



韩国大法院判定薪资递减制度无效

2022.06.08

薪资递减制度(salary peak制度)系指,从劳动者达到特定年龄开始递减薪资的制度,可谓是使劳动者因其年龄受到不利待遇的制度。因此,该等制度可被视为存在年龄歧视,除非有合理理由,其有效性方面会存在问题。至今,就薪资递减制度相关的年龄歧视问题争议不断,尤其是,有些观点认为,不同于延迟退休年龄的薪资递减制度,继续保持退休年龄的薪资递减制度的目的仅仅在于降低老龄劳动者的薪资,属于没有合理理由的年龄歧视。即便如此,由于大部分经营单位采用号俸制(系指根据工作年限等增加薪资的制度),导致在实际劳动能力和业绩下降的情况下因其长时间的工作年限而获得高薪资的劳动者不断增加,在此情况下,薪资递减制度被视为一种合理的薪资体系调整方案。加之,韩国《高龄者雇佣法》将60周岁规定为法定退休年龄,导致诸多经营单位被强制延迟了劳动者的退休年龄,对此政府曾建议将薪资递减制度作为延迟退休年龄相关的薪资体系调整方案之一。

但是,在实施薪资递减制度时,由于不存在薪资递减制度相关的具体法律规定,各企业基于劳资协议实施了多种形式和内容的薪资递减制度,有些企业的员工还因薪资递减制度受到了严重的不利待遇。对此,以首尔高等法院为中心,各大法院对薪资递减制度的实质性内容进行了审理,并判断了年龄歧视是否存在合理理由,我们认为,此次大法院判决也是一脉相承的。

根据该判决,A研究院在不延迟劳动者退休年龄的前情况下就55周岁以上的劳动者实施了薪资递减制度,根据在薪资递减制度,不论该劳动者之前的职级、能力等级,劳动者到55周岁就适用一定的职级和能力等级,导致该劳动者的基本年薪以及随绩效考核确定的变动年薪发生减少。但是,实施薪资递减制度之后,55周岁以上劳动者的业务内容没有发生变化,51周岁至55周岁劳动者的业绩相比55岁周岁以上劳动者的业绩发生下降。尽管如此,55周岁以上劳动者因薪资递减制度领取了削减后的薪资。对此,一审法院和二审法院始终认为,该等薪资递减制度属于无合理理由的、存在年龄歧视的制度,应认定无效,大法院最终确定了该等判决。

基于上述事实背景,正如部分媒体报道的内容,大法院的此次判决很难被视为是对薪资递减制度整体认定为无效的判决。但,值得注意的是,大法院提出了薪资递减制度的实体有效要件,并将其作为一般性理论。即,即使薪资递减制度是在征得过半数劳动者的同意后实施(程序要件),也应考虑“实施薪资递减制度的目的之妥当性、被适用劳动者遭受的不利待遇之程度、是否就薪资削减采取补偿措施及其适当性、因薪资递减制度所削减的资金是否使为实施薪资递减制度之初始目的而使用等”判断其有效性。

我们认为,由于此次大法院判决,可能会导致曾被实施薪资递减制度的员工为了就薪资递减制度的有效性得到法院的判断,从而提起诉讼的可能性增加,且,考虑到薪资债权消灭时效(类似于中国的诉讼时效)为3年,已退休员工也可能会参与薪资递减制度相关的诉讼中。进而,还可能会引发薪资递减制度相关的诉讼潮,就如曾经的通常薪资(固定向劳动者支付的薪资)诉讼潮。

考虑到上述问题,正在实施薪资递减制度的经营单位,应基于大法院所判定的内容,事先审查原有的薪资递减制度之有效性,必要时可能需要为改善该等制度而努力。对此,由于大法院判决并没有就薪资递减制度的有效性提出具体而明确的标准,因

此，我们认为，在检查及改善薪资递减制度时，从具有专业性的法律专家获取咨询尤为重要。

韩国世宗律师事务所多年来在薪资递减制度方面积累了丰富的咨询及诉讼经验。如贵司就薪资递减制度需要帮助，请随时联系我们。

Key Contacts

Young Seok Ki

Partner

+82-2-316-4021
ysgi@shinkim.com

Seongki Park

Partner

+82-2-316-4280
skipark@shinkim.com

Sery Lee

Partner

+82-2-316-4034
srlee@shinkim.com

Jong Soo Kim

Partner

+82-2-316-1678
jsokim@shinkim.com

Jung Jae Won

Partner

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

Wook Huh

Partner

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

Tianshu Zheng

Senior Foreign Attorney

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

Daxun Zhang

Senior Foreign Attorney

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