



您的工作环境安全吗？



精准的

劳动

权利手册



水原市非正式劳动者福利中心

劳动者权利手册

CONTENTS

- 04 劳动法的适用
- 08 劳动合同和工资明细的签订及交付
- 12 最低工资
- 15 加班、夜班、节假日工作
- 19 每周假期/周休津贴
- 22 公休日
- 24 退职金
- 27 休业津贴
- 29 欠薪解决方法 1: 向雇佣劳动部陈情
- 32 欠薪解决方法 2: 申请替代支付金
- 34 带薪年假
- 37 分娩前后休假/流产·死胎休假/配偶的分娩休假
- 40 育儿休假/育儿期缩短工作时间
- 43 解雇预告(津贴)
- 45 处分/解雇
- 48 意愿辞职
- 51 裁员
- 54 向劳动委员会提出不当解雇(处分)救济申请
- 58 产业灾害补偿
- 60 产业灾害的认定
- 62 职场内欺凌
- 65 职场内性骚扰
- 67 禁止差别对待非正式职工
- 70 非正式职工的继续雇用
- 72 失业救济金

Q1

劳动法的适用



<劳动基准法> 适用于劳动者

只有符合<劳动基准法>上所定义的劳动者，才能享受劳动法（<劳动基准法>，<最低工资法>等）的保护。通常被称为自由职业者的特殊形式的从业者（保险代理人、快递员、家教等），不被认定为劳动者的情况较多，除非他们与公司单独签订合同，否则将无权享受退休金、带薪年假和最低工资等福利。但是，自2021年7月1日起，特殊形式的从业者已被纳入雇佣保险当然加入范围内，都有资格领取失业救济金，并且除非有例外情况，否则这些劳动者都可以获得产灾保险的补偿。

根据常用劳动者数而产生的差异

常用劳动者数达到5人或5人以上会社里的劳动者，受大多数劳动法条例的保护，但在4人以下会社工作的劳动者，只能受部分劳动法条例的保护。虽然签订劳动合同、最低工资、退休金、母性保护休假等都在适用范围内，但带薪年假、劳动时间、超时津贴、解雇的限制等则不在适用范围内。具体情况见下表。

种类	具体内容	4人以下会社适用与否
劳动合同	以书面形式明示工资、规定劳动时间、周休日、带薪年假并将劳动合同副本交付给劳动者	○
周休日/周休津贴	每工作满一周可享受一天的带薪年假	○
解雇的限制	无正当理由不得处分或解雇劳动者	×
解雇预告	提前30天通知解雇或支付30天份的通常工资。	○
最低工资	根据最低工资法，支付每年规定的最低工资以上的工资	○
退休金	针对连续工作期间达到一年时支付超过30天份的平均工资	○
分娩前后休假	在分娩前后给予90天的休假	○
育儿休假	给予养育8岁以下小学二年级以下子女的父母的父母一年的休假	○
超时津贴	针对加班、夜班、节假日劳动，支付50%的加算津贴	×
带薪年假	工作未满一年的在职者每个月满勤时可享受1天带薪年假，工作超过一年的劳动者，每年可享受十五天以上的休假	×
生理休假	针对有生理现象的女性劳动者每个月给予一天的休假	×
休业津贴	因雇主的归责事由导致休业时，支付平均工资的70%以上的休业津贴	×

根据劳动时间而产生的差异

每周规定的劳动时间(劳动合同上所规定的劳动时间)少于15个小时的劳动者，不适用于<劳动基准法>上规定的周休日、退休金、带薪年假。因此，除非劳动合同等书面上另行规定，否则这些劳动者不能享受周休日(周休日津贴)、退休金、当然也不能享受带薪年假。

Q

我是一名学院我每天在定的来上班，每个月取同金的工。但学院我是个体者，所以要扣除3.3%的所得税，而且也不我上四大保，我没有退金。可以？



A

学院中，如果是按照学生人数比例支付工、或者能够自由整授等的，可是自由者，因此不能看做是者，所以雇主可以不加入四大保或不支付退金。但是，像您一的形与一般者是一的，因此方是不能做的。



Q

职工人数必须在5人或5人以上, 才有能领取加班津贴或带薪年假, 这是真的吗?

A



是的, 没错。韩国的<劳动标准法>允许常用劳动者数在4人或4人以下的企业, 允许雇主不支付加班、夜班和节假日工作加算津贴(50%)。此外, 不给予带薪年假也可以, 并且可以相对自由地解雇劳动者。



Q

我工作的台球厅共有6名职员, 但平均每天大约有3名职员工作。那么, 我工作的地方的职员数是5人以上呢, 还是未及5人呢?

A



常用劳动者数的计算是根据一天在会社里工作的劳动者的平均人数来计算的。在台球厅、便利店等场所, 每周根据日期不同, 工作的劳动者也不一样情况较多, 这时虽然整体劳动者人数超过了5人, 但平均每天工作的劳动者数却少于4人的情况为大多数。这种情况该会社就属于4人以下的会社。



Q

那我就很难要求带薪年假或加班津贴了吧。明白了。

A



如果您的劳动合同上规定了有带薪年假或加班津贴的话, 您就可以领取相应的津贴, 请您确认一下。



Q

好的。我知道了。

Q

我在一家4人以下的会社里上班, 在我的劳动合同上规定说每个月满勤时就可以享有一天的带薪休假。我可以使用的休假有几天呢?



A

由于常用劳动者数为4人以下的会社是不适用<劳动基准法>上所规定的带薪年假的, 因此只能适用劳动合同或就业规则等中另行规定的假期。因此, 根据劳动合同的规定, 在一个月满勤时, 您可享有一天的休假。



Q

如果一周工作超过15个小时, 就应该支付给我周休津贴嘛。可能是因为这个原因, 在我做兼职的地方, 所有职员的劳动合同上都被规定只工作14个小时。

A



那么实际上您也是一周只工作14个小时吗?



Q

不, 不是那样的, 大多数人每周都工作20小时左右。

A



雇主为了不支付周休津贴、带薪年假、退職金才要的小聪明啊。几乎无一例外, 每周工作15个小时以上的话, 与劳动合同中所规定的内容无关, 可以视为是每周的规定劳动时间超过了15个小时以上。因此, 您可以领取周休津贴、带薪年假和退職金。



Q

那么每周劳动时间偶尔超过15个小时的情况呢?

A



如果是这样的情况, 由于很难看做是每周规定劳动时超过15个小时, 因此不能享有周休津贴。但是, 如果实际劳动时间超过当初规定的劳动时间了, 针对超出的劳动时间可以领取加班津贴(50%)。



Q

是这样啊。感谢您的答复。

Q2

劳动合同和工资明细的签订及交付



签订/交付劳动合同的义务

雇主在与劳动者签订劳动合同时，以及在劳动合同的条款发生变化时，必须签订劳动合同，并将劳动合同副本交给劳动者。明确重要的劳动条件，是为了预防将来可能发生的纠纷。

劳动合同内必须包含的内容

劳动合同必须包括关于工资(构成条目、计算方法、支付方法)、规定劳动时间、周休日和带薪年假的内容。

在与短期合同劳动者及短时间劳动者之间签订的劳动合同中，不仅要明示工资、规定劳动时间、周休日、带薪年假，还必须标明劳动合同期、休息时间、其他休息日及其他休假、就业场所及业务内容、工作日及每个工作日的劳动时间(短时间劳动者)。

工资明细的填写/交付的义务

雇主必须向劳动者交付工资明细。工资明细必须要填写工资的构成条目、计算方法和扣除明细。此外，工资明细还必须包括劳动者的姓名等特定信息、工资支付日期、工资总额，以及根据劳动天数或时间的不同，工资金额也同时，还必须包括工资各组成条目的计算方法。

原则上来讲，工资明细应该以书面的形式交付给劳动者，但也可以通过电子邮件发送给劳动者。

Q

我入社时，会社说我的月薪为 250 万韩元，但到了发工资的日子，会社却告诉我月薪中包括退职金。因为我没有签订劳动合同，所以很难证明会社同意支付给我 250 万韩元的月薪。没有什么办法了吗？



A

如果会社发布的招聘广告中明确规定了工资的话，可以以此为证据来证明月薪是250万韩元。此外，如果没有签订劳动合同的话，您可以向雇佣劳动部申报，雇主将被处以500万韩元以下的罚款。



Q

我已经好几个月没有收到工资了，而且我也没有签订劳动合同。我还可以向雇佣劳动部陈情被拖欠工资吗？

A

由于签订劳动合同是雇主必须履行的义务，因此不能以没有签订劳动合同为由给劳动者带来不利影响。没有签订劳动合同，并不意味着您不能享有作为劳动者应该享有的法律权利。您可以以被拖欠工资向雇佣劳动部提出陈情。



Q

如果我的雇主说我从来没有工作过，该怎么办？

A

这种情况几乎不会发生，即使是发生了这样的事情，也可以通过以前领取工资的银行存折明细、提交证明工作内容的资料、一起工作的同事给写的确认书等来证明雇佣关系。



Q

劳动合同中明确规定我的劳动合同期为 2025年1月1日至2025年12月31日。会社说这只是形式上的，但我觉得自己像是个临时合同劳动者，所以我觉得有点儿不安。以后会不会因为合同期满就被解雇呢？

A

即使雇主口头表示“劳动合同期是形式上的”或“只是为了确定工资的期间，而被不是临时工”，但在法律纠纷中，承认劳动合同中所规定的劳动合同期的可能性较大。即使是现在，最好是重新签订劳动合同，或者确保能够证明合同期只是一种形式的证据资料(确认书、录音等)



劳动合同签订示例 1



劳动合同

如果会社是法人时填写法人名，如果是个人会社时填写雇主名。

(株)○○产业(以下称“雇主”)和李顺熙(以下称“劳动者”)签订的劳动合同内容如下:

1. 合同期限: 2025年 9月 1日至 年 月 日 如果为正式职工时空着不写, 如果是短期合同劳动者时填写签约期。
2. 工作地点: (株)○○产业 水原分公司办公室
3. 工作内容: 工作内容
4. 规定劳动时间: 9:00 至 18:00 (休息时间: 12:00 至 13:00)
5. 工作日/休息日: 每周工作 5天(或以每天为单位), 每周日为周休日
6. 工资
 - 月薪 (日、小时): 基本工资 2,500,000 韩元
 - 奖金: 有 (√) 过年过节奖金2,500,000 韩元(春节, 中秋平分支付), 无 ()
 - 其他工资 (附加津贴等): 是 (√), 否 ()
 - 餐费津贴 100,000 韩元 · 交通费津贴 200,000 韩元
 - 家庭津贴 80,000 韩元 · 韩元
 - 工资支付日: 每个月(每周或每天) 10号 (工资支付日为节假日时, 则应在节假日前一天支付)
 - 支付方式: 直接支付给劳动者(), 汇入劳动者名义的账户内(√)
7. 带薪年假
 - 根据<劳动基准法>的规定给予带薪年假
8. 是否适用社会保险(在相应的选项后打勾)
 雇佣保险 产灾保险 国民年金 健康保险
9. 劳动合同书的交付
 - 无论劳动者是否要求合同副本, 雇主都应在签订劳动合同的同时, 复制本合同后, 将副本交付给劳动者(履行<劳动基准法>第17条)
10. 其他
 - 本合同中未明确规定的事项均以<劳动基准法>为主

2025 年 9 月 1 日

(雇主) 企业名称: (株)○○产业 (电话: 031-○○○-○○○○)

地址: 韩国水原市长安区○○洞○○番地

代表: 金甲东 (签字) ㉠

(劳动者) 地址: 韩国水原市长安区○○洞○○番地

联系方式: 010-○○○-○○○○

姓名: 李顺熙 (签字) ㉠

劳动合同签订示例 2



短时间劳动者劳动合同

如果会社是法人时填写法人名, 如果是个人会社时填写雇主名。

金甲东 (以下简称“雇主”)和 李顺熙 (以下简称“劳动者”)签订的劳动合同内容如下:

1. 合同期限: 2025年 9月 1日至 年 月 日 如果为正式职工时空着不写, 如果是短期合同劳动者时填写签约期。
2. 工作场所: ○○便利店○○洞分店
3. 工作内容: 摆放及销售商品
4. 工作日和每个工作日的劳动时间

