

March 18, 2025

韩国法院承认证券公司实施的工资峰值制度有效 -首尔高等法院 2024民上字第2030923号

近期，韩国法院作出判决，确认了证券公司所实施的工资峰值制度（自56周岁起，在4年期间内，按照一定比例依次递减标准年薪且不适用工资上调率）合法有效。

I. 判决的主要内容

A投资证券公司在2013年实施了旧工资峰值制度（将退休年龄从55周岁延长至58周岁，并在自55周岁起的3年的期间内，按照一定比例依次递减标准年薪的制度），但由于2016年韩国的法定退休年龄被延长至60周岁，经过与工会的协商一致，A投资证券公司对旧工资峰值制度进行改革，并做出如下调整，在自56周岁起的4年期间内，按照一定比例依次递减标准年薪（其中，在第2年至第4年，适用与变更之前的旧工资峰值制度相同的递减率）。

对此，原告向法院主张，因削减工资导致其加班费、奖金、未使用年假津贴、退職金以及午餐津贴、自驾补助、公司支援年金均未得到足额支付，且因不适用工资上调率导致其收入双重削减的效果，故应当认定工资峰值制度无效。

但是，法院认为基于(i) 延长退休年龄本身可以成为韩国《高龄人员雇佣法》项下的工资制度变更事由，(ii)截至原退休年龄58周岁为止，原告可领取的劳动所得有所增加，且58周岁以后也得到了提供劳动和领取工资的机会，因此在“工资总额”层面不能认为加重了原告所承受的不利影响，(iii)考虑到经营绩效奖金、组织绩效奖金、特别奖金等奖金并未适用递减率，且被告维持了学费、医疗费、文化活动费等福利项目等事实，判定A投资证券公司的行为不能被视为违反了韩国《高龄人员雇佣法》或违反了同工同酬原则。

II. 意义及实务启示

本案涉及金融行业所实行的工资峰值制度，涉及降薪幅度较大、不适用工资上调率的情形，本事务所认为本案中证券公司通过与工会的充分协商将工资峰值制度设计为相比旧制度没有更加不利于员工的区间、对于可自由裁量的绩效奖金不适用递减率、维持子女学费等主要福利项目等因素，得到了法院的积极评价从而取得了良好的结果。

赵洪宣

律师

T 82.2.3404.7472

E hongsun.jo@bkl.co.kr

池涌泉

资深外国律师 (澳洲)

T 82.2.3404.0245

E yongquan.chi@bkl.co.kr

金应杰

资深外国律师 (中国)

T 82.2.3404.7594

E yu.jin@bkl.co.kr