(재판장 성수제 부장판사)는 지난달 21일 학교법인 성균관대가 중앙노동위원회위원장을 상대로 제기한 부당해고구제재심판정취소소송(2021누63360)에서 원고패소한 1심 판결을 취소하고 원고승소 판결했다.

성균관대는 재학생 및 일반인을 위한 실용외국어 교육 및 연구와 외국인 등을 위한 한국어강좌 등을 운영하는 어학원을 부속기관으로 설치해 운영했다. 성균관대가 어학원 운영을 위해 마련한 내부 규정에 의하면 정규 및 비정규 실용외국어 교육과 기초교양과목 강의를 담당하는 전임교원 외에 외국인을 위한 한국어강좌를 담당하는 주당 15시간 이내 단기근로강사를 둘 수 있도록 했고, 단기근로강사의 계약기간은 연간 6개의 정규학기로 구성된 한국어강좌의 1학기(2개월) 이내로 정하도록 했다.

A 씨와 B 씨는 어학원에서 2014년 3월, 2018년 8월 각각 단기근로계약을 맺고 한국어강의를 담당했고, 2019년까지 근로계약을 반복해 체결했다. 그러던 중 2019년 4학과 5학과가 끝날 무렵, A 씨와 B 씨는 각각 성균관대로부터 계약기간 이후 더 이상 근로계약을 체결하지 않는다는 사실을 통보받았다.

A 씨 등은 성균관대의 갱신거절이 부당해고에 해당한다고 주장하면서 경기지방노동위원회에 구제신청을 했으나 기각 판정을 받았고, 이에 불복해 중앙노동위원회에 재심을 신청해 인용하는 판정을 받았다. 그러자 성균관대 측은 "주당 15시간 이내 짧은 시간만 근무할 것을 전제로 기간을 정해 고용된 이른바 '초단시간근로자'에 해당하는 A 씨 등에 대한 갱신거절은 계약기간 만료에 따른 정당한 것"이라며 재심판정을 취소해달라는 소송을 제기했다.

재판부는 "성균관대와 A 씨 등 간 각 근로계약서에는 근로기간을 단순히 '2개월' 등과 같이 추상적·일반적으로 기재한 것이 아니라 매번 계약기간의 시작일과 종료일을 개별적으로 특정해 명시했고, 6학기제로 운영되는 연간 근무일정에 맞춰 해당 계약기간에 대응하는 정규학기의 명칭을 병기하기도 했

다"며 "근로계약 체결 단계에서 계약기간에 대한 뚜렷한 인식을 갖고 해당 기간에 한해 고용관계를 유지할 의사를 명백히 했다"고 밝혔다.

이어 "근로계약서와 내부규정 등에 의하면 계약기간의 만료에도 불구하고 일정한 요건을 갖추면 근로계약이 갱신된다는 명시적인 규정이 마련되지 않았다"며 "단순히 직전 계약기간 동안의 근무태도나 강의평가에 특별한 하자나 문제점이 보고되지 않았고 반복적으로 근로계약이 갱신돼 왔던 사정이 근로계약 갱신에 대한 신뢰 형성의 근거 내지 토대로서 중대한 의미를 갖는 것으로 보기는 어렵다"고 설명했다.

그러면서 "한국어강좌를 수강하는 외국인 수강생의 인원수가 감소하는 등 근로여건의 변동은 성균관대에 있어 충분히 A 씨 등에 대한 근로계약 갱신을 거절할 합리적 근거가 될 수 있다고 보인다"고 판시했다.

인천국제공항공사를 퇴직한 직원들이 임금피크제 도입으로 임금을 삭감당했다며 회사를 상대로 낸 소송에서 승소했다. 지난 5월 대법원이 정년보장형(정년유지형) 임금피크제가 고령자고용법에서 금지하는 '합리적인 이유 없이 연령을 이유로 한 차별'에 해당해 무효라 판결한 이후 임금피크제의 효력을 다투는 소송이 줄을 잇고 있는 가운데, 하급심 법원이 처음으로 대법원 판결에 근거해 퇴직 근로자측의 손을 들어줬다.

◇ “2급 이상 직원 정년 연장 없이 임금 깎아 위법” vs “임금 감액 과하지 않아 적법” =서울남부지법 민사13부(재판장 홍기찬 부장판사)는 11일 인천공항공사 퇴직 근로자 5명(소송대리인 법무법인 YK 조인선·이현종 변호사)이 회사를 상대로 낸 임금청구소송(2020가합119555)에서 원고일부승소 판결했다.

인천공항공사와 이 회사 노동조합은 2015년 8월 노사 협의를 통해 3급 이하 근로자의 정년을 60세로 연장하되 전체 근로자를 대상으로 정년 이전부터 임금을 일정 비율 감액하는 임금피크제를 2016년 1월부터 도입하기로 합의했다. 2급 이상 근로자는 58세에서 61세까지 4년 동안 임금을 매년 5%씩, 3급 이하 근로자는 58세에서 60세까지 3년 동안 임금을 매년 10%씩 삭감하는 것이 골자였다.