	(一) 星期	(二) 星期	(三) 星期	(四) 星期	(五) 星期	(六) 星期
工作时间	5个小时	5个小时	5个小时	5个小时	5个小时	个小时
开始工作时间	12点 00分	12点 00分	12点 00分	12点 00分	12点 00分	点 分
工作结束时间	17点 30分	17点 30分	17点 30分	17点 30分	17点 30分	点 分
休息时间	14点 00分 ~ 14点 30分	14点 00分 ~ 14点 30分	14点 00分 ~ 14点 30分	14点 00分 ~ 14点 30分	14点 00分 ~ 14点 30分	点 分 ~ 点 分

- 周休日: 每周日
- 5. 工资
 - 时薪(日薪、月薪): 10,030韩元 (在相应的选项后打0)
 - 奖金: 有 (), 无 (√)
 - 其他工资 (附加津贴等): 有 餐费津贴: 每天 8,000 韩元(按明细分别记录), 无 ()
 - 针对超时劳动的加算工资率: 150 %
※ 如果工作时间超过了短时间劳动者和雇主之间所约定的劳动时间, 即使是在法定劳动时间之内, 至少也要向劳动者支付通常工资的50%以上的加算工资。
 - 工资支付日: 每月(每周或每天) 最后一天 (工资支付日为节假日时, 则在节假日前一天支付)
 - 支付方式: 直接支付给劳动者(), 汇入劳动者名义的账户内(√)
- 6. 带薪年假: 按照通常劳动者的劳动时间的比例支付带薪年假
- 7. 社会保险 (在相应的选项后打勾)
 雇佣保险 产灾保险 国民年金 健康保险
- 8. 劳动合同书的交付
 - 无论劳动者是否要求合同副本, 雇主都应在签订劳动合同的同时, 复制本合同后, 将副本交付给劳动者(履行<劳动基准法>第17条)
- 9. 其他
 - 本合同中未明确规定的事项均以<劳动基准法>为主

2025 年 9 月 1 日

(雇主) 企业名称: (株)○○产业 (电话: 031-○○○-○○○○)

地址: 韩国水原市长安区○○洞○○番地

代表: 金甲东 (签字) ㉠

(劳动者) 地址: 韩国水原市长安区○○洞○○番地

联系方式: 010-○○○-○○○○

姓名: 李顺熙 (签字) ㉠

Q3

最低工资



2024年/2025年 最低工资

区分	2024年	2025年	备注
小时工资	9,860 韩元	10,030 韩元	
月薪	2,060,740 韩元	2,096,270 韩元	按每周工作 40 个小时计算

※ 适用于所有雇佣劳动者的会社

最低工资计算范围

到2018年为止, 只有基本工资、职务津贴、职位津贴等每个月支付一次以上的与业务有关的工资才算入最低工资内, 但从2019年开始, 每个月支付一次以上的奖金和福利津贴也包括在最低工资计算范围内。从2024年开始, 每个月支付一次以上的奖金和福利津贴的全额将都包括在最低工资计算范围内。

Q

我的基本工资为200万韩元, 加上10万韩元的餐费津贴, 每月共领取210万韩元的工资。从周一到周五, 每天工作8个小时, 每周工作5天。据我所知, 今年的最低工资超过了200万韩元, 我是不是连最低工资都没有达到?



A

从2025年开始, 福利津贴的全额将包括在最低工资的计算范围内。因此, 在计算最低工资时, 您工资中的10万韩元的餐费津贴与您的基本工资都会被一起算入最低工资。因此, 您领取的210万韩元的工资高于2025年的最低工资2,096,270韩元, 所以您的工资是高于最低工资的。

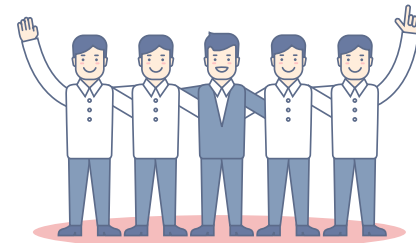
Q

我是一名在餐厅兼职的学生。我可以领取最低工资吗?



A

在便利店、加油站、餐厅等地做兼职的学生也是<劳动基准法>和<最低工资法>上所规定的劳动者。此外, 与会社的规模(常用劳动者数等)无关, <最低工资法>适用于所有会社。因此, 您有权利领取<最低工资法>中规定的最低工资以上的工资





Q4

加班、夜班和节假日工作



什么是加班、 夜班和节假日工作 (津贴)?

常用劳动者数为5人或5人以上的会社，针对劳动者的加班、节假日工作、夜班，应追加通常工资的50%以上的津贴支付工资。这分别称为加班津贴、节假日工作津贴、夜班津贴，也被统称为超时津贴。

加班

超过法定劳动时间(每天8个小时，每周40个小时)或规定的劳动时间(雇主和劳动者在签订劳动合同时所约定的时间)的工作。

节假日工作

在节假日工作(周休日、劳动节、国家法定公休日及雇主和劳动者在合同中约定的休息日)工作

夜班

晚上10点至第二天早上6点之间工作

Q 我是一名从周一至周五每天工作6个小时的劳动者。我也能在2025年领取2,096,270韩元的最低工资吗?

A 2025年最低月薪 2,096,270 韩元是以每周工作 40个小时(每个月规定劳动时间为209个小时)为标准来计算得出的金额。因此，像您这样每周工作30个小时的劳动者的最低工资当然要比 2,096,270 韩元低

Q 那么 2025 年我的最低工资是多少呢?

A 您 2025 年的最低工资为 $2,096,270 \text{ 韩元} \times 30 \text{ 小时} \div 40 \text{ 小时} = 1,572,210 \text{ 韩元}$ 。

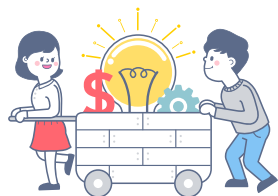
Q

不久前我进入了一家中小型企业。劳动合同中规定，在三个月的试用期内，将支付给我最低工资的90%，这不是违反了<最低工资法>了吗?



A

如果您的劳动合同期为一年以上的的话，那么雇主在三个月的试用期内支付给您的最低工资的90%是不违法的。但是，如果您签订的劳动合同期限少于一年(例如：11个月)，或者是从事的是简单劳务类的工作，您需要支付全额最低工资



超时津贴 的计算

加班、节假日工作、夜班时必须支付通常工资1.5倍以上的工资。
当加班、节假日工作和夜班互相重叠时，每项都必须加算后支付工资。

示例 (时薪10,000 韩元)	计算	超时津贴
如果加班4个小时	10,000韩元×4小时×1.5	加班津贴 60,000韩元
如果晚上10点到早上6点之间加班4个小时。	10,000韩元 × 4小时 × 2.0	加班津贴·夜班津贴 80,000韩元
如果节假日工作4个小时	10,000韩元×4小时×1.5	节假日加班津贴60,000韩元
如果节假日一天工作12个小时	(10,000 韩元×8小时×1.5) +(10,000韩元×4小时×2.0)	节假日·加班津贴 200,000韩元
如果节假日两天工作12个小时 (8个小时 + 4个小时)	(10,000韩元×8小时×1.5) +(10,000 韩元×4小时×1.5)	节假日津贴180,000 韩元
如果节假日一天工作12 个小时 (包括2个小时的夜班)	(10,000 韩元×8小时×1.5) +(10,000韩元×4小时×2.0) +(10 000 韩元×2 小时×0.5)	节假日·加班津贴 200,000韩元 夜班津贴10,000韩元

综合工资合同 (固定的超时津贴)

超时津贴原则上是根据实际发生的超时劳动时间而进行事后支付的，但在签订劳动合同当时，也可以例外地规定每个月固定的超时劳动时间和津贴，并以此为依据来支付。但是，由于只在难计算劳动时间的情况下才可例外承认这种约定，如果劳动时间不难计算的话，即使劳动者和雇主达成协议，也是无效的。



Q

我这个月加了8个小时的班。快到发工资的日子了，会社说现在很难，所以不给我加班津贴，而是让我休息一天，这样可以吗？

A



<劳动基准法>上规定，允许雇主用补偿休假来代替支付超时津贴。但是，由于这种补偿休假制要求与劳动者代表签订书面协议，如果没有书面协议，雇主就必须支付超时津贴。



Q

我不知道会社是否与劳动者代表签订了书面协议

A



如果有劳资协议会或劳动工会，最好是确认一下他们是否有达成协议。如果劳资协议会或劳动工会没有和会社达成协议，劳动者们也没有选拔过代表的话，那么没有达成协议的可能性较大。因此，是可以领取超时津贴的。即使认可了补偿休假制，也必须在劳动者的超时劳动时间上加算50%以上。因此，您可以使用的补偿休假时间为8小时×1.5，即为12个小时。但您的会社让您休息一天，所以这也是有问题的。



Q

听您这么说，好像有很多问题啊，我再了解一下后再找您商议。



Q

我是一家小型加油站工作，除了老板每天共有4个人在这里工作。听说在常用劳动者数为4人以下的会社里工作，没有超时津贴，这是事实吗？



A

在常用劳动者数为4人以下的会社时，是无权领取加班、夜班、节假日工作时所产生的加算津贴的。但是，这只是无权领取50%的加算津贴而已，如果实际的劳动时间超出当初所约定的时间的话，针对额外劳动的时间可领取通常工资。例如，约好了以时薪为10,000韩元一天工作8个小时(周一到周五)的劳动者，突然在某个月加班30个小时的话，那么除了原来的工资以外，他还可以追加领取300,000韩元的工资。

Q

我们会社对加班、节假日工作和上夜班时不支付通常工资的50%以上的加算津贴，但对所有劳动者统一支付每小时10,000韩元的超时津贴。



A

根据<劳动基准法>规定，超时津贴必须以加算通常工资的50%以上为标准支付。如果会社以另行规定的方式支付的超时津贴高于通常工资的50%，则可以按照会社规定的方式支付。但如果支付的金额低于通常工资的50%，则必须按照通常工资的50%作为超时津贴进行支付。

由于2025年的最低工资为一小时10,030韩元，因此每小时超时津贴至少为10,030韩元 x 1.5，即15,045韩元以上。



Q5

周日/周休津贴



什么是周日/周休津贴？

如果一周内规定劳动日满勤时，雇主应该支付给劳动者一天的工资来让他们休息，这叫做周日或周休津贴。例如，如果当初签订劳动合同时的时薪为10,000韩元，并从周一到周五每天工作3个小时的劳动者满勤的话，该劳动者不仅可领取劳动的代价即工资(周薪)为150,000韩元(10,000韩元×3小时×5天)，另外，还可以得到周休津贴30,000韩元(10,000韩元×3小时)，并保障给予该劳动者一天的休假。

如何计算周休津贴？

周休津贴不是以实际工作的时间计算的，而是以规定的劳动时间(当初签订劳动合同时，约定在法定劳动时间内规定的劳动时间)为标准，即一天的规定劳动时间份。

约定一天工作8个小时每周工作5天(一周40个小时)的劳动者的周休津贴为“8小时×时薪”。

一周规定劳动时间少于40个小时的劳动者，可以领取“8小时×一周规定劳动时间÷40个时”相当的周休津贴。例如，约定周六和周日每天工作8个小时的一名劳动者的周休津贴为“8小时×16个小时÷40个时”，即相当于3.2个小时份的津贴。

有不能领取周休津贴的劳动者吗？

每周规定劳动时间少于15个小时的劳动者无权领取周休津贴。由于是否支付周休津贴是以规定劳动时间为准的，即使实际劳动时间超过了15个小时，而规定劳动时间未达到15个小时的话，也不能领取周休津贴。但是，如果实际劳动时间反复超过15个小时的话，则可以视为雇主将规定劳动时间定为15个小时以下是为了不支付周休津贴，这种情况下劳动者是可以领取周休津贴的。

Q

我在便利店做兼职，工作时间是周一至周五每天工作4个小时。我的劳动合同书上规定时薪为10,000韩元(包括周休津贴)，那么我就不能领取周休津贴了吗？



A

如果劳动合同书上标明的话，雇佣劳动部认为可以签订包括周休津贴在内的综合工资合同。但是，此金额必须高于最低工资。然而，以2024年最低工资为9,860韩元来计算，包括周休津贴来计算周薪的话，为 $9,860 \times 24$ 小时(劳动时间20个小时+周休时间4个小时)=236,640韩元。但您每周领取了 $10,000$ 韩元 $\times 20$ 个小时= $200,000$ 韩元，所以您每周少领取了36,640韩元的工资。



