

2022
外籍劳工
劳动权益
手册

ISBN 979-11-6599-648-2

2022

外籍劳工劳动权益手册

국제화
포장도시 서울

발 간 등 루 번 호
51-6110000-002510-10

중국어
(汉语)



서울특별시

서울특별시

2022年
外籍劳工
劳动权益
手册



서울특별시

※ 本资料还可以在首尔特别市e-book (<http://ebook.seoul.go.kr>)网站确认。

※ 本文件是根据《劳工标准法》规定的法律编写的。

Contents

外籍劳工劳动权益手册

01 劳动合同

- 07 制订劳动合同及交付
- 09 劳动合同主要内容
- 10 就业守则

02 劳动时间、休息、公休日、休假

- 15 劳动时间
- 16 休息时间
- 18 周休
- 19 休假

03 工资

- 23 支付工资的四大原则
- 26 最低工资
- 29 加班、夜班、公休日劳动津贴
- 31 停业津贴

04 退职工

- 35 退职工

05 拖欠工资

- 41 拖欠工资解决方案

06 解雇

- 48 解雇限制
- 50 不正当解雇解决方案

07 工伤

- 55 工伤赔偿

08 保护女性劳动者(孕妇等)

- 61 禁止安排有害、危险事业
- 65 加班、公休日劳动限制
- 67 月经休假

09 性骚扰

- 71 禁止公司内部性骚扰

10 宿舍生活

- 77 保障宿舍生活

11 外籍劳工相关保险

- 80 外籍劳工保险

12 严禁职场霸凌

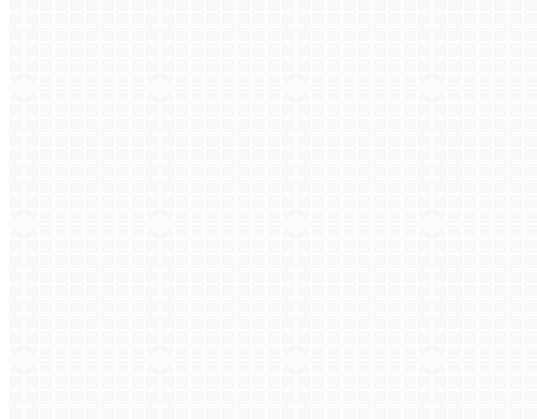
- 86 严禁职场霸凌

| 附录 |

01. 雇用许可制概要	92
02. 外籍劳工相关的各机关主要功能及联络方式	94
03. 2022年《劳动关系法》主要修订内容	99
04. 工资计算表	100



Check Point



part 1

劳动合同

- 制定劳动合同及交付
- 劳动合同主要内容
- 就业守则



劳动合同应于上岗前签署，一式两份，雇主和劳动者各执一份保管。



劳动合同



制定劳动合同及交付

劳动合同应于上岗前制订，一式两份，雇主和劳动者各执一份保管。

● 外籍劳工也以工作获取劳动报酬，因此适用韩国的劳动标准法等劳动关系法令。

● 《劳动基准法》规定有工资、劳动时间等劳动条件的最低标准，因此劳动合同不得有包括违反《劳动基准法》的内容。

● 根据《劳动基准法》规定，雇主不得发生如下行为。

- 雇主不得以国籍为由 对劳动条件作出差别待遇。
- 雇主不得以暴行、威胁、监禁等手段强制外籍劳工劳动。
- 在劳动合同上设定有不履行劳动合同时支付违约金或损失赔偿金额等内容时，合同不成立。
- 在劳动合同上设定有强制储蓄或管理储蓄金的规定时，合同不成立。

Q&A

劳动合同上规定月薪为 2,000,000韩元,加班工资另计。一个月内我每天加班两个小时,可一个月后只领到了 2,000,000韩元的月薪。遇到这种情况该怎么办?

- 这属于未支付每天两个小时的工资。应向雇主说明不符合合同事实,然后要求支付加班工资。不予支付时可向雇用劳动厅投诉。

Q&A

外籍劳工的劳动合同何时开始生效?

