

August 24, 2022

## 韩国大法院作出判决明确薪资递减制度无效

2022年5月26日，韩国大法院判决韩国电子技术研究院（下称“**被告企业**”）的薪资递减制度因违反韩国原《禁止雇佣年龄歧视及促进高龄者雇佣法》（该法被“2020.5.26.第17326号法律”修订，下称“《**高龄者雇佣法**》”）第四条之四第一款第二项的规定而无效（“大法院2022.5.26.宣判2017民终字292343号判决”，下称“**本案判决**”）。本案判决是韩国首次对企业实行的薪资递减制度是否构成无正当理由歧视高龄者提出了明确的判断标准，薪资递减制度因本案判决被宣告无效，将对韩国企业的人事制度产生重大影响，例如企业应补发减少发放的工资等。因此，实行薪资递减制度的企业有必要充分了解本案判决可能带来的影响。

### 蒋尚均 律师

T 82.2.3404.0198

E sangkyun.jang@bkl.co.kr

### 李昱来 律师

T 82.2.3404.0684

E wookrae.lee@bkl.co.kr

### 金相民 律师

T 82.2.3404.7545

E sangmin.kim@bkl.co.kr

### 具教雄 律师

T 82.2.3404.6547

E gyowoong.gu@bkl.co.kr

### 池涌泉 外国律师

T 82.2.3404.0245

E yongquan.chi@bkl.co.kr

### 洪松峰 外国律师

T 82.2.3404.7583

E songfeng.hong@bkl.co.kr

### 金美玲 外国律师

T 86.10.6461.3650

E meiling.jin@bkl.co.kr

## I. 本案判决的主要内容

### 1. 事实关系

2008年6月10日，被告企业与工会协商决定实行新的人事制度，其中包括薪资递减制度（当员工的年龄达到55岁时，无论其原职级或工作级别如何，企业均对其适用特定的工作级别，向其支付较低的工资）。但即使实行了薪资递减制度，员工的退休年龄保持不变，仍为61岁。

原告曾在被告企业作为正式员工工作时适用了薪资递减制度，原告在59岁离职后，以薪资递减制度属于规章制度的不利变更，但被告企业未经合法民主程序即实行薪资递减制度，故违反了原《高龄者雇佣法》第四条之四第一款第二项关于不得无正当理由进行年龄歧视的强制性规定为由，诉请判决薪资递减制度无效。

### 2. 争议焦点和判决

本案的主要争议焦点，一是《高龄者雇佣法》项下关于禁止年龄歧视的规定是否为强制性规定，二是薪资递减制度是否构成《高龄者雇佣法》明确禁止的无正当理由的年龄歧视。

韩国大法院认为，《高龄者雇佣法》项下关于禁止年龄歧视的规定是强制性规定，并提出了判断是否构成无正当理由年龄歧视的标准，具体如下：

**应综合考虑以下因素作出判断：**

- (i) 实行薪资递减制度之目的正当性；
- (ii) 目标员工遭受不利之程度；
- (iii) 针对减薪是否实行了代偿措施及其适当性；
- (iv) 因薪资递减制度而减少的财务支出是否用于最初实行薪资递减制度的目的等。

根据上述判断标准，韩国大法院认为，鉴于(i) 按照被告企业的主张，本案薪资递减制度的目的是为了降低用工成本和提高生产率，但比起适用本案薪资递减制度的55岁以上的员工，51岁以上未满55岁的员工的生产率更低，因此无法认定其目的正当性；(ii) 仅以荣誉退休制度作为薪资下降的代偿措施不足以弥补员工遭受的不利；(iii) 实行本案薪资递减制度前后的工作量或水平并无差别等，故本案薪资递减制度构成无正当理由的年龄歧视，违反了《高龄者雇佣法》的规定，应属无效。

## II. 薪资递减制度相关争议焦点

### 1. 薪资递减制度概述

薪资递减制度是企业以保障员工正常退休或在达到退休年龄后一段时间内继续提供劳动为条件，在员工达到一定年龄或工作年限后，向其支付的工资阶段性递减的制度。薪资递减制度分为以下4类：① 退休年龄保障型或退休年龄维持型：保持原退休年龄不变，在员工达到退休年龄前的某一年龄开始减少或冻结其工资；② 退休年龄延后型：延后员工的退休年龄并减少或冻结其工资；③ 雇佣延长型：在员工达到退休年龄后，在返聘期间以一定比例减少其工资；④ 混合型：对退休年龄较大的高职级员工适用退休年龄保障型，对退休年龄较小的低职级员工适用退休年龄延后型。