Q

我这个月无故缺勤了，会社说要扣我两天的工资，其中包括我缺勤的一天和每周一天的周休津贴。这样做公平吗？



A

由于周休津贴是一周内规定的劳动日满勤时才有义务支付的，因此，如果您无故缺勤导致没有满勤的话，扣除一天的周休津贴也是不违法的。但是，您无故缺勤那天没有申请带薪年假吗？



Q

会社说这是无故缺勤，不会用带薪年假来处理。



A

那就没有办法了。使用带薪年假时，迟到或早退都被看做是出勤了。但由于不是这种情况，所以扣除周休津贴也没办法了。



Q

好的。我明白了。



Q

我在一家会社工作了大约一年半，本周五就要离职了，那么我能享有最后一周的周休津贴吗？



A

如果您以下周一为退社日提交辞职信的话，可以领取周休津贴。因为这种情况可看做是雇佣关系持续到周日(周休日)。但是，如果您以周六为退社日的话，是不发生周休津贴的，因为您是在周休津贴发生之前退社的。



Q

我是一名月薪劳动者，每月基本工资为200万韩元。除基本工资外，我还可以领取周休津贴吗？



A

由于月薪劳动者预计在一个内要持续工作的，可以看做是基本工资内包含了周休津贴。因此，您不能另行领取周休津贴。

Q

我在建筑业做日工。我可以领取周休津贴吗？



A

您几乎每天都工作吗？还是有活儿的时候叫您的时候，您才出去工作呢？



Q

我只是在现场有活儿时才去工作。一共有两个月，大约有三四次，我是从周一开始干到了周五。



A

那么，您就很难领取周休津贴了。日用工以天为单位签订劳动合同，因此很难计算一周的规定劳动日，即使偶尔有几周是从周一到周五工作了，也不能看做是发生了周休津贴的。相反，如果您只是形式上的日用工，但实际上每天都去上班，与普通月薪劳动者并无区别的话，那么您就可以领取周休津贴。



Q

原来是这样啊。我明白了。



Q6

节假日



节假日的法定假日政策

节假日是指“政府机构关于节假日的规定”中所规定的政府机构休息日。周日、三一节、光复节、开天节、韩文日、1月1日、除夕前一天、除夕当天、除夕第二天、释迦摩尼誕生日、儿童节、显忠日、中秋前一天、中秋当天、中秋第二天、基督誕生日、<公职选举法>上规定的选举日、政府指定的休息日、还有代替公休日。

在<劳动基准法>修订之前，公休日不是法定假日，除非在劳动合同或就业规则中另行规定，否则不是法律上规定的劳动者休息日。但是，2018年3月20日，<劳动基准法>修订后，劳动者也可以在法定假日休息了。

适用范围

自2024年起，在常用劳动者数为5人或5人以上的会社里，公休日即是法定假日。但在4人以下的会社里，除非劳动合同、就业规则等另行规定，否则4人以下的会社的劳动者是不能在公休日休息的。

Q 在我们会社用带薪年假代替了公休日，所以除了公休日休息以外，实际上可以使用的休假并不多了。这样也可以吗？

A 有些会社利用公休日不是法定假日这一点，用带薪年假来代替公休日的情况时有发生。但是，由于在5人或5人以上的会社里，公休日就是法定假日，因此是不能用带薪年假来代替的。

Q 好像是因为有劳资协议会，所以在那里达成了协议。

A 那就没办法了。但是，由于劳动标准法的修改，从公休日成为带薪年假的日子(根据营业场所规模分阶段实施)开始，公休日不可能用年假代替。

Q 大约有10个人。

A 那么从2022年开始，公休日将成为法定休息日，从那时开始不能用年假代替。

Q7

退职金



什么是退职金?

退职金是向工作一年以上的劳动者支付一个月以上的工资，以此来补偿长期在会社工作的功劳的制度。因为是支付给工作一年以上的劳动者的，如果工作未满一年就不能领取退职金。另一方面，每周规定劳动时间未满15个小时的劳动者也没有领取退职金的法定权利。

退职金的计算

$$\text{退职金} = \text{平均工资} \times 30\text{天} \times \frac{\text{在职天数}}{365\text{天}}$$

$$\text{平均工资} = \frac{\text{退职前3个月的天数}}{\text{退职前3个月的工资}}$$

雇佣劳动部退职金计算官网(<http://www.moel.go.kr/retirementpayCal.do>)在这里可以轻松计算。

Q

我每个月除了领取工资以外，每年还领取奖金和带薪年假津贴。退职金是以包括奖金和带薪年假津贴的金额来计算的吗？



A

计算退职金时，奖金和带薪年假也要一并合算后计算。但是，由于奖金和带薪年假津贴是以一年为准支付的，而退职金只需要加算3个月的金额。因此，要将过去一年内领取的奖金和带薪年假津贴的总额的3/12(1/4)合算到计算退职金的金额内。



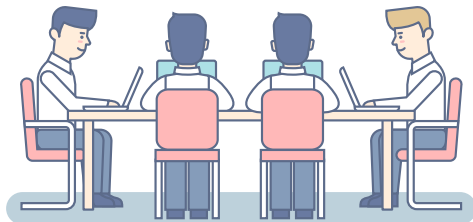
Q

我已经工作了1年零10天，会社说他们只支付给我一年的退职金(大约一个月的工资)。



A

退职金应该按照倒数日期，按照工作“天数”来计算后支付的。因此，如果您工作了1年零10天的话，不仅可以领取一年的退职金，还可以领取10天的退职金(10/365)。





Q8

休业津贴



Q 我在从入社当天起差10天满一年时，突然被会社单方面解雇后退社了。会社好像不想支付给我退職金才这样做的，我没有能领取退職金的办法吗？

A



由于退職金必须是连续劳动年数超过一年才可以领取的，因此您必须得到被解雇是违法无效的判定，才能领取退職金。通过劳动委员会或法院申请对解雇的法律救济程序，如果被判定为不当解雇时，就可以领取退職金。



Q 我很犹豫要不要为了一个月的工资，而向劳动委员会或法院针对被解雇而争辩。

A



如果被判定为是不当解雇，除了退職金，还可以领取被解雇期间的工资。



Q 如果被判定为是不当解雇，除了退職金以外，还可以领取被解雇期间的工资啊？

A



是的，没错。即使劳动者未能提供劳动，也是因为雇主的归责事由导致未能履行合同义务，因此，雇主应该按照劳动合同的约定支付工资。此外，与向劳动委员会提出不当解雇救济申请不同，如果在被解雇的30天前没有收到解雇预告就被解雇的话，还可以向劳动部申请领取解雇预告津贴。解雇预告津贴与被解雇的正当与否无关，如果雇主没有在被解雇的30天前预告解雇的话，就可以领取相当于30天份的通常工资的解雇预告津贴。

什么是休业津贴？

因雇主的原因导致休业时，雇主应该向劳动者支付平均工资的70%以上的工资，这就是所谓的休业津贴

雇主的归责事由是指

如果劳动者因自身过错被停职、停工或被勒令休假，这都不是雇主的归责事由而导致的休业，因此没有义务支付休业津贴。此外，因天灾·地变而导致的被迫休业，对此雇主也没有义务支付休业津贴。

相反，由于销售不佳、资金短缺、原材料短缺、减产、工厂搬迁、坍塌事故、防止传染病的发生导致的休业等都属于雇主归责事由，因此，应支付给劳动者休业津贴。

休业津贴额

休业津贴至少为平均工资的70%(如果超过通常工资，则为通常工资)。但是，如果获得劳动委员会的批准，雇主可以支付少于这个金额的休业津贴。



Q9

欠薪的解决方法 1 ：向雇佣劳动部陈情



向雇佣劳动部陈情是指？

如果您没有收到工资或退休金，最简单的办法就是向劳动部提出陈情。因被拖欠工资向劳动部陈情即为“我没有收到工资，请雇佣劳动部调查事实，并下达让雇主支付工资的行政命令”。并不是只有欠薪才能向雇佣劳动部提出陈情的，雇主违反了<劳动基准法>等雇佣关系法时，也可以提出陈情，可以让雇主受到刑事处罚。

雇佣劳动部的劳动监督官可以责令雇主改正违法行为。如果雇主在接到改正命令后仍未有改正，劳动监督官将针对雇主进行刑事立案，并将案件移交至检察院。日后检察院会起诉雇主。具体流程如下：



Q

我在一家社会福利机构工作。但由于新冠疫情，使用人数减少，为了防止机构内新冠患者的发生，除必要人力外，都休業了。因此会社让我休息，我能领取休業津贴吗？

A



同事或设施使用者被诊断患有新冠肺炎后，根据政府的命令不得不中断设施的运营时，雇主没有义务支付休業津贴。因为这种情况不能看做是雇主的归责事由。但是，像您这种情况，即使没有发生确诊患者，也为了预防疫情扩散而休業的情况，这属于支付休業津贴的雇主的归责事由。因此，除非获得劳动委员会的批准，否则雇主必须支付给您平均工资的70%的休業津贴。



Q

我从事生产工作。但会社说情况很困难，从这个月开始，让我每天只工作4个小时。我可以领取休業津贴吗？

A



休業津贴并不一定必须是以天、周、月为单位而导致的整体休業才算是休業，即使是缩短劳动时间的部分休業也可适用。因此，针对减少的4个小时，您可以领取休業津贴的。



Q

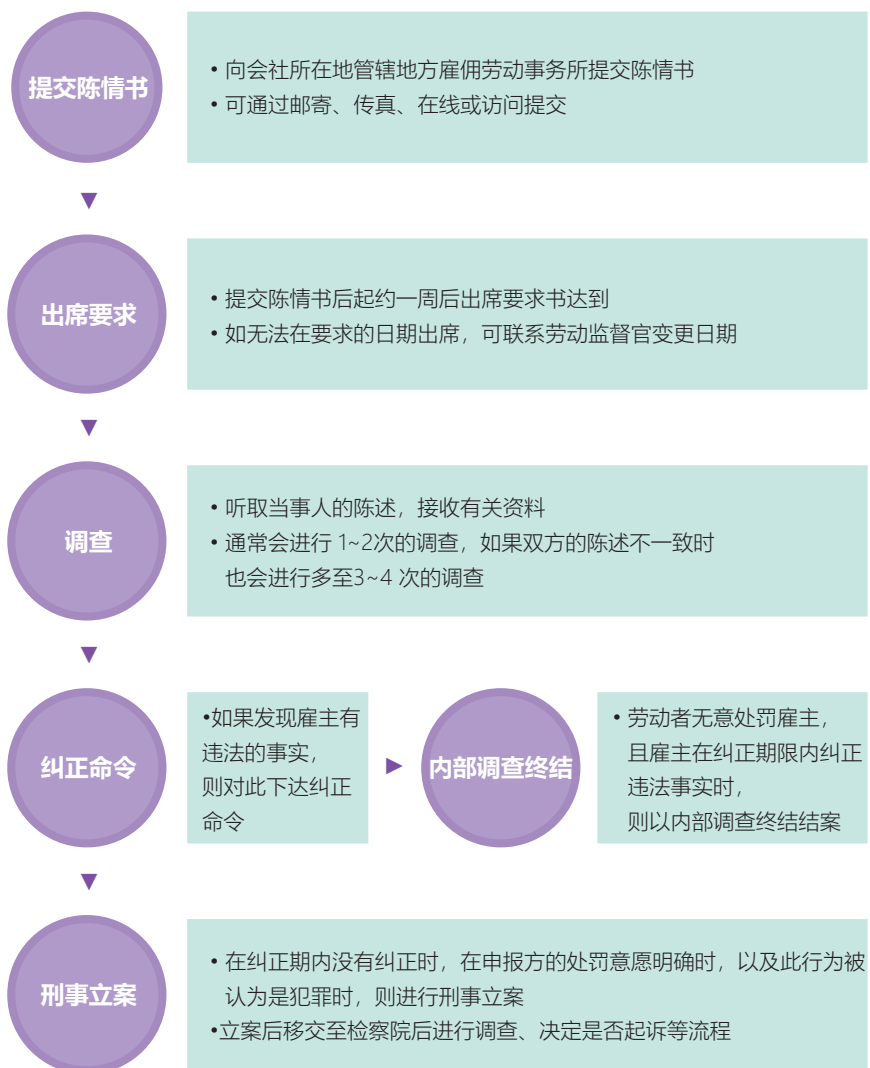
会社让在无薪休职同意书上签字。虽然理解会社的处境困难，政府说支援休業津贴中的部分金额，这好像太过分了。如果我在同意书上签字了，就不能领取休業津贴了吗？