- 劳动合同的生效日随滞留资格有所不同。
 - 普通外籍劳工(E-9) : 入境日(首次入境者)
 - 外国国籍同胞(H-2) : 在工作单位就职后开始劳动的日期
 - 工作单位变更者 : 劳动合同开始日
 - 再雇用者 : 就业活动期满日的翌日



劳动合同的主要内容

通过雇用许可制就职的外籍劳工在入境韩国之前要制定标准劳动合同,合同内包括工作条件的内容。

劳动合同包括内容

- 工作地点及业务内容
- 劳动时间
- 休息时间 : 劳动时间每4小时30分钟以上,每8小时1小时以上
- 工作日及公休日
- 工资
- 宿舍相关事项
 - 雇主提供与否、支付各种费用





就业守则

正式员工10人以上的用人单位应制定并公告就业守则，就业守则也与劳动合同一样规定工作条件，应予以确认。



就业守则是雇主规定有关所属工作单位劳动者必须遵守的服务纪律、工资和劳动时间等劳动条件具体事项的文件。

- 雇主应将就业守则常备于可供劳动者自由阅览之处，告知劳动者。
- 在就业守则中如果规定有半数以上劳动者不能达到的劳动条件时，规定有该劳动条件的劳动合同，因该项而作废。
- 关于就业守则的制定或变更，相应事业或用人单位有由过半数劳动者组织的工会时，应听取相应工会的意见。无过半数劳动者组织的工会时应听取过半数劳动者的意见。但，就业守则的变更内容不利于劳动者时，应取得其同意。

标准劳动合同

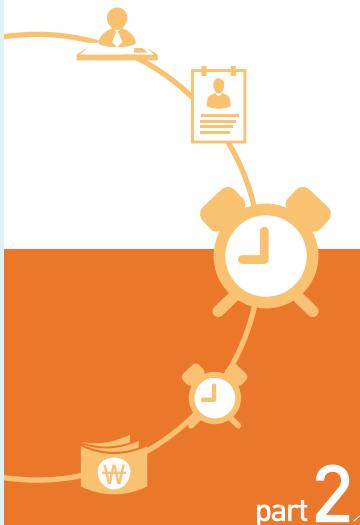
Standard Labor Contract

以下当事人同意签订如下劳动合同并忠实履行各条款。

The following parties to the contract agree to fully comply with the terms of the contract stated hereinafter.

雇主 Employer	企业名称 Name of the enterprise	电话号码 Phone number
	所在地 Location of the enterprise	
	姓名 Name of the employer	业执照号码(身份证号) Identification number
劳动者 Employee	姓名 Name of the employee	出生年月 Birthdate
	本国地址 Address/Home Country)	
1. 劳动合同期限	<p>- 首次入境或再入境者：（ ）个月</p> <p>- 营业场所变更者： 年 月 日 - 年 月 日</p> <p>※ 实习期：[]有 []无 (自入境日起 []1个月 []2个月 []3个月 []1个月) []没有</p> <p>※ 首次入境或再入境者的劳动合同期限自入境日起计算 (但是，依据《外籍劳工的雇佣等相关法律》第十八条第4项第一条规定，再入境 (合法再入境) 时，自入境后开始工作之日起计算)。</p>	
1. Term of Laborcontract	<p>- Newcomer or Re-entering employee: () month(s)</p> <p>- Employee who changed workplace: from (YY/MM/DD) to (YY/MM/DD)</p> <p>Probation period: [] Included (for [] 1 month [] 2 months [] 3 months) From entry date - or specify other: [], [] Not included</p> <p>※ The employment term for newcomers and re-entering employees will begin on their date of arrival in Korea, while the employment of those who re-entered through the committed workers' system will commence on their first day of work as stipulated in Article 18-4 (1) of Act on Foreign Workers' Employment, etc.</p>	
2. 劳动场所	※ 劳动者不得在本合同书规定之场所以外的其他场所劳动。	
2. Place of employment	※ The undersigned employee is not allowed to work apart from the contract enterprise.	
3. 业务内容	<p>- 行业种类： - 事业内容： - 职务内容： ※ 务必填写外籍劳工在营业场所执行的具体业务</p>	
3. Description of work	<p>- Industry: - Business description: - Job description: ※ Detailed duties and responsibilities of the employee must be stated</p>	
4. 劳动时间	时 分 - 时 分 - 一天平均时间外劳动时间： 小时 (可根据营业场所实际情况变动： 小时以内)	※ 家政服务人员、私人护工可省略填写。 ※ Employers of workers in domestic help, nursing can omit the working hours.
4. Workinghours	<p>- 倒班制 ([]2组2班倒, []3组3班倒, []4组3班倒, []其他)</p> <p>from () to () - average daily over time: hours (changeable depending on the condition of a company): up to hour(s)</p> <p>- shift system ([]2groups 2shifts, []3groups 3shifts, []4groups 3shifts, []etc.)</p>	
5. 休息时间	一天 分钟 () minutes per day	
5. Recess hours		
6. 休假	[]周日 []公休日 []有薪 []无薪 []每周六 []隔周六 []其他()	
6. Holidays	[]Sunday []Legal holiday([]Paid []Unpaid) []Every Saturday []Every other Saturday []etc.()	