薪资递减制度是在1998年金融危机期间由金融圈率先实行，但直至2013年5月22日，薪资递减制度才因《高龄者雇佣法》第19条第1款的修订（退休年龄60岁成为强制性规定）正式实行，成为该法第19条之二项下工资制度改革中的一环。其中，截至2015年12月3日，韩国公共机关全部实行了薪资递减制度；截至2021年6月，有300名以上员工的企业实行薪资递减制度的比例占52%。

### 2. 关于薪资递减制度的法律争议

关于薪资递减制度的法律争议主要有：

- 1) 员工手册不利变更争议

近期，薪资递减制度与劳动合同之间的关系适用“有利原则”的判决广受关注。该判决中，大法院认为，在实行薪资递减制度属于对就业规则的不利变更的前提下，相比于变更后的就业规则，劳动条件较为有利的个别签订的劳动合同更具有优先性（“大法院2019.11.14.宣判2018民终字200709号判决”）。

该判决原审法院认为，退休年龄维持型薪资递减制度原则上属于对就业规则的不利变更（“首尔行政法院2007.1.23.宣判2006行初合字28598号判决（生效）”）。然而，退休年龄延后型薪资递减制度是否属于不利变更仍存在争议。近期，蔚山地方法院认为，退休年龄延后型薪资递减制度可以视为在原先没有规定的年龄段建立了新的工资制度，因此很难认定为不利变更（“蔚山地方法院2020.10.7.宣判2018民初合字21063号判决（生效）”）。

然而，在薪资递减制度属于对就业规则的不利变更的前提下，如果企业未经民主程序便实行薪资递减制度的，除非其合理性得到社会通常性观念的认可，否则很难认定其效力。

## 2) 关于违反《高龄者雇佣法》禁止年龄歧视规定的争议

本案的争议对象是退休年龄维持型薪资递减制度，韩国大法院认为，这种薪资递减制度因违反《高龄者雇佣法》而无效，而且原审法院判决中的退休年龄延后型薪资递减制度也因工资降幅较大、部分职级是针对40岁以上员工适用等原因而无效（“首尔高等法院2021.9.8.宣判2019民上字2016657号判决（生效）”）。另一方面，韩国也有判决以混合型薪资递减制度将通过实行薪资递减制度而节省下来的财务支出用于新雇员工的人力成本，为年轻人创造就业机会做出了贡献为由，认为这种差别对待具有合理性，遂认定混合型薪资递减制度有效（“首尔高等法院2021.11.19.宣判2020民上字2028045号判决（生效）”）。

## III. 本案判决的适用范围和应对方案

### 1. 适用范围：是否适用于包括退休年龄延后型在内的全部类型的薪资递减制度

虽然本案判决是对退休年龄维持型薪资递减制度做出的判决，但韩国还有许多针对实行退休年龄延后型薪资递减制度的判例，因此本案判决是否也同样适用于退休年龄延后型薪资递减制度存疑。

对此，一种观点认为，退休年龄延后型薪资递减制度也是本案判决的适用对象；另一种观点认为，本案仅针对退休年龄维持型薪资递减制度，退休年龄延后型薪资递减制度与本案判决结果无关。

显然，退休年龄与之前相同是本案判决重点考虑因素，而退休年龄延后型薪资递减制度可以认为是为了落实《高龄者雇佣法》第19条之2第1款规定的退休年龄60岁的义务性规定而“应采取的改革工资制度等必要措施”，因此很难认为本案判决也适用于退休年龄延后型薪资递减制度。

但本案判决就年龄歧视是否存在合理理由提出了判断标准，且该标准是所有类型的薪资递减制度均适用的标准。除了退休年龄维持不变以外，本案判决还同时考虑了其他因素，包括根据法律规定义务性地将退休年龄

确定为60岁，能否构成足以补偿因实行薪资递减制度所带来之减薪的充分措施仍存在争议，因此，我们很难认为退休年龄延后型薪资递减制度与本案判决无关。

不过，即使适用本案判决，也很难将所有类型的薪资递减制度一律认定为无效，而且由于企业实行薪资递减制度的目的、减薪的程度、工作时间减少等措施都千差万别，所以企业有必要对其正在实行的薪资递减制度的有效性进行个案审查。

## 2. 应对方案：企业薪资递减制度的有效性审查

实行薪资递减制度的企业有必要按照本案判决提出的标准对其正在实行的薪资递减制度进行审查。本案判决提出的标准可以概括为：① 有无实行薪资递减制度的合理理由；② 实际运营是否符合该理由；③ 减薪的程度及有无足以补偿减薪的措施。企业有必要根据上述标准分别仔细进行审查。