A



如果您在无薪休职同意书上签字了，除非此签字是因强迫和受到威胁而签字的事实得到认定，否则将无法领取休業津贴。因此，请不要在无薪休职同意书上签字，请要求雇主支付休業津贴。

陈情流程



Q

尽管劳动部的劳动监督官下达了欠薪纠正命令，但雇主仍不支付工资。我该怎么办？

A

如果劳动监督官调查并确认了欠薪事实，您可收到一份“欠薪等雇主确认书”。凭此确认书向勤劳福祉公团申请替代支付金的话，可以优先领取欠薪中的部分工资。如果欠薪的金额比替代支付金的金额高，导致您没有领取全额的话，可以向大韩法律援助公团申请法律救助，请免费律师提起民事诉讼后针对会社的财产进行强制执行拍卖即可。

Q

这需要多长时间？

A

向勤劳福祉公团申请少额替当金的话，大约一个月后就可以收到。如果需要向法院起诉的话，这取决于案件的具体情况，如果雇主不提出任何异议的话，大约需要 2~3 个月的时间。日后，如果针对会社的财产进行强制执行拍卖的话，消耗时间则取决于财产的种类。

Q

我已经领到了所有的工资和退职金，但没有领到加班津贴和带薪年假津贴。这种情况也可以向雇佣劳动部提出陈情或起诉吗？

A

您可以针对因雇佣关系而产生的所有债权，向雇佣劳动部提出陈情。因此您不仅可以针对每月没能领取的固定工资提出陈情，还可以针对因加班而产生的加班津贴、因未使用的带薪年假而产生的带薪年假津贴以及荣誉退职而产生的约定金等向雇佣劳动部提出陈情。

Q10

欠薪的解决方法 2 : 申请替代支付金(旧替当金)



代支付金

所谓替代支付金是指，雇主拖欠劳动者的工资和退職金时，由国家运营的勤劳福祉公团代替雇主向劳动者支付的制度。勤劳福祉公团先将工资和退職金支付给劳动者，然后向雇主行使追讨权。替代支付金分简易替代支付金和破产替代支付金。简易替代支付金是不管会社是否在运营，在接受完雇佣劳动部的调查或收到法院的确定判决时，最多可支付给劳动者1,000万韩元的制度。

破产替代支付金是指当会社因破产等原因无法运营时，最多支付给劳动者2,100万韩元的制度。以前，这种替代支付金(替当金)只适用于退職的劳动者，但最近法律修订后，规定也适用于在职中的劳动者(一个会社只限一次)。

简易替代支付金与破产替代支付金的比较 (针对退職人员)

	简易替代支付金	破产替代支付金
对象	与会社是否破产无关，均可申请	会社破产(宣布破产、决定开始回生程序、事实上破产)时可申请
条件	<ul style="list-style-type: none"> 劳动者条件: <ol style="list-style-type: none"> 1. 在退職后两年内提起诉讼 雇主条件: <ol style="list-style-type: none"> 1. 产灾保险法适用会社 2. 适用产灾保险后会社运营期达到6个月以上 	<ul style="list-style-type: none"> 劳动者条件: <ol style="list-style-type: none"> 1. 以退職日期为准的一年前以后三年以内退社 2. 退職第二天起一年内申请破产认定 雇主条件: <ol style="list-style-type: none"> 1. 产灾保险法适用会社 2. 适用产灾保险后会社运营期达到6个月以上



	简易替代支付金	破产替代支付金
申请程序	雇佣劳动部确定欠薪事实或法院的确定判决 → 向勤劳福祉公团申请简易替代支付金 → 领取简易替代支付金	雇佣劳动部确定欠薪事实 → 破产事实认定申请 → 向勤劳福祉公团申请破产替代支付金 → 领取破产替代支付金
支付金额	拖欠工资总额中最多可支付给劳动者1,000万韩元(工资·休业津贴和退職金区分开来，每项上限额为700万韩元)	<ul style="list-style-type: none"> • 按照年龄有支付上限额，最多可支付2,100万韩元

在职劳动者的替代支付金

如果在劳动者被拖欠了工资、休业津贴等，可向雇佣劳动部提出陈情或向法院提起诉讼，如果获得判决的话，可以领取替代支付金。以提起诉讼或陈情当天为准，支付近三个月的工资等。

公设劳务师支助

申请替代支付金时，可以免费选入公设劳务师。但是，公设劳务师在会社破产时申请的一般替代支付金中，实际上只支援破产认定时的申请，不支援在法院宣告破产的会社或决定开始回生程序的会社的劳动者。事实上，破产认定是指虽然没有得到法院正式宣告破产等，但实际上会社已经停止营业，并无力支付给劳动者工资的情况得到确认的情况。

Q

会社不支付工资和退職金，通过向雇佣劳动部提出陈情，甚至进行了民事诉讼并得到了确定判决。但在此期间，会社因倒闭没有任何财产可拍卖了。难道就没有要回工资的办法了吗？



A

如果会社破产，无法向劳动者支付工资、退職金等，或者虽然会社有财产，但由于扣押等原因无法兑现，且预计需要很长时间时，可以领取替代支付金。为了领取替代支付金，首先必须向雇佣劳动部提出陈情，您已经向雇佣劳动部提出了陈情了，下一步就是申请破产等事实认定，一旦会社破产的事实得到认定，就可以申请替代支付金了。

Q11

带薪年假



什么是带薪年假?

带薪年假是指，为确保劳动者的休息和健康的生活，针对工作未满一年的劳动者每个月给予一天的休假，针对工作一年以上的劳动者则给予15天以上的休假。

带薪年假的计算

工作期间	带薪年假天数							
未满一年	每满勤一个月就能获得一天的休假							
一年或一年以上	<ul style="list-style-type: none"> • 一年内出勤率达到规定劳动日的80%以上时，可获得15天休假 • 一年内出勤率没有达到规定劳动日的80%时，每满勤一个月将获得一天的休假 							
	• 三年起，每两年可追加获得一天的休假							
	工作期	满3年起	满4年起	满5年起	满9年起	满15年起	满19年起	满21年起
	休假天数	16天	16天	17日	19日	22日	24日	25日

※ 迟到，早退时，如果上班了，就被视为满勤

连续工作未满一年的劳动者使用带薪年假

入社未满一年的劳动者的带薪年假，从入社当天开始到满一年时为止，可以使用带薪年假，针对未使用的带薪年假，可以领取带薪年假津贴。

连续工作超过一年的劳动者使用带薪年假

从带薪年假发生当天开始一年内可以使用带薪年假。例如，2023年1月1日入社劳动者在一年内出勤率超过规定劳动天数的80%了，那么从2024年1月1日期将获得15天的带薪年假，并且到2024年12月31日为止可以使用这15天带薪年假。针对在2024年12月31日为止没能使用的带薪年假，在2025年1月1日以后可领取带薪年假津贴。

带薪年假津贴

带薪年假津贴为一天的通常工资或平均工资。带薪年假津贴的消灭时效和拖欠工资债权相同，都为三年。因此，从带薪年假津贴申请权发生之日(可使用带薪年假的最后一天的第二天)开始，在三年内申请即可。

Q

带薪年假是否将节假日(周六、周日)计算在内?



A

带薪年假的计算不包括节假日。例如，如果一名劳动者从周一到周五工作，周六和周日休息，然后周一至下一个周日休息的话，那么他所使用的带薪年假就是5天。



Q

根据我们社的规定不能连续五天使用带薪年假。今年夏天我想出国旅游两个星期，可以使用带薪年假吗?



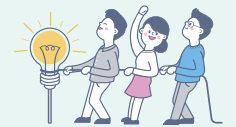
A

带薪年假是劳动者想用的时候可以不受连续天数的限制使用的。但是，如果对雇主的运营有巨大影响时，只可以变更带薪年假的使用时期。这里所说的对会社运营有巨大影响是指，劳动者“在申请的休假期间内所进行的劳动，对包括本人负责的业务在内的组织的业务产生不可缺且难以确保代替劳动者的程度”。如果您在要使用年假的那天，您的业务可由其他劳动者代替履行的话，那么会社是不能阻止您使用带薪年假的。





Q12 分娩前后休假/流产·死胎休假 /配偶的分娩休假



什么是分娩前后休假/流产·死胎休假？

是指为了帮助分娩或流产·死胎的女性劳动者安定地分娩和支持劳动者的健康而赋予的法定休假。分娩的女性劳动者有权在分娩前后休假90天(确保分娩后的假期天数为45天)，怀孕16周以上的女性劳动者流产·死胎时，根据孕期长短可休息30天~90天。(怀孕16周~21周：30天，怀孕22周~27周：60天，怀孕28以上：90天)

休假的计算

分娩前后休假的最初60天，雇主应该支付通常工资，其余的30天由政府支付分娩前后休假工资，其上限额为210万韩元。但是，针对优先支援对象企业的劳动者，在最初的60天政府要支付给该劳动者420万韩元的产假工资，此金额与通常工资的差额则由企业来负担。

※优先支援对象企业：制造业职员数达到500人或500人以下；采矿业·建筑业·运输及仓储业·信息通信业·商业设施管理业、商业支持及租赁服务业、专业、科学及技术服务业、保健业及社会福利服务业的职员数达到300人或300人以下；批发及零售业、住宿及餐饮业、金融及保险业、艺术、体育及与休闲有关的服务业的职员数达到200人或200人以下；其他行业职员数达到100人或100人以下。

配偶的分娩休假

配偶的分娩的男性劳动者可以在配偶分娩后90天内使用10天的带薪休假，仅可分两次使用。在优先支援对象企业里工作的劳动者，可支援获得5天份的带薪休假作为分娩休假工资。

不孕症治疗休假

如果您的配偶接受人工授精或体外受精等不孕症治疗时，您每年最多可获得3天的休假，且第一天为带薪休假。



Q 休完分娩前后休假和育儿休职后，我还能使用带薪年假吗？

A

在计算带薪年假时，分娩前后休假和育儿休职的期间都被看做是出勤。因此，分娩前后休假和育儿休职后也可以使用带薪年假。



Q 在计算带薪年假时，分娩前后休假和育儿休职的期间都被看做是出勤。因此，分娩前后休假和育儿休职后也可以使用带薪年假。

A

是的，没错。您可以假定自己没有休分娩前后休假和育儿休职，而是正常上班了，以此来使用休假即可。



Q 我在一家小企业工作。除了老板，我们有三名职员，我也可以使用带薪年假吗？

A

您的劳动合同书或会社规则中是否有关于带薪年假的内容？



Q 因为是小会社，所以没有会社规则。劳动合同书上也只写着“以<劳动基准法>为准”

A

由于带薪年假只强制适用于常用劳动者为5人或5人以上的会社，如果您的劳动合同等资料中对带薪年假没有另行规定，您将无权使用带薪年假。像您的劳动合同书中明示着“以<劳动基准法>为准”时，由于<劳动基准法>规定4以下的会社没有带薪年假，因此您也就无权使用带薪年假了。





Q

有一名劳动者想使用60天的分娩前后休假后就复职。好像是知道会社很忙。因为这是劳动者要求的，所以这样批准休假也可以吧？



A

无论劳动者是否申请或是否于雇主达成协议，雇主必须给予分娩的劳动者90天(多胞胎出生时为120天)的休假。即使是劳动者提出申请了，如果让没能用完法定休假天数的劳动者复职的话，雇主会被处以2年以下的有期徒刑或1,000万韩元以下的罚款。



Q

我们是一对生双胞胎的夫妇。我听说双胞胎的父母可以享受更多的分娩前后休假，这是事实吗？



A

多胞胎母亲可享受120天的分娩前后休假，即使在产前使用了超过60天的分娩前后休假，产后也可享有60天的休假。会社可支付的分娩前后休假工资为最初75天，其余的45天由政府支付。



Q

我是一名43岁的孕妇。由于属于高龄怀孕，我在分娩前就用完了90天的分娩前后休假了。那么我分娩后就不能使用休假了吗？

A

即使在产前将所有的分娩前后休假都用完了，在分娩后也可以使用45天的休假。



Q

那么分娩前后休假工资怎么算呢？

A

雇主或政府只支付90天的分娩前后休假工资(多胞胎出生时为120天)。因此针对您在分娩后所使用的45天休假是领取不到工资或金薪的。



Q

我的劳动合同在分娩前后休假期间到期了。我就不能从会社或政府那里领取分娩前后休假工资了吗？

A

以前，如果合同期满就不能领取分娩前后休假工资了，但最近<雇佣保险法>修订后，即使在分娩前后休假期间内合同期满了，也可以领取工资直到分娩前后产假结束为止。



Q13

育儿休职/ 育儿期缩短劳动时间



育儿休职

怀孕中的女性劳动者，养育8岁以下或小学2年级以下的子女的劳动者，在一年的期限内为了养育儿童可申请休职，这叫育儿休职。但是，雇主可以拒绝工作期不足6个月的劳动者的申请。