7.工资	<p>1) 每月标准工资 () 韩元 - 底薪(月、小时、日、周)薪 () 韩元 - 固定补贴: () 补贴: () 韩元, () 补贴: () 韩元 - 奖金 () 韩元 * 实习期工资 () 韩元, 自实习开始日起3个月内工作期间() 韩元</p> <p>2) 对于加班、夜班和公休日劳动,另行发放补贴, 补贴标准为标准工资的50% (不包括正式员工为4人以下的营业场所)</p>
7. Payment	<p>1) Monthly Normal wages () won - Basic pay(Monthly, hourly, daily, weekly) wage () won - Fixed benefits: () benefits : () won, () benefits : () won - Bonus () won - Wage during probation () won, but for up to the first 3 months of probation period: () won 2) Overtime, night shift or holiday will be paid 50% more than the employee's regular rate of pay(This is not applicable to business with 4 or less employees).</p>
8.工资发放日	每月()日或每周星期(), 但是, 工资发放日为公休日时, 提前一天发放。
8. Payment date	Every ()th day of the month or every () day of the week. If the payment date falls on a holiday, the payment will be made on the day before the holiday.
9.发放方式	[] 直接发放 [] 银行转账 ※ 雇主不得管理劳动者名义的存折及印章。
9. Payment methods	[] In person, [] by direct deposit transfer into the employee's account ※ The employer must not keep the bankbook and the seal of the employee.
10.提供食宿	<p>1) 提供住宿设施 - 是否提供住宿设施: [] 提供 [] 不提供 提供时, 住宿设施类型 () 住宅 [] 考试院 [] 商务公寓 [] 住宿设施 (旅馆、青年旅馆、度假村等) [] 集装箱 [] 组装板房 [] 营业场所建筑或其他住宅形态设施() - 提供住宿设施时, 劳动者负担金额: 每月 () 韩元</p> <p>2) 提供餐饮 - 是否提供餐饮: 提供 () 早餐 () 午餐 () 晚餐 [] 不提供 提供餐饮时, 劳动者负担金额: 每月 () 韩元</p>
10. Accommodations and Meals	<p>※ 劳动者的费用由雇主根据雇主与劳动者之间协议(首次入境或再入境者入境后)另行决定。</p> <p>1) Provision of accommodations - Provision of accommodations: [] Provided, [] Not provided (if provided, accommodation types: [] Detached houses, [] Gashiwans, [] Studio-flats, [] Lodging facilities(such as motels, hostels and pension hotels, etc.) [] Container boxes, [] SIP panel constructions, [] Rooms within the business building – or specify other housing or boarding facilities () - Cost of accommodation paid by employee: () won/month</p> <p>2) Provision of meals - Provision of meals: [] Provided, [] breakfast, [] lunch, [] dinner, [] Not provided - Cost of meals paid by employee: () won/month</p> <p>※ The amount of costs paid by employee, will be determined by mutual consultation between the employer and employee (Newcomers and re-entering employees will consult with their employers after arrival in Korea).</p>
11.雇主与劳动者双方应遵守劳动合同、就业规约、团体协约,并诚实履行相关规定。	
11. Both employees and employers shall comply with collective agreements, rules of employment, and terms of labor contracts and be obliged to fulfill them in good faith.	
12.本合同未规定事项遵循《劳动基准法》规定。 ※ 从事家政服务业及私人护理工行业的外籍劳工,可就劳动时间、公休日和休假、其他所有劳动条件与雇主自由签订合同。	
12. Other matters not regulated in this contract will follow provisions of the Labor Standards Act. ※ The terms and conditions of the labor contract for employees in domestic help and nursing can be freely decided through the agreement between an employer and an employee.	
	年 月 日 (YY/MM/DD)
雇主: Employer:	(签字或盖章) (signature)
劳动者: Employee:	(签字或盖章) (signature)



