



韩国法院判定经营绩效奖金不属于工资

2021.10.15

2021年9月29日，韩国世宗律师事务所劳动团队代理A汽车配件制造公司赢得了经营绩效奖金（特殊绩效奖金）不属于工资的判决。特别是，近来一审法院存在着将经营绩效奖金判定为工资的趋势，该案件推翻了将经营绩效奖金视为工资的一审判决，颇具意义。

A公司于2010年通过劳资协商，新设了公司发生当期净利润时，可在不超过当期净利润25%的范围内支付的“特殊绩效奖金”，并在集体协议等文件中明确规定该奖金不计入平均工资。但是，A公司的退职员工及现有员工主张公司在计算作为退休金中公司负担金额的标准——平均工资时漏掉了特殊绩效奖金等，提起了请求缴纳退休金中公司负担金额之诉。

本案争论的主要焦点是能否将特殊绩效奖金等视为作为劳动对价的工资。一审法院以特殊绩效奖金的支付事由及支付标准在集体协议等做了明确规定、公司自2010年起持续向员工支付了特殊绩效奖金、其金额在个别员工的年薪中占有相当大的比重为由，认定特殊绩效奖金属于作为劳动对价的工资。

世宗律师事务所劳动团队从二审阶段开始承办本案，集中论证了下列事实：特殊绩效奖金只在发生当期净利润时支付，而当期净利润作为当年公司经营绩效的综合成果，每年受原材料价格、公司的财务状况、相关行业和整个市场状况等员工无法控制的若干因素的影响而存在差异，不是每年都确定会发生净利润，因此难以视其为劳动的对价。不仅如此，世宗劳动团队还强调了劳资双方已对特殊绩效奖金并非工资、而是对超额利润的分配达成协议，从未将其计入过平均工资。

二审法院认可了世宗律师事务所劳动团队的上述主张，否定了特殊绩效奖金的工资性质，撤销了支持员工方提出的全部请求的一审判决，驳回了原告员工方的大部分诉求。

本判决的意义在于阐明了即便提前规定了经营绩效奖金的支付标准，只要经营绩效奖金的本质具有分配企业利润的性质，它就不属于工资的论理。在最近法院对经营绩效奖金是否具有工资性质的判断大相径庭的情况下，本案法院重视从经营绩效奖金的本质来判断其是否属于工资，今后将对类似案件的审理产生积极的影响。

Key Contacts

Jung Jae Won

Wook Huh

Partner

+86-10-8447-5343
jjwon@shinkim.com

Tianshu Zheng

Senior Foreign Attorney

+82-2-316-4201
tszheng@shinkim.com

Partner

+82-2-316-1723
whuh@shinkim.com