育儿休职工资

在育儿休职期间，可以领取由雇佣保险支付的育儿休职工资。前三个月可领取通常工资的80%(最少70万韩元，最多150万韩元)，剩余期间可领取通常工资的50%(最少70万韩元，最多120万韩元)。但是，在使用育儿休职后重返工作岗位并维持工作6个月以上以后，可一次性领取育儿休职工资的25%(事后支付制度)。

为了提高男性劳动者的育儿休职使用率，政府最近实施了“3+3父母育儿休职制度”，即当父母依次使用育儿休职时，可以领取由雇佣保险支付的通常工资的100%的育儿休职工资(根据使用的月数上限为每月200万韩元~每月300万韩元)。由于“3+3育儿休职制度”不适用事后支付制度，因此在休育儿休职时可立即领取100%的育儿休职工资。

育儿期缩短劳动时间

拥有12岁以下或小学6年级以下子女的父母，可以选择不休育儿假，而是在每周工作15至35小时的情况下照顾孩子。育儿期缩短劳动时间可在一年内使用。

育儿期缩短劳动时间工资

根据劳动时间的缩短而减少的工资的80%以上由雇佣保险来支援。例如，一个月领取250万韩元的通常工资、每周工作40个小时的劳动者，将每周工作时间缩短为20个小时的话，这位劳动者的通常工资会减少125万韩元。但是，由于这个金额中的1,062,500韩元(最初的5个小时份支援100%，其余的15个小时份支援80%)由雇佣保险给予支援，实际该劳动者的月薪只减少了187,500韩元。

申请/更改/撤回育儿期缩短劳动时间

希望使用育儿休职或育儿期缩短劳动时间(以下简称“育儿休职等”)的劳动者，必须在开始休职预定日的30天前，将可以证明子女年龄的资料和育儿休职申请书或育儿期缩短劳动时间申请书一并提交给所属部门主管。但是，如果在预产期前子女出生了或配偶的死亡、负伤、残疾、离婚等事由发生的话，在开始休职的7天前申请也无妨。

如果婴幼儿死亡、领养被取消或因受伤、疾病、残疾、离婚等原因导致无法抚养婴幼儿时，可以撤回育儿休职等，或在预定结束日期前复职，对此，会社不得拒绝。

但如果在没有上述事由的情况下，劳动者按照自己的意愿撤回或变更申请时，会社可以拒绝该申请，并按照变更或撤回前的申请内容进行处理。

育儿休职等期间也可以延长。如果育儿休职等假期共为1年以内的话，雇主不得拒绝该申请，如果育儿休职期间超过1年或延长了1次以上的话，雇主可以拒绝延长申请。

Q

会社隐约有不愿让我使用育儿休职。虽然会社的气氛不好，但是我很想申请育儿休职。育儿休职是会社必须给批准的吗？



A

如果劳动者申请育儿休职的话，雇主必须批准，除非该劳动者入社未滿六个月。以育儿休职开始的日期为准30天前，向会社提交育儿休职申请书即可，即使雇主不批准，您也可以不上班。



Q14

解雇预告(津贴)



解雇预告(津贴)

当解雇劳动者时，必须提前 30 天预先通知劳动者，或至少支付给劳动者 30 天份的通常工资。但是，由于此条例不适用于劳动期未满3个月的劳动者，因此雇主可以不提前通知就解雇他们。

解雇的正当性和解雇预告

提前 30 天预告解雇并不意味着雇主就可以解雇劳动者。与是否提前30天预告了解雇无关，雇主为了解雇劳动者必须要有正当的理由。即，劳动者犯了错误导致无法维持雇佣关系的程度，或者经营困难到不得不进行整理解雇的程度，必须有类似的正当事由才可以解雇劳动者。并不是说预告了解雇或支付解雇预告津贴了，解雇劳动者本身就是没有问题的了。

Q

我在被解雇日的前15天接到了解雇预告。因为我没有提前30天收到解雇预告，我可以获得30天份的通常工资的解雇预告津贴吗？还是我可以获得15天份的通常工资的解雇预告津贴？



A

如果您没有收到解雇预告通知，您可以获得30天份的通常工资的解雇预告津贴。雇主提前15天通知了解雇预告，但这并不意味着雇主就只需支付15天份的通常工资的解雇预告津贴。



Q

我想用缩短劳动时间来代替育儿休职，我想领取育儿期缩短劳动时间工资，可以吗？

A

可以的。您可以将一周的规定劳动时间定为15到35个小时，减少的工资的80%以上可以得到政府的支援。



Q

我可以使使用多长时间？

A

您不使用育儿休职而是使用育儿期缩短劳动时间制度的话，最长可以使用两年。也可以交替使用育儿休职和缩短劳动时间，这种情况下，针对育儿休职未使用的期间，可加算在劳动时间缩短上以后使用。例如，您休了3个月的育儿休职，针对其余的期间想使用缩短劳动时间的话，9个月+9个月，即可以使用18个月的缩短劳动时间制度。



Q

育儿休职期间是否也属于可以领取退职金的期间？

A

育儿休职期间也被认定为计算退职金的连续劳动期间内。例如，如果您从入社开始到离职的四年中，其中即使包含了一年的育儿休职，您仍有资格领取四年的整体退职金。





Q15

处分/解雇



Q

据我所知, 如果我被不当解雇了, 我可以领取三个月的解雇津贴。怎么才能领取这个津贴呢?

A



因被不当解雇可领取的损失赔偿(相当于被解雇期间的工资)和解雇预告津贴是两种性质不同的补偿。解雇预告津贴与被解雇的正当与否无关, 是在解雇日30日之前没有预先通知的情况下而领取的津贴, 而被解雇期间的工资相当额是遭受不当解雇时, 因雇主不当侵害了劳动者的劳动提供而产生的损失赔偿额。



Q

那么我是二选其一然后申请法律流程就可以了么?

A



为了领取被解雇期间的工资相当额向劳动委员会申请不当解雇救济, 这与为了领取解雇预告津贴而向劳动部提出陈情是两回事儿。因此, 您不必二选其一, 如果两种情况都符合您的情况的话, 您可以同时申请救济和提出陈情。



Q

那么被解雇期间的工资相当额指的是三个月的工资吗?

A



不是的。韩国法律里没有遭受了不正当解雇时就可以获得三个月工资的相关规定。如果被解雇后到复职需要一个月的话, 那么您就可以获得一个月的工资, 如果需要三年的话, 您就可以获得三年的工资。



Q

那么三个月的工资是完全没有法律依据的啊?

A



是的。没错。有时会社以让劳动者提交辞职书为条件, 支付给劳动者三个月的工资做为协议金, 可能是因为这个, 三个月的工资说法就成了话题了。

处分/解雇的正当性

<劳动基准法>第23条规定, 雇主在处分或解雇劳动者时必须要有正当的理由。对于什么是正当的理由, 法律上没有确切的定义, 但最重要的是, 处分必须与劳动者的过错程度成正比, 针对轻微的过错不能给予劳动者类似解雇等严重的处分。解雇是处分事中最严重的了, 只能是犯下的错误严重到了无法维持雇佣关系的程度了才可以解雇。

解雇书面通知的义务

<劳动基准法>上对任何处分的程序都没有特别的规定, 只对解雇规定雇主有提供书面解雇通知的义务。当雇主解雇劳动者时, 必须以书面形式通知该劳动者被解雇的原因和时期。无书面通知时该解雇将无效。

如果会社的就业规则(会社内部规则)或与劳动工会的集体协议, 或者是劳动合同中对处分的程序有明确规定的話, 雇主就有义务遵守此规定。例如, 如果在处分劳动者的时候规定必须召开处分委员会的话, 实际上却没有召开处分委员会就解雇劳动者了, 那么此次解雇即为不当解雇。

Q

一名职员说要去旅游，单方面申请了带薪年假后三天都没来上班。能以无故缺勤为由解雇这位职员吗？



A

带薪年假可以在劳动者想用的使用，如果对会社运营有巨大影响时，雇主可以变更带薪年假的使用时期。如果其他劳动者代替该劳动者完成他的工作的程度，没有难度的话，很难看做是对会社运营有着巨大的影响。因此，不能以正当地使用了向劳动者保障的带薪年假为由，来给予处分。

如果因职员使用带薪年假给会社运营造成了巨大影响的话，那么该带薪年假就会被认为是无故缺勤。因此，可以以无故缺勤处分该职员。但是，处分中最严重的解雇处分似乎有些太勉强了。解雇只有在劳动者犯的错误导致无法维持雇佣关系的程度了才能使用，而三天的无故缺勤达不到解雇处分的程度。

Q

是的。会社的人事规定里有明确规定解雇的事由，在我的劳动合同中也有类似的内容。



A

如果是这样，雇主就有义务遵守劳动合同或就业规则，因此所提出的解雇事由必须符合规定才能解雇该劳动者。由于4人以下的会社里的劳动者无权向劳动委员会申请救济，因此，向法院提出解雇无效确认诉讼即可。



Q

我入社大约六个月了，有一天理事说他看不上我做的工作，让我辞职。我没有特别做错什么，他有权利这样吗？



A

一起工作的人共有多少？



Q

包括理事在内共有五个人。这是一个地方政府出资机构。



A

常用劳动者数为4人以下的会社不适用于<劳动基准法>第23条，即雇主没有正当的理由的情况下不能解雇劳动者的条款是不适用的。另外，<劳动基准法>第27条，即解雇事由和时期必须通过书面的形式通知的条款也不适用于此会社。因此，针对雇主的解雇处分无法提出法律上的异议。但是，如果是地方政府出资机构的话，与劳动者人数无关，会社内有就业规则或规定的较多，在规则和规定里有特别规定可解雇的理由吗？



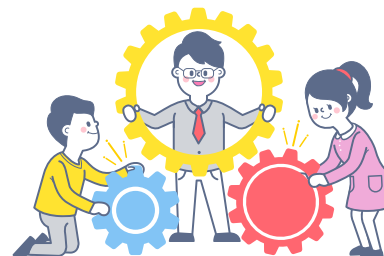
Q

我在一家有着10名以上职员的知名快餐连锁店上班。有一天，我的老板给我发了一条短信，内容是：“因为工作怠慢你被解雇了，从明天开始请不要来上班了”。我可以申请不当解雇救济吗？



A

当雇主解雇劳动者时，雇主必须以书面形式(纸质文件)明示解雇事由和时期来通知劳动者。如果雇主没有遵守这条规定时，其解雇事由不明确，所以这就属于不当解雇。另外，短信不是法律上规定的书面文件，因此，无论此次解雇是否有合法的理由，都属于不当解雇。常用劳动者数达到5人或5人以上的会社里的劳动者，可以向劳动委员会提出不当解雇救济申请，请向会社管辖的地方劳动委员会申请救济。



Q16

自愿辞职



自愿辞职和退社

雇主单方面终止雇佣关系被称为解雇，相反，劳动者单方面终止雇佣关系称为自愿辞职。自愿辞职通常是通过口头通知或提交辞职信通知雇主。

如果雇主受理了您提出的辞职意向，那么雇佣关系就结束了。如果雇主不接受您的辞职，原则上，在表达了辞职意向当天起一个月以后生效。但是，如果工资是月薪制等按照一定的期间支付报酬时，则必须在下一期结束后才生效。例如，在下个月10号领取上个月1号到月末的工资的劳动者，在9月10号提交了辞职信的话，那么辞职信将在11月1号生效。

单方面自愿辞职 和法律责任

如果在辞职生效前没有上班，则属于无故缺勤。由于无故缺勤期间也包括在计算退职金时平均工资计算期间内，因此退职金总额有可能会减少。

此外，如果在辞职生效日之前单方面退社而导致会社发生损失时，会社可以追究损害赔偿。但是，由于会社必须证明此损害是因该劳动者的单方面退社而导致的，因此，损害赔偿任被认定的案例并不多。