part 2

劳动时间、休息、公休日、休假

- 劳动时间
- 休息时间
- 周休
- 休假



劳动时间除休息时间以外每天不得超过8小时、每周不得超过40小时。



劳动时间、休息、公休日、休假

劳动时间

除休息时间以外每日劳动时间不得超过8小时；每周劳动时间不得超过40小时。

※ 适用正式员工5人(劳动者)以上的用人单位

每周的法定劳动时间是40小时 超过劳动时间按加班处理。

劳动时间包括

- 开始工作前的准备时间
- 工作结束后的整理时间
- 工作日及公休日提供劳动的时间
- 等待客人的等候时间
- 需要义务参加的业务相关培训



休息时间

每工作4小时应在工作中间给予30分钟以上，每8小时给予1小时以上的休息时间。

休息时间应可摆脱雇主的约束 自由使用。

- 用餐时间1个小时属于休息时间(O)
- 等待客人的时间、在办公室等电话的等候时间等属于休息时间(X)

休息时间不包括在劳动时间内 不支付工资。

Q&A

我每天工作10个小时。10个小时里没有单独规定休息的时间，午餐时间也只有30分钟。午餐时间太短，吃个饭都不容易，该怎么办呢？

…… 工作10小时至少应给予1个小时的休息时间。应向管理者要求1个小时的休息时间，否则可向雇用劳动部投诉。



每月工作60小时以上、每周工作15小时以上时，每周应有一天以上的有薪公休日(周休、周休津贴)。





周休

取四周的平均值 每周工作15小时以上时 每周应有一天以上的有薪公休日(周休)。



有薪公休日：不工作也有工资的公休日。

- 周休是指不工作也有工资的有薪公休日，即使劳资之间不另行决定，也将周休和劳动节(5月1日)视为法定的有薪公休日。
- 《公共行政机关的公休日相关规定》规定之公休日自2020年1月1日起定为带薪休假。但是，公休日是否为带薪休假根据企业规模分阶段执行。
 - * 300人以上营业场所、公共机关等： 2020.1.1.
 - * 30人以上、300人以下： 2021.1.1.
 - * 5人以上、30人以下： 2022.1.1.
- 约定休息日是指集体协约、就业守则、劳动合同等另行规定为休息日的日期，按照另行规定的内客计算约定休息日的日薪。



不给予周休日和劳动节休假时可以向雇佣劳动部投诉 雇主将受到处罚。



Q&A

新换的这家公司星期日不休，而是在星期六休息。我希望最好能在星期日休息，该怎么办呢？

…… 法定每周给予一天的有薪公休日，但没有规定必须是星期日。因此，只要每周有一天带薪休假即可，周日以外也可。如果一定要星期日休息，最好与公司商议。

休假

休假有年度带薪休假、生育前后休假和另行规定的约定休假 相应劳动者理应享受休假。

连续工作一年以上 出勤率达80%以上时可享受15日 劳动期间未满一年或一年出勤率不足80%时 每全勤一个月可享受一天的年度带薪休假。

妊娠中女性劳动者可在生育前后享受共90日的生育前后休假 此时应在生育后分配45日以上的休假。

双胞胎以上的妊娠妇女可享受120日的生育前后休假 其中 生育前后休假中生育后的假期必须超过60日以上。

可以根据就业守则等另行规定的内容获得约定休假。



part 3

工资

- 支付工资的四大原则
- 最低工资
- 加班、夜班、公休日劳动津贴
- 停业津贴



用人单位应当至少每月在规定的日期向劳动者支付一次工资，并且应用现金向劳动者本人支付全部工资。



*劳动基准法第43条(支付工资日)



工资



支付工资的四大原则

用人单位应当至少每月在规定的日期向劳动者支付一次工资，并且应用现金向劳动者本人支付全部金额。

01

应在每月规定的日期支付工资。

雇主不得任意变更日期支付工资。

02

务必向劳动者本人支付工资。

直接支付现金或者汇入本人指定的账户。

03

应以可以使用的现金支付工资。

不能用商品券和公司生产的产成品支付。

04

应支付工资全额。

老板说没有钱,让我拿工厂制作的衣服和东西顶替月薪,该怎么办呢?