首先，关于**标准①、②**，本案判决通过比较薪资递减制度适用目标员工与未达到适用年龄的高龄员工的绩效，从而判断提高绩效的目的不具有合理性，因此企业有必要审查劳动者的生产力随着年龄的增长而变化的趋势等。

另外，鉴于首尔高等法院判决（上述“首尔高等法院2021.11.19.宣判2020民上字2028045号判决（生效）”）认定了薪资递减制度的有效性，其理由是薪资递减制度具有为年轻人创造就业机会的目的，实行薪资递减制度后，新增就业规模扩大，用劳动力成本覆盖薪资递减制度节省出来的财务支出后，剩余部分又用于增加工资，因此企业有必要确认开始实行薪资递减制度时讨论的事项以及因实行薪资递减制度节省出来的财务支出的利用情况。

尤其针对退休年龄维持型薪资递减制度，企业有必要通过退休时的平均年龄变化趋势，确认实行薪资递减制度是否实质性保障了原本仅在形式上存在的退休年龄。

**标准③**是判断薪资递减制度有效性的非常重要的标准。其原因是，本案判决认为，实行荣誉退休制度或实行绝对评价方式等措施显然不足以认定为补偿减薪的充分措施，而且工作量和标准也并无明显差异。

本案判决虽然并未提出补偿减薪的具体措施，但最简单的例子是改变工作内容、强度或时长等，因此企业有必要审查薪资递减制度实行前后目标员工的工作状态。此外，企业还可以考虑是否为薪资递减制度目标员工另行分配其他职务，是否在离退休等方面新增培训等保障措施，还有必要确认是否积极领取雇佣保险法项下薪资递减制度补贴等获取优惠。

综合考虑上述因素，需审查的事项可示例如下表：

判断标准	要点清单
① 有无实行薪资递减制度的合理理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 随着年龄增长劳动者生产力的变化趋势</li> <li>• 实行目的是为年轻人创造就业机会等以促进全社会共同利益，还是为提高生产率、降低劳动力成本</li> </ul>

<p>② 实际运营是否符合实行理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 实行薪资递减制度前后新雇人力规模</li> <li>• 实行薪资递减制度前后新雇人力成本</li> <li>• 实行薪资递减制度前后平均退休年龄</li> <li>• 其他因薪资递减制度节省下来的财务支出的利用情况</li> </ul>
<p>③ 减薪的程度以及有无足以补偿的充分措施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 实行薪资递减制度前后工作内容、强度</li> <li>• 实行薪资递减制度前后工作时长</li> <li>• 实行薪资递减制度前后是否另行分配了职务</li> <li>• 是否为离退休新增培训等保障政策</li> <li>• 是否领取雇佣保险法项下薪资递减制度补贴</li> </ul>

#### IV. 本案判决带来的影响

##### 1. 工资等支付请求之诉

本案判决宣告后，劳动界很有可能提出要求废除薪资递减制度的一系列计划诉讼和集体诉讼。

如因本案判决企业正在实行的薪资递减制度被认定为无效，则该等企业应当支付在诉讼时效届满前为止的期间范围内的因实行薪资递减制度而减少的工资。考虑到虽然工资债权一般适用3年的短期诉讼时效（韩国《劳动基准法》第49条），但如果原告主张违反《高龄者雇用法》构成侵权行为，则很难排除适用10年诉讼时效的可能性，大规模退休人员团体也可能会参与薪资递减制度相关诉讼。

##### 2. 与荣誉退休制度之间的关系

此外，韩国企业将薪资递减制度与自愿退休或荣誉退休制度搭配实行的情况也很常见。自愿退休或荣誉退休制度是指按照企业的情况，阶段性或常规性实行的，向一定工作年限以上的员工或一定年龄以上的员工支付一定数额退休金后，该员工自愿退休的制度。此时，退休年龄标准往往与实行薪资递减制度的年龄相同，与其选择薪资递减制度领取减少的工资，达到退休年龄标准的员工往往会选择一次性领取一笔可观的退休金后退休。

但本案判决宣告后薪资递减制度无效的舆论发酵，实行自愿退休或荣誉退休制度的企业或将面临困难。如果薪资递减制度无效，企业不得减薪，则员工选择自愿退休或荣誉退休的动力将大幅降低，通过阶段性或常规性实行自愿退休或荣誉退休制度以维持适当的人力或新增人力的企业将在人力管理方面面临相当大的困难。

**V. 结语**

由于本案判决，实行薪资递减制度的企业后续将面临计划诉讼、解决拖欠工资问题、劳资关系紧张等诸多风险和负担。甚至实行自愿退休或荣誉退休制度的企业也将在人力管理方面面临相当大的困难。因此，企业有必要以本案判决为基础，仔细分析、审查企业目前正在实施的制度，明确后续应对方案，制定对策。