被强迫提交辞职 信

因在雇主的强迫或施压下，即使没有辞职意向的劳动者也提交了辞职信的情况也很多见。即使会社压迫或劝告辞职了，被判定为提交辞职信是取决于劳动者自身的自由意愿的可能性较大，因此，很难被认定为是不当解雇，这也就不能领取因不当解雇而产生的金钱上的补偿了。此外，因不是解雇，所以雇主没有义务提前30天预告解雇或支付解雇预告津贴。如果会社劝告劳动者辞职时，可以拒绝提交辞职信，并且向会社要求以书面的形式通报解雇事由和时期。



Q

因为我谈好了要去另一家会社就业，我要什么时候提交辞职信呢？

A

劳动合同书或就业规则中是否有辞职信提交时期和相关的规定呢？您是月薪职员吗？





Q17

裁员



Q

是的。好像没有什么特别的规定，我是月薪职员。

A



如果劳动者与雇主之间没有特别约定时，提交辞职信当天的当期后，即必须经过一个工资支付期后辞职信才生效。当期后的一个工资支付期这个概念可能会有些难理解，假设工资的计算期为1号到月末的最后一天，如果您在9月10号提交了辞职信，这个时期指的就是9月1号至9月30号，而下一个工资支付期指的就是10月1号至10月最后一天。最后要经过下一个工资支付期后即在11月1号辞职信才会生效。



Q

啊！详细看了会社的规定，这个就是规定里说的，想要辞职的话必须提前一个月提交辞职信的内容啊。那么，只需要提前一个月提交辞职信就可以吗？

A



是的，没错。如有另行规定，遵守规定内容即可。但是，如果另行规定的时间比上述的当期后一个工资支付期更长的话(例如，“必须提前三个月提交辞职信”)，那么辞职信也一样将在当期后的第一个工资支付期后生效。这是因为在法律法规中，应首先适用对劳动者有利的条款。

Q

常务理事怂恿我退社，我在辞职信中写道“因受到常务理事的不当待遇和解雇处分而退社”，然后退社了。提交辞职信了就不属于被解雇了，辞职的理由这样写也不能视为是解雇吗？



A

无论您在辞职信中写了什么，提交辞职信就意味着最终是您自己因为这样那样的理由而辞职了。因此，被判定为自愿辞职而不是被解雇的可能性比较大。如果不是解雇的话，就无法判断解雇的不当性，因此也就很难被认定是不当解雇了



什么是裁员？

裁员(经营解雇)是指会社经营上有困难时，以解雇劳动者来摆脱困境的一种手段。

处分性解雇是因劳动者的过错而解雇劳动者的，而裁员是因雇主的过错而解雇劳动者的。因为会社经营上有困难，追其根本这就是雇主的过错。因此<劳动基准法>上规定，如果要裁员的话，雇主必须严格遵守下列4个条件，否则就属于不当解雇。

裁员的4个条件

- 紧迫的经营上的必要性：要进行裁员，会社必须陷入经营上的困境，其中包括为了提前应对将来有可能出现的危机，客观上判断裁员的合理性并得到认定时

- 努力避免解雇：经过相当长的一段时间的努力去避免解雇后，不得不选择裁员的理由得到认定时。
例如) 禁止招聘新职员、缩小办公室规模、减少加班、降低工资、重新分配等。
- 选定公平合理的裁员对象：不得以性别为由差别对待劳动者，从社会理念上看，选定裁员对象的合理性必须得到认定。
- 提前50 天通知劳动者代表并与其进行协议： 会社必须在裁员前至少50天通知劳动者代表(过半数劳动工会或过半数劳动者代表)，并与劳动者代表进行真诚的协议。



Q

会社说因经营状况困难，要将整体职员的10%裁员。今年会社的销售额有所下降确属事实，但一直到去年为止都是盈利的。

A



关于会社的经营状况如何，如果没有具体的信息，就很难准确判断会社是否有紧迫的经营上的必要性已达到了裁员的程度。但是，直到去年会社都是盈利的，而今年的销售额只是略有下降的话，那么很难该会社陷入的困难已经达到了裁员程度。
会社采取其他可以降低经费的措施吗？比如冻结工资、招募荣誉退職者、变卖会社的财产、限制加班等。



Q

会社采取这样的措施，反而最近聘用了新员工。

A



那么，这起来像是公司以经营困难为借口在进行结构调整。如果能很好地证明这一点的话，您可能会被判定是不当解雇。

Q

会社以经营困难为由解雇了包括我在内的几名职员，有一天我在招聘网站上发现了会社在招新职员的招聘启事。我在这个会社努力工作了近10年，我觉得很冤屈。我能得到补偿吗？



A

如果会社以经营困难为由解雇了在职的劳动者，同时又雇佣了新的职员让他们工作的话，这很难被认定是正当的解雇。雇主在裁员时必须充分地做了除了裁员以外的努力，而雇佣新职员是正面地违背了这一事实。请考虑一下申请获得不当解雇的判定后，并申请领取被解雇期间的工资。



Q

我是短期合同劳动者，这次会社裁员时，把短期合同劳动者优先定为裁员的对象了。我们以低于正式职员的工资工作到现在，在裁员的时候却被列入了先解雇的对象，这太不公平了。



A

以非正式职员(短期合同劳动者，短时间劳动者，派遣劳动者等)为由，将其定位优先裁员对象，这被认定是对非正式劳动者的差别性对待的可能性较大。更何况短期合同劳动者在会社里长期工作，他们只是在形式上是短期合同劳动者这一点更是属于差别对待。
但是，如果根据工作年限给予一定的加分后，以此为准来选定的裁员对象的话，由于短期合同劳动者的工作年限短，导致被选为裁员对象的人较多的话，就不能说这是不公平的了。因为以对会社做出的贡献度为标准来选定的裁员对象是公正合理的标准。



Q18

向劳动委员会提出不当解雇(处分)救济申请



不当解雇(处分)的法律救济流程的种类

不当解雇(处分)的法律救济流程的种类
当遭受会社不当解雇(处分)时, 劳动者可以通过下列三种方式主张自己的权利

监管机构	救济方法	内容即优缺点
劳动委员会	申请救济	<ul style="list-style-type: none"> 作为准司法机构, 兼具公正性和经济性, 对解雇(处分)实施最具代表性的救济流程。 仅适用于5人或5人以上的会社 如不遵守救济命令时, 向雇主征收履行强制金
雇佣劳动部	陈情, 控诉	<ul style="list-style-type: none"> 只针对因在分娩前后休假期间和业务上灾害而导致的休业期间(包括复职后30天内)被解雇的情况给予受理。 如果雇主不遵守纠正命令时将给予刑事处罚
法院	民事诉讼	<ul style="list-style-type: none"> 与其他救济措施相比, 虽然诉讼时间较长、也需要诉讼费用, 并且对诉讼流程也要有一定的知识, 但一旦获得判决, 它是最确切的救济措施。

向劳动委员会提出不当解雇(处分)救济申请流程





Q

被会社解雇了以后，我向劳动委员会提出不当解雇救济申请后复职了。其理由是尽管有处分事由，但与处分理由相比，会社给予的处分过于严重。但是复职后，会社说过错在于我这边这一事实已得到认定，所以会社要再次让我停止。这样也可以吗？

A



您在劳动委员会得到的是针对不当解雇的判定。再加上处分的事由是可以被认定的，那么复职后除了解雇以外得到其他的处分也是有可能的。但是，对于新的处分决定(停职)，您可以再次提出法律上的异议。因为停职也是属于严重处分中的一种，所以不能因轻微的过错而给予停职处分的。



Q

被告辞职后我领取了退职金，现在在领取失业救济金。我觉得很快就能再就业，所以对会社的劝告辞职没有提出任何异议就退社了。但就业没有想象中的那么容易。我现在还可以提交不当解雇救济申请吗？我没有提交辞职信。

A



当会社劝告劳动者退社时，通常被称为劝告辞职，大多数很难辨别这是解雇还是自愿辞职。在会社劝告辞职的过程中，如果劳动者没有表达劝告辞职是不当的意向，并且没有其他异议的情况下领取了退职金或失业救济金的话，则退社可以看做是劳动者的自由意愿。即使提出救济申请，被驳回的可能性会很大。

Q

如果被认定是不当解雇，我能获得的金钱上的利益是什么？



A



当雇主在无正当理由下解雇劳动者时，这属于剥夺了劳动者通过提供劳动来赚取工资的机会的行为。因此，如果劳动者在被解雇的期间正常工作的话，则可以领取正常的工资，因此您可以获得被解雇期间的工资相当额。例如，如果一名月工资为300万韩元的劳动者被解雇后到复职需要6个月的时间，那么该劳动者就可以获得工资相当金额1,800万韩元(300万韩元×6个月)。如果劳动者在别的会社就业有了其他收入的话，可以扣除这个金额，但所扣除的金额不能超过平均工资的30%。例如，上述劳动者在别的会社以月薪200万韩元的工资条件工作了6个月，该劳动者在复职后可以领取的工资相当额为1,260万韩元(300万韩元×6个月×70%)



Q19

产业灾害补偿

产业灾害和产业灾害的补偿

劳动者因工作而受伤或生病被称为产业灾害或业务上灾害。劳动者因产业灾害遭受的各种损害(治疗费、休業损失、因残疾而带来的劳动力丧失等)时,雇主对此应给予补偿,与雇主的经济能力无关,为了给劳动者提供稳定的补偿,国家向雇主征收保险费并运营勤劳福祉公团。如果发生了灾害时,可以通过勤劳福祉公团优先得到产业灾害赔偿保险的补偿,如果不能用产业灾害赔偿保险或其补偿金额不足时,雇主应该根据<劳动基准法>或<民法>赔偿其损失。

产业灾害赔偿保险的保险工资(2024年标准)

种类	支付条件	支付标准和期限
疗养工资	• 需要治疗4天以上时支付	在保险设施或指定医疗机构治疗
休業工资	• 因治疗而无法就业期间支付 • 治疗期超过两年时,支付伤病补偿年金	支付平均工资的 70% 最高补偿限额: 1天253,354韩元 最低补偿限额: 1天78,880韩元
伤残工资	• 治疗结束后留下残疾时支付	年金: 1级(329天)~7级(138天份) 一次性支付: 1级(1,474天份)~14级(55天份) ※以平均工资为标准
看护工资	• 治疗结束后需要看护时支付	全职看护: 专业看护人44,760韩元, 家人其他看护人41,170韩元。 间歇看护: 专业看护人29,840韩元, 家人其他看护人27,450韩元
职业康复工资	• 向1级~12级伤残工资受益人支付	职业培训费: 6,000,000 韩元 职场复职支援金: 450,000韩元/月~800,000韩元/月 职场适应培训费: 450,000韩元/月 康复运动费: 150,000 韩元/月
遗属工资	• 向死亡劳动者的遗属支付	年金: 工资基数(平均工资)的52%~67% 一次性支付: 平均工资的1,300 天份
丧葬费用	• 向实际举行葬礼的人支付	平均工资的120 天份 最低补偿限额: 13,053,080韩元 最高补偿限额: 18,125,360韩元

Q
我工作时受伤了,但雇主没有加入产灾保险。我可以申请产灾吗?



A
即使雇主没有加入产灾保险也可以用产灾处理。产灾保险不同于一般私保险,雇主必须义务加入,在没有加入产灾保险的情况下,也可以向遭受灾害的劳动者支付保险工资。但是,雇主不仅要过去没有缴纳的保险费全额上缴,并且还须缴纳向劳动者支付的保险工资的50%。



Q
我在一家约20坪(66平方米)家庭住宅里维修施工现场工作时受伤了。可以用产灾保险来处理吗?



A
从2018年7月1日起,与施工面积和施工金额无关,都可以根据产业灾害赔偿保险法得到产灾的补偿。在此之前,在小规模建筑工程中受伤的劳动者因不适用于产灾保险而处于困难的情况较多,很庆幸法律修订了,更多的劳动者可以得到产灾保险的补偿了。

Q
我弟弟在建筑现场坠落死亡了。我看了事故现场,其安全设施不完善。除了产灾保险工资以外,还可以另外向雇主提出损害赔偿要求吗?