《劳动基准法》规定应直接以通用的货币、每月至少在规定的日期支付一次以上的全额工资。要用货币以外的物品支付时,应依据法律和集体协商方式处理,单方支付物品属于非法行为。

因此,雇主想用工厂产品等支付工资时,劳动者有权要求用货币支付工资,雇主持续要求用物品顶替工资时,请向雇用劳动厅投诉。



2022年的最低工资为每小时9,160韩元





最低工资

2022年的最低工资为9,160韩元。



听说韩国有最低工资制度,那是什么啊?

韩国法律规定外籍劳工也适用最低工资,以雇用许可制就业或获得研修签证但事实上从事劳务的事实得到认证时也同样适用。



可以适用减10%的对象

- 处于实习使用期且自实习使用期开始日起三个月内者(但是,签订劳动合同未满一年者和以单纯劳务业务方式从事雇佣劳动部长官规定和公告的行业种类者在实习期也不得减额。)



告知义务

- 雇主应在方便劳动者查看之处张贴或公告最低工资以及不算入最低工资的金额等内容,或者以其他适当方法广泛告知劳动者。



最低工资情况

年度	时薪	日薪(8小时)	月薪(每周40小时工作)
2022年	9,160韩元	73,280韩元	1,914,440韩元





加班津贴及夜班、公休日劳动津贴



加班	夜班	公休日劳动
每天8小时以外的超时工作	晚10点到早06点	法定公休日及约定公休日工作



加班津贴及夜班、公休日劳动津贴

加班、夜班、公休日劳动通常每小时应追加通常工资的50%。



加班也叫加班点。

每天超过8小时、每周超过40小时的工作即为加班 应加算50%的工资。

· 若时薪为10000韩元，每天工作9小时
 $(10000\text{韩元} \times 8\text{小时}) + (10000\text{韩元} \times 1\text{小时} \times 1.5\text{倍}) = 95000\text{韩元}$



夜班是指晚10点到早6点的工作，也应加算50%的工资。



公休日劳动指在法定公休日(周休日、劳动节)或约定公休日的工作，与加班和夜班劳动同样 加算50%的工资。

 加班、夜班、公休日劳动重复时 应分别重复加算工资。

若时薪为10000韩元，每天工作9小时（自21时至次日07时，加夜班过程中休息1小时）
 $(10000\text{韩元} \times 8\text{小时}) + (10000\text{韩元} \times 1\text{小时} \times 1.5\text{倍}) + (10000\text{韩元} \times 7\text{小时} \times 0.5\text{倍}) = 130000\text{韩元}$

Q&A



公司每天加班2小时，分别支付8,000韩元的津贴。计算这种津贴时的标准工资是？

通常工资主要是计算各种津贴(加班、夜班、公休日劳动等)时的标准工资。通常工资是每月支付的基本工资、定期、固定、一贯性津贴(每周工作40小时标准)之和，用上述合计数除以每月规定劳动时间209小时算出。