이에 2급 전문위원직으로 근무하다 지난해 말 정년퇴직한 전 직원들은 임금피크제 도입으로 삭감된 임금을 돌려달라며 소송을 냈다. 이들은 "3급 이하 직원들은 정년이 연장되고 임금이 증액됐으나 2급 이상 직원들은 정년 변경 없이 임금만 삭감되는 불이익을 입었다"며 "임금피크제는 합리적 이유 없이

연령을 이유로 근로자를 차별하는 내용에 해당해 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(고령자고용법) 제4조의4에 위반된다"고 주장했다. 5월 대법원이 정년유지형 임금피크제를 무효라 판단한 근거를 반영한 주장이다.

원고들은 또 임금피크제가 취업규칙 불이익 변경 절차를 위반해 무효라고 주장했다. 이들은 "회사는 임금피크제 도입과 관련해 3급 이하 근로자 집단으로 구성된 노조의 동의는 받았으나 2급 이상 근로자 집단을 상대로는 임금피크제에 관해 사전에 충분한 설명을 하거나 별도의 동의를 받지 않았다"며 "노조도 원고들로부터 개별적 동의나 수권을 받지 않고 협약을 체결했는데, 이는 집단적 동의의 한계를 벗어나 이미 원고들에게 지급청구권이 발생한 임금을 포기하도록 한 것이므로 효력이 없다"고 했다.

이에 대해 사측은 "인천공항공사의 임금피크제는 고령자고용법 개정 및 시행에 따라 정부에서 내린 임금피크제 도입 권고안과 노조의 동의에 따라 적법하게 도입됐으며 임금 감액이 지나치게 과하다고 보기 어렵기 때문에 고령자고용법에 위반되지 않는다"고 맞섰다.

◇ 재판부 "임금피크제 고령자고용법 위반...정년 보장 의미 있다고 보기 어렵다" = 법원은 "인천공항공사는 원고들에게 임금피크제 적용으로 삭감된 임금 등 총 3억5000여만 원을 지급하라"며 원고들의 청구를 일부 받아들였다.

재판부는 "고용의 영역에서 나이를 이유로 한 차별을 금지해 헌법상 평등권을 실질적으로 구현하려는 고령자고용법상 차별 금지 조항의 입법 취지 등을 고려하면, 구 고령자고용법 제4조의4 제1항은 강행규정에 해당하고, 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약에서 이에 반하는 내용을 정한 조항은 무효"라며 "이 사건 임금피크제는 연령을 이유로 임금 분야에서 근로자를 차별하는 경우에 해당하고, 피고의 2급 이상 직원들에 대한 부분의 경우에는 차별에 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없으므로 강행규정인 구 고령자고용법 제4조의4 제1항을 위반해 효력이 없다고 봄이 타당하다"고 했다.

이어 "원고들을 비롯한 2급 이상 근로자들의 정년은 이 사건 임금피크제가 시행되기 전부터 만 61세였고, 이 사건 임금피크제 도입으로 정년이 연장되지 않았다"며 "임금피크제 유형에는 '정년연장형' 외에 사업주가 근로자에게 정년을 보장하는 '정년보장형'도 있지만, 이 사건에서는 원고들에게 정년까지 근무가 곤란한 특별한 사정이 있었다는 등 정년을 보장하는 의미가 있었다고 보기도 어렵다"고 했다.

그러면서 "임금피크제가 정년보장으로 발생하는 인건비 부담을 완화하고 청년일자리 창출에 기여하기 위한 목적에서 도입됐다고 하더라도 피고의 2급 이상 직원들은 이미 61세 정년이 보장된 상태에서 임금만 삭감되는 불이익을 입게 됐다"며 "피고는 임금피크제 시행으로 감액된 재원을 사용해 신규 인력을 채용했다고 주장하나, 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위해 사용됐는지 여부가

불분명할 뿐 아니라 2급 이상 근로자들이 입는 불이익을 충분히 상쇄할 정도에 이르렀다고 보기도 어렵다"고 했다.

다만 재판부는 인천공항공사의 취업규칙 불이익 변경 절차에 있어서는 "적법한 절차를 거쳤다"며 피고 측 주장을 인용했다.

재판부는 "2급 이상 근로자들은 노동조합 조합원 자격이 인정되지 않을 뿐 아니라, 임금피크제 시행으로 3급 이하 근로자들보다 상대적으로 더 큰 불이익을 받는다 하더라도 2급 이상 근로자 집단과 3급 이하 근로자 집단은 동일한 근로조건 체계 내에 있으며 3급 이하 근로자 집단에게도 임금피크제 중 2급 이상 근로자 부분에 대한 적용이 예상된다"며 "따라서 2급 이상 근로자들뿐 아니라 3급 이하 근로자들을 포함한 전체 근로자 집단이 취업규칙 불이익 변경에 대한 동의 주체가 된다"고 판시했다.

◇ 동일 사실관계 및 쟁점 다툼 하급심에선 "원고 패소" = 이번 판결은 인천공항공사의 임금피크제 도입과 관련해 하급심에서 내린 세 번째 판결이다. 앞선 판결들도 이번 서울남부지법 판결과 동일한 사실관계 및 쟁점을 두고 다툼 사건들이었으나, 결론은 달랐다. 지난해 11월 서울중앙지법과 올 4월 서울동부지법은 "인천공항공사의 임금피크제가 고령자고용법에 위반되지 않는다"며 각각 원고 패소 판결했다. 올 8월 서울고법도 서울중앙지법 판결의 항소심(2021나2049858)에서 원고들의 청구를 기각했다.