A
产灾保险支付的补偿金是根据劳动者的工资水准来决定的,这个金额与民事上的损害赔偿金额是有差异的。产灾保险工资有可能比民事上的损害赔偿金额高,也有可能低。但是,如果遭受灾害的劳动者的年龄小,对于事故的发生劳动者的过失较少时,损害赔偿金额往往要高得多。您可以将民事上的损害赔偿金额和产灾保险支付的保险工资比较一下,以确定申请损害赔偿是否产生实际上的利益。如果提出损害赔偿所得到的金额高于保险工资的话,您可以向法院提出损害赔偿诉讼,或者是与会社针对赔偿金额进行协商。

Q20


产业灾害的认定

业务上事故

种类	认定条件
履行业务中发生的事故	• 履行业务的行为，在履行业务过程中的生理需求行为，业务的准备和收尾行为
出差中发生的事故	• 出差等在会社以外的地方履行业务中时发生的事故。但是，如果违反了具体的指示、进行私人行为或脱离了正常出差的路线时，则不被认定为是产业灾害。
休息期间内发生的事故	• 即使是在休息时间内，如果使用了会社的设施或在准备活动过程中发生的事故，则可以得到产灾的认定。 • 在会社外吃午饭时，如果事故在社会通常概念上可以得到认定的范围内的话，也可以得到产灾的认定。
因设施缺陷导致的事故	• 在使用雇主提供的设施时，因设施等的缺陷或管理疏忽而发生的事故
举行活动时发生的事故	• 在可被认定是工作时间的活动、雇主指示或得到雇主批准而参加的活动中发生的事故
疗养中发生的事故	• 在产灾疗养中的劳动者遭受医疗事故时
上下班时发生的交通事故	• 使用雇主提供的交通工具上下班时发生的事故 • 即使没有使用雇主提供的交通工具，以通常路线和方法上下班时发生的事故(如购买日常生活用品、参加学校或职业训练机构教育、选举、就医、照看家人等)
自残行为	• 因产业灾害导致在精神异常状态下的自残行为 • 因业务导致在精神出现异常而发生的自残行为


业务上疾病的产业灾害认定

种类	认定条件
脑血管或心脏疾病	• 因身体或精神过度劳累导致脑出血、蛛网膜下腔出血、脑梗塞、心肌梗塞或解离性主动脉瘤发病时 • 根据雇佣劳动部的告示，慢性过劳要求在发病前 12 周内平均每周工作量必须超过52个小时，急性过劳要求在发病前一周内的工作量或工作时间必须比12 周的平均工作量和工作时间增加30%或以上。
肌肉骨骼类疾病	• 对肌肉骨骼类有负担的工作(反复动作、过度用力、不适当的姿势、震动等) • 即使是退行性疾病，如果能证明因该动作导致病情恶化得更快的事实得到认定的话，可得到产灾的认定。
癌症	• 因暴露在致癌物质而导致发病时




Q

我在驾驶自家车上班时发生了车祸。能用产灾处理吗？




A

<产业灾害补偿保险法>修订后，自 2018年1月1日起，按通常路线和方式上下班途中发生的事故也能以业务上灾害得到认定。下班后到家之前您去过别的地方吗？



Q

我去托儿所接上孩子，带着孩子一起去超市买东西的路上出车祸了。





A

购买日常必需品、参加学校或参加职业培训机构的教育及训练、选举及投票、去托儿所、去看病、照看在医院疗养中的家人等，由于这些都属于通常性的路线和方法，因此可以得到业务上灾害的认定。

Q

我的姐夫突然死于心肌梗塞。他没有任何疾病，身体也很健康，但他的会社工作很多，好像几乎每天都在12点钟回家。这可以被认定是业务上灾害吗？

A

最近，雇佣劳动部对关于是否将劳动者的疾病认定为业务上灾害进行了修订。根据之前的告示，针对劳动者因慢性过劳而导致的疾病，想要得到业务上灾害的认定，该劳动者必须每周平均工作60个小时以上，在修订后的告示里(第2017-117号「关于决定脑血管疾病或心脏疾病及肌肉骨骼类疾病的业务上疾病认定与否的必要事项」)，如果每周工作了52个小时以上，可以看做是业务与疾病的关联性会增加。在这里1)工作日常难预测 2)轮班制 3)缺少休息日的工作 4)暴露在有害的作业环境中的工作 5)体力消耗大的工作 6)频繁地完成时差大的出差工作 7)精神高度紧张的工作，这些工作可认为与疾病有着很大的关联性。

首先，建议您最好是先搜集一下能确认故人工作时间的各种资料(电脑上下班记录，交通卡使用明细，高速公路自动收费系统记录等)来计算一下工作时间。此外，调查一下故人最近工作量是否突然增加、有无受压的情况等，并劝您向勤劳福祉社团申请遗属工资。

Q21

职场内欺凌



什么是职场内欺凌?

所谓职场内欺凌是指，雇主或职场同事在工作场所内利用自己的地位优势，超出了业务上的适用范围，对其他劳动者造成身体上·精神上的痛苦，或者使工作环境恶化的行为。其中包括侮辱性语言、故意排挤、不指示工作或给予过重的业务的行为、强迫业绩、持续性的指责行为等。特别是在韩国，用职场内欺凌来强迫解雇或劝告辞职的情况较多，之前没有相关的法律，导致很难保护遭受欺凌的劳动者。最近，<劳动基准法>修订后，新设了禁止职场内欺凌和劳动者保护措施，虽然很晚，但也很万幸。

雇主采取措施的义务

发生职场内欺凌时，不仅是遭受欺凌的劳动者，第三者也可以向雇主申报。在会社有劳动工会时就向劳动工会提出申报要求、会社里有劳资协议会时就向劳资协议会的劳动者委员提出申报要求。

收到职场内欺凌申报的话，雇主必须进行调査以确定事实，并采取措施保护遭受欺凌的劳动者(变更工作场所、给予带薪休假等)。另外，雇主还必须对欺凌的加害者采取给予处分、变更工作场所等措施。

针对申报职场内欺凌的劳动者、遭受欺凌的劳动者、就职场内欺凌作证的劳动者等，如果雇主解雇或给予这些人其他不利待遇时，雇主将被处以3年以下的有期徒刑或3,000万韩元以下的罚款。

Q

我在一家保险公司的呼叫中心担任销售工作。我们都进行业绩管理。如果当天业绩不好，组长就在其他职员面前公开羞辱我，并且直到完成业绩为止不让我下班。这属于职场内欺凌吗？



A

组长代替雇主向组员们下达业务指示并对此有监督权。但是，其权限的范围要在法律和社会通常概念上的适当范围内行使权利，因超出这个范围给组员们带来的精神上·肉体上的痛苦或导致工作环境恶化了，所以这一行为属于职场内欺凌。除了公开羞辱劳动者以外，还强迫让加班，这已经超出了适当的范围属于职场内欺凌行为，也有属于强制劳动的要素。您可以向人事部申报职场内欺凌，并要求给予改善。

Q

不久前会社劝告我辞职，我拒绝了以后会社就开始欺负我。说要把我调任到地方去，把我担任的业务都交给了其他组员了，并且在开会时间故意排除我，我应该怎么办呢？



A

这是典型的职场内欺凌的方式。最近，<劳动基准法>修订后开始禁止职场内欺凌了。针对职场内欺凌，可以向雇主申报，雇主必须进行调査后并对其采取措施。建议您先向雇主申报此事，并要求给予改善。

Q

我希望我的组长和雇主受到刑事处罚，这也有可能吗？



A

雇主及雇主所雇佣的雇主的亲属在施加职场内欺凌时，将被处以缴纳1,000万韩元以下的罚款。这是最近对职场内欺凌的加害者新设的法律条款，因此，预计这条法律条款在预防职场内欺凌方面将会发挥很大的作用。



Q22

职场内性骚扰



Q

因为劝告辞职是在会社内部默默进行的，所以组长和雇主都是一样的。即使要求处分组长，也不知道雇主会不会这样做

A



<劳动基准法>内规定，如果雇主接到关于职场内欺凌的申报，必须进行事实调查并采取相应的措施。例如，雇主必须采取处分加害者或者调离加害者与受害劳动者分离、给受害者放带薪休假、或重新分配工作等措施。您最好先提出这样的要求。



Q

如果我的雇主不采取这些措施怎么办？

A



不幸的是针对不采取这样措施的雇主，目前没有处罚他们的法律条款。这是很遗憾的部分。今后对职场内欺凌禁止制度的实效性也会是一个问题。但是，如果以申报职场内欺凌为由解雇或给予不利处分的话，雇主将被处以3年以下的有期徒刑或3,000万韩元以下的罚款。

A



此外，<产业灾害补偿保险法>修订为：因职场内欺凌而导致的身体上·精神上的疾病可认定为是业务上的灾害。如果因职场内欺凌导致接受精神科治疗的话，可以考虑去勤劳福祉社团申请产灾，申请休假也是值得考虑一下的。



Q

好的，谢谢。

什么是职场内性骚扰？

职场内性骚扰是指雇主、上司或同事利用其在职场内的地位，或者以工作为借口，做出引起性方面的侮辱感或厌恶感的言行的行为。

雇主采取措施的义务

被认定为是职场内性骚扰的话，首先性方面的语言和和行动必须给受害者带来了侮辱感或厌恶感，或者在雇佣上给予不利。由于性方面的侮辱感或厌恶感是因劳动者感受的程度不同而有差异的，因此不是受害者有了这样的感觉了就一定会被认定的。以一般人为标准来看，应该感到性方面的侮辱感或厌恶感才能被认定是性骚扰。

其次，性方面的语言和和行动必须是利用了在职场内的地位或必须与工作有关。雇主、上司、同事等在职场以外的行为也可被视为利用职场内的地位或与工作有关，但是，与职场无关的人的言行，例如雇主的丈夫，不能看做是职场内性骚扰。

预防性骚扰教育

如果雇主得知职场内发生性骚扰，必须立即听取受害劳动者的意见等，通过进行事实调查，处分加害者或采取相应的措施。此外，如果性骚扰受害者要求调换工作等，雇主应采取调换工作或放带薪休假等措施。如果雇主没有进行这样的调查或没有采取这样的措施，将被处以500万韩元以下的罚款，如果雇主解雇受害劳动者或对其采取不利措施，将被处以3年以下的有期徒刑或3,000万韩元以下的罚款。

预防性骚扰教育 雇主每年必须实施一次以上的性骚扰预防教育。性骚扰预防教育必须通过培训、晨会、会议、网络教育等方式进行。但是，长期雇佣劳动者人数未满10人的会社或雇主及劳动者都是同一性别时，则可以通过张贴或分发教育资料或宣传资料来代替



Q 我会社的一位重要客户经常对我开性方面的玩笑，我很烦恼。我已经和上司说过了，但上司说因为这是一位重要的客户，让我忍着。我该怎么办？

A



严格来说，会社的客户的性骚扰不能看做是职场内性骚扰，但是，韩国的法律规定，如果遭受职场的客户的性骚扰时，雇主必须采取适当的措施。即，应该采取变更工作场所或调换到其他部门，或者是给放带薪休假等措施。请您要求雇主采取上述的措施。

Q23

禁止差别对待非正式职工

禁止差别对待

韩国的<劳动关系法>中禁止基于雇佣形态的歧视。首先，<劳动基准法>第6条(平等待遇)里规定，禁止以社会性身份为由，对劳动条件给予差别性待遇，在部分法院判决中判断，由于雇佣形态属于社会性身份的范畴，因此不能在劳动条件上区别对待无期合同职员和正式职员。“短期合同劳动者和短时间劳动者保护等相关法律”中，禁止在没有合理的理由的情况下，在工作条件上差别对待短期合同劳动者和短时间劳动者，同样在“派遣劳动者保护等相关法律”中，也禁止差别对待派遣劳动者。

差别对待的认定

但这并不意味着所有非正式职工和正式职工在所有工作条件上都必须没有差异。被认定为是差别对待的是，非正式职工所负责的工作和同种·类似的工作由正式职工来做的情况。正式职工和非正式职工的工作不是完全一致了才是同种·类似的工作，工作内容、作业条件等核心要素没有本质上差异的话，则被认定是同种·类似的工作。

其次，成为差别对待的对象的劳动条件不一定必须与提供劳动有关系，而是包括因劳动关系而支付的所有金品。例如，为了劳动者安定的生活而支付的福利津贴，虽然与提供劳动没有直接关系，但却是因劳动关系而支付的金品，因此属于禁止区别对待的一项。

第三，如果有合理的理由，在劳动条件上是可以区别对待的。如果正式职工与非正式职工的工作内容相似，但却在责任和权限上有差异的话，那么以这些差异为依据，劳动条件的差异也可得到认定。