不过，几乎大部分外籍劳工除了基本工资之外没有津贴，所以用基本工资除以每月规定劳动时间(209小时)得出的金额即是通常工资。

 停业津贴

因公司事由停业时，相应期间应向劳动者支付平均工资70%以上的津贴。

 因订单量不足、工厂机器故障或被勒令停业等无法工作时，可以领取停业津贴。

 雇主因不得已的原因无法继续营业时，经劳动委员会批准后可支付低于70%的停业津贴。

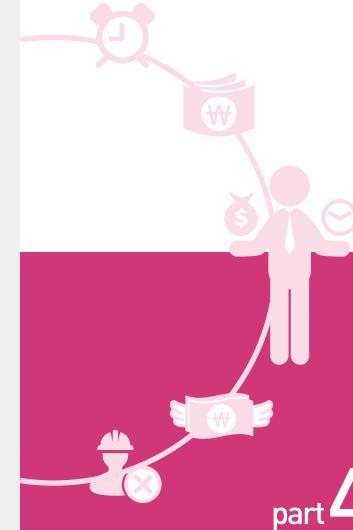
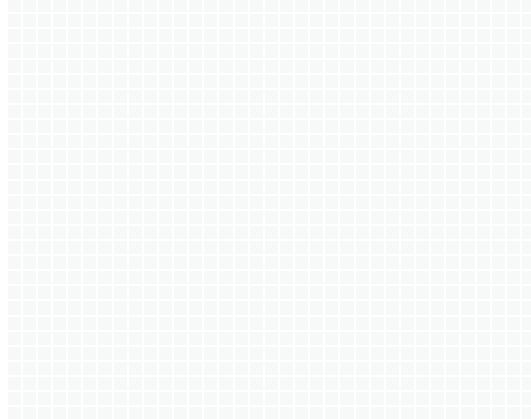
· 停业：临时中断事业、营业、工作，休息一天或一段时间。

Q&A

因公司事由休息了10天，支付工资时却说“因为10天没有工作，所以不支付这10天的工资”。

· 因雇主事由休息时，应向劳动者支付平均工资的70%以上。

Check Point



part 4

退职工金



工作一年以上时应领取退职工金。



退职工金



退职工金

每周工作15小时以上 持续工作一年以上时应领取退职工金。



工龄(持续工作期间)为一年时,可以领取相当于30日以上平均工资的退职工金。

- 退职工金计算公式=30日平均工资×持续工作年数(在职日÷365日)
- 平均工资是用退职工日前三个月的基本工资+各种津贴等雇主支付的全部工资除以这三个月的总日数后得出的金额。



关于雇用许可制

- 可用出国到期保险支付部分金额 如果该金额低于退职工金金额时 雇主向外籍劳工支付相应差额。

Q&A

我打工一年多了,这种情况能领取退职金吗?

即使是以兼职身份被聘用,只要每周平均劳动时间在15小时以上,工作超过一年,就可以领取退职金。

Q&A

我在工作中受伤,接受手术后休息了两个月。然后继续工作,除去因工伤休息的两个月只工作了11个月,这种情况不能领退职金吗?

由于工伤休息的期间不属于离开公司,因此包括休息的两个月在内,工作时间超过一年就可以领取退职金。

Q&A

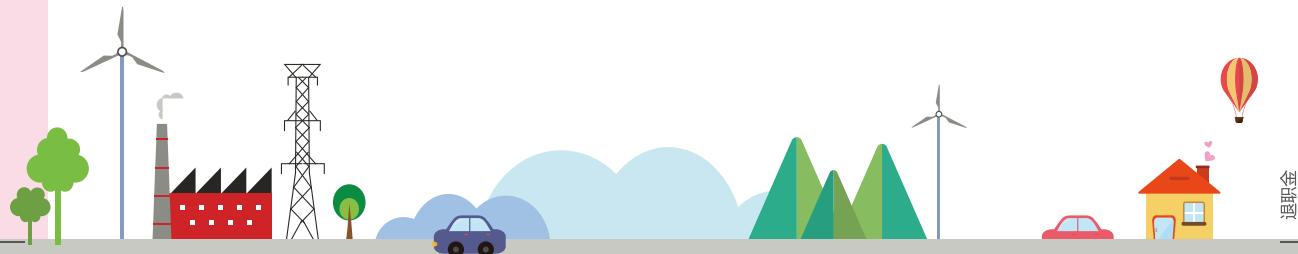
我上班的公司倒闭了。该怎样领取工作了两年的退职金呢?