向劳动委员会 申请纠正差别 对待

短期合同劳动者、短时间劳动者、派遣劳动者在遭受差别性待遇时，可以向劳动委员会申请纠正差别性待遇。必须在遭受差别性待遇的当天(持续性的差别性待遇的情况，即为终结日)起3个月以内申请，雇主必须证明这不是差别性待遇。救济流程与上述的“劳动委员会不当解雇(处分)救济流程”(P55)相同。



Q

我是一名在公共机构停车场从事停车管理业务的短期合同劳动者。会社向正式职工支付的节假日休假津贴、家属津贴、定额餐费津贴都不支付给非正式职工。

A

基本工资是没有差别吧？



Q

基本工资大约相差 30%。

A

正式职工和非正式职工是否从事同样的停车管理工作？



Q

运行车辆较多的停车场由正式职工负责，而车辆较少的停车场则由非正式职工负责。

A

首先，在基本工资上相差的30%，很难视为是差别对待。因为正式职工工作的停车场相对来说出入的车辆较多，劳动强度较大的话，由此导致的工资上的差异可认为是合理的。

但是，节假日休假津贴、家属津贴、定额餐费津贴方面的差异可被视为差别对待。福利津贴是为了补助劳动者的生活而发放的，与工作内容、劳动强度等无关，因此很难说不发放福利津贴是有合理的理由的。



Q

那我该怎么办？

A

确定比较对象劳动者，向劳动委员会提出纠正差别对待申请即可。



Q

在我们会社里公务员和短期合同劳动者一起工作，虽然在工作上没有太大的差异，但在工资和福利上是有差异的。因为是公务员就能享受福利，这不是差别对待吗？



A

即使从事同种·类似的工作的劳动者是公务员，也会成为差别对待。如果把公务员排除在差别对待比较对象之外，那么只与公务员一起工作的劳动者就没有差别对待的比较对象了，因此也就不容忍任何差别对待的结果了。



Q

我们会社每年支付100万韩元的可选性福利积分，但只适用于正式职工。只因团体协约中规定可选性福利积分不适用于短期合同劳动者。这是差别对待吗？



A

即使在团体协约中规定，会社的福利制度只适用于正式职工不适用于非正式职工的话，这就属于“短期合同劳动者及短时间劳动者保护等相关法律”中所禁止的差别性待遇。



Q24

非正式职工的继续雇佣



雇佣期达到2年以上时转换为正式职工(无期合同职工)

如果雇主继续雇用短期合同劳动者超过两年时，则必须将其转换为正式职工(无期合同职工)。由于短期合同劳动者原则上被用于从事临时·间歇性的业务，因此持续雇佣达到2年以上时，雇主就有了将其转换为正式职工(无期合同职工)的义务。但是，1)事业的完结或特定的工作的完成所需要的期间定下来时 2)休职·派遣职位代替劳动者 3)学业、职业培训所需要的期间定下来时 4)满55岁以上的劳动者 5)需要利用专业性知识·技术时，还有根据政府福祉政策·应对失业等产生的工作岗位，属上述情况时，雇主则没有义务将其转换成正式职工(无期合同职工)。

续约的期待权

对于工作未超过2年的劳动者，如果收到合同到期的通报，原则上不能视为解雇，但如果可以认为劳动者已经形成续约期待权，则合同到期的通报就属于解雇。续约期待权在下列情况下形成：1)就业规则或劳动合同等中有更新合约的依据规定时；2)可以视为更新合约的信任形成时；3)有其他劳动者更新合约时；4)合约更新次数多的时候。

转为正式职工(无期合同职工)的效果

转为正式职工(无期合同职工)并不意味着工资等劳动条件与正式职工相同。因为法律赋予的义务是不能以合同期满为由解雇劳动者，而不是规定非正式劳动者的劳动条件与正式职工的条件相同。

Q

我工作的会社雇佣短期合同劳动者两年后，通报其合同期满了，而当场就雇佣了另一名短期合同劳动者，两年后又解雇了该劳动者。会社每两年更换一次短期合同劳动者。这样做也可以吗？



A

根据“短期合同劳动者及短时间劳动保护等相关法律”，一名劳动者必须连续工作两年以上才有权转为正式职工(无期合同职工)。即使会社每两年更换一次短期合同劳动者，在法律也不会有问题的。但是，如果合同期满的劳动者可以被视为形成了续约的期待时，那么在无正当理由的情况下，会社则不能解雇该短期合同劳动者，因此有必要判断一下是否属于此类情况。(参见上述“续约的期待权”)。



Q25

失业救济金



领取失业救济金的事由

失业救济金(求职工资)是指,在离职前的18个月内,参保单位期间达到180天以上的劳动者,因非自发性事由导致离职时,并积极参加求职活动时支付的保险金。

- 参保单位期间达到180天以上:加入雇佣保险期间,支付报酬的天数超过180天(不包括无薪休假)
- 因非自愿性事由离职:劝告辞职、裁员、会社搬迁、健康原因、欠薪、届满退休、合同期满等。
- 申报积极进行求职活动:为再就业而做出了努力


求职工资金额

年龄及加入期限	未满1年	1年以上, 未满3年	3年以上, 未满5年	5年以上, 未满10年	10年或以上
未满50岁	120天	150天	180天	210天	240天
50岁及50岁以上及残疾人	120天	180天	210天	240天	270天

- ※ 一天求职工资额: <劳动基准法>上规定的平均工资的50% (以2024年为标准,其下限额为一天63,104韩元,其上限额为一天66,000韩元)
- ※ 每周按照40个小时的标准计算


失业救济金的不正当领取

如果通过不正当的手段领取失业救济金(例:实际上是自愿离职也申报为非自愿离职,实际上没有退休也申报为退休,实际上已经就业了也不申报就业,实际上因滞留在海外没有进行求职活动也申报为进行了求职活动等)的劳动者,则最高可按照支付给该劳动者的失业救济金的两倍征回失业救济金。如果雇主对不正当领取有责任时,将追究雇主的连带责任,如果申报不正当领取失业救济金案例时,还有支付奖励金的制度。




Q

我领取失业救济金后,进入了一家新会社,然后5个月后离职了。我还能领取失业救济金吗?



A


一旦您领取了失业救济金,您在领取失业救济金之前所加入的雇佣保险的期间就消失了。即使您在领取失业救济金之前长期加入了雇佣保险时也是如此。以您离职当天为准,由于您的参保单位时间是5个月,没有达到180天,因此您不能领取失业救济金。



Q


从2024年1月1日到2024年6月30日我加入了雇佣保险共达到了181天。但在申请失业救济金时,说我参保单位时间不到180天,不能领取失业救济金呢。我明明是加入了181天,为什么说还没到180天呢?





A


在判断求职工资领取事由时所计算的投保单位期间是支付报酬的基础日加起来计算的。报酬支付的基础日虽然包括实际工作日及带薪休假,但不包括无薪休假日。以从周一到周五一周工作5天的劳动者为准,通常周六为无薪休假日,因此报酬支付的基础日一般都不包括周六。在这种情况下,除了周六,雇佣保险加入期必须超过180天。



Q

会社劝告我辞职。如果写了辞职书就不能领取失业救济金了吗?





A

即使属于领取失业救济金限制事由的重大解雇事由,如果不提交辞职书的话,是可以领取失业救济金的。但是,如果以“个人原因退职”提交辞职书的话,您需要说明这是非自愿性的离职才有可能领取失业救济金。因此,在提交辞职书时,最好是表明您是因会社的劝告辞职而退职的。

不限制领取资格的正当离职理由

① 如果在离职日前一年内发生下列情况超过两个月时

- A. 实际劳动条件低于招聘时提供的劳动条件，或低于聘用后普遍适用的工作条件
- B. 拖欠工资时
- C. 针对规定劳动而支付的工资未达到「最低工资法」规定的最低工资时
- D. 违反“<劳动基准法>”第53条规定的加班限制
- E. 因会社休业而领取的工资低于休业前平均工资的70%时

② 您在会社里因宗教、性别、身体残疾、工会活动等原因遭受不合理的差别待遇时

③-1 您在会社里遭受违背本人意愿的性骚扰、性暴力或其他性方面的骚扰时

③-2 遭受<劳动基准法>第76条第2项规定的职场内欺凌时

④ 确定会社破产·倒闭，或预计大量裁员时。

⑤ 因下列各项中的任何一种情况，被雇主劝告退职、或因不可避免的人员裁减而根据雇佣调整计划的实施招募自愿退职者而导致移职时

- A. 企业的出售、收购或合并
- B. 废除部分事业或转换行业
- C. 因重组而导致组织的废除·缩小
- D. 因引进新技术、技术创新等导致的工作模式变化
- E. 管理恶化、人事积压以及其他相应的事由时

⑥ 因下列各项中任何一个原因导致通勤困难(通勤时可以使用通常的交通工具是指往返会社所需时间超过3个小时以上)时

- A. 会社搬迁
- B. 调往异地会社上班
- C. 为了与配偶或被抚养家属同居而搬迁住所
- D. 因其他不可避免的原因导致无法通勤时

⑦ 因父母或同居亲属的疾病·受伤等，需要本人看护30天以上的时间，因会社的缘故不允许休假或休职而离职时

⑧ 根据「产业安全保健法」第2条第7号的规定，发生了“重大灾害”的会社接到与灾害相关的雇佣劳动部长官下达的安全保健上的纠正命令后，在纠正期间未进行纠正，并将劳动者暴露在同样的灾害危险中时

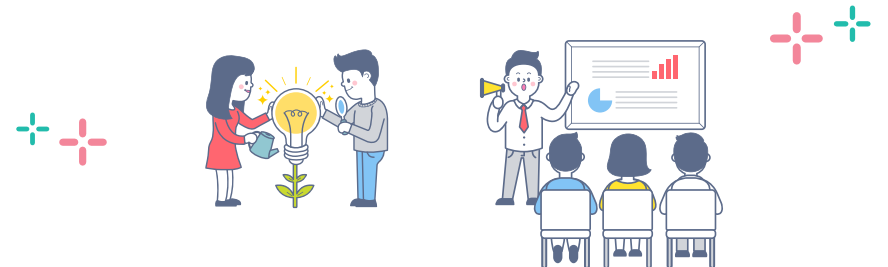
⑨ 因体力不足、身心障碍、疾病、受伤、视力·听力·触觉的减退，参保者难以履行指定的业务，且企业的情况不允许转换业务种类或休假，并且根据医生的意见书、雇主的意见等，离职可得到客观认可时

⑩ 怀孕、分娩或照顾未满8岁或二年级以下的子女(包括收养的子女)因「兵役法」规定的义务服兵役等，导致难以继续履行业务时，且雇主不允许休假或休职而离职时

⑪ 雇主的事业内容因法令的制定·修订而违法或不同于就业当时制造或销售法律上禁止的财务或劳动时

⑫ 因到了退休年龄或合同期满而无法继续工作时

⑬ 其他反应参保人与雇主等情况，在这样的条件下通常的其他劳动者也会离职的事实客观性得到认定时



水原市非正式劳动者福利中心 简介

水原市非正式劳动者福利中心是根据“水原市非正式劳动者福利中心设立及运营条例”，为保护非正式劳动者的权利，通过提高劳动条件，增进水原市民的福利而设立的机构。我们为劳动的价值得到尊重，市民成为主人的幸福变化而工作。

为了实现「全新耀眼的水原」我们将与劳动者、市民共同努力。



如果需要劳动咨询，请联系水原市非正式劳动者福利中心

-  **电子邮件** bjk2375@gmail.com
-  **官网** <http://www.swbjk.kr>
-  **Facebook** facebook.com/swbjk
-  **微博** Twitter @bjk2375
-  **KakaoTalk** 水原市非正式劳动者福利中心频道
-  **电话** 031-548-1888
-  **传真** 031-548-1889
-  **地址** 韩国水原市长安区德永大道559(泉川洞) 水原市非正式劳动者福利中心2楼



来访路线





劳动权 利手册



出 版 2024 年 12 月

印 刷 2024 年 12 月

出 版 人 李熙元

出 版 水原市非正式劳动者福利中心

地 址 韩国京畿道水原市长安区德永大道559 水原市
非正式劳动者福利中心2楼

电 话 031-548-1888

传 真 031-548-1889

咨询电话 031-548-1888(水原市非正式劳动者福利中心)

译文校对 LINK移住民翻译合作社 051-711-5657

本手册未经授权不得复制。



劳动权 利手册



"需要劳动咨询时1:1免费咨询"



水原市非正式劳动者福利中心