有一种代付款制度,由国家代替雇主发放相应拖欠工资。申请发放代付款比较复杂,因此建议先到咨询中心进行咨询。

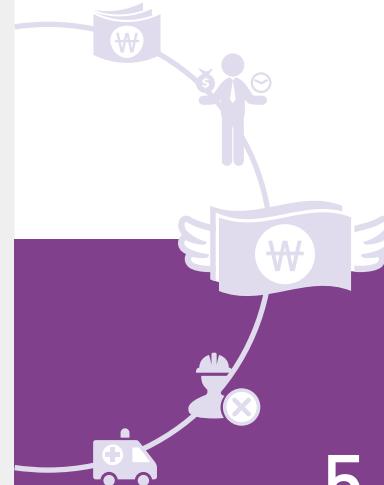
Q&A

我签订了没有退职金的劳动合同,真的无法领取退职金吗?

退职金依据《劳动基准法》,由《退职工资保障法》规定,因此低于劳动基准法的劳动合同无效,可以要求支付退职金。



Check Point



part 5

工资滞纳

· 拖欠工资救济方案



工资被拖欠时可以投诉。



拖欠工资



拖欠工资解决方案

若雇主拖欠工资，可采取向雇佣劳动部举报、提起民事诉讼等方法。如果公司破产，可申请代付款。



雇用劳动部是保护劳动者权益的韩国政府机关。发生拖欠工资、工伤等问题时为劳动者提供帮助，解决问题。

分类	陈情或起诉	通过民事诉讼救济
程序	向劳动部提交陈情书或起诉书，劳动监督官指示雇主支付工资，对雇主施以刑事处罚的心理压力，从而解决工资拖欠问题。	向法院提起诉讼，提起诉讼的同时提出财产保全等保全处分，可以早期确保工资债权。
优点	<ul style="list-style-type: none"> 可以迅速解决 费用及手续简单 	可强制执行实现保障工资债权，更加确实地保障支付拖欠工资。
缺点	若雇主没有能力发放工资，很难解决问题（在企业破产时，通过申请发放代付款解决）。	所需时间及费用负担

拖欠工资时的准备文件

- 公司相关(公司地址、联系方式、雇主姓名等)
- 劳动合同、工资清单(月薪袋)、工资账户明细
- 同事证词、工作时间记录资料等

Q&A

我在工厂工作了两个月后辞职。雇主声称工厂有实习期,所以不支付相应期间的工资,我该怎么办?

《劳动基准法》规定即使是实习期间也必须支付实习期的工资。因此请作为拖欠工资案件陈情。

雇用劳动部陈情/起诉

陈情 希望支付拖欠工资的要求

起诉 希望处罚违反劳动基准法雇主的要求

处理程序



Q&A

我的工资被拖欠,但与公司主张的拖欠金额有所不同,该怎么办呢?

为了提前应对这样的情况,应该及时记录劳动时间、公休日、工资等情况,预先收集证明资料,还应与条件相似的同事劳动者进行比较。

Q&A

四年前工作过的公司拖欠了我的工资。这份钱也能要回来吗?

工资拖欠时间超过三年时,即使雇主不支付也没有相应的法律解决办法。因此应在超过三年之前向雇主提出要求。



工资拖欠陈情书(例示)

陈情人信息

姓名	洪吉童	外国人登录证号	880808-1234567
地址	首尔市冠岳区殷川路56		
电话号码	02-123-4567	手机号码	010-123-4567
电子邮件	hong@samplemail.com		
是否收信	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 可通过短信(SMS)、E-mail了解民愿申请处理情况的有关信息。		

被陈情人信息

姓名	金路东	联络方式	02-555-4567
地址	首尔市永登浦区永登浦路 9999		
单位分类	<input checked="" type="checkbox"/> 工作单位 <input type="checkbox"/> 施工现场		
公司名称	韩国公司(株)		
公司地址 (实际工作地址)	首尔市永登浦区永登浦路 8888		
公司电话	02-777-8888	劳动者人数	30人

陈情内容

进入公司日期	2009-03-15	离开公司日期	
拖欠工资总额	3,000,000 韩元	是否退职	<input type="radio"/> 在职 <input checked="" type="checkbox"/> 退职
拖欠退职金额	韩元	其他退职金额	韩元
业务内容	营业		
工资支付日	每月 25 日	劳动合同方式	<input type="radio"/> 口头 <input checked="" type="checkbox"/> 书面
题目	工资拖欠		
内容 (500字以内)	陈情人于2016年3月15日进入(株)韩国公司工作了7个月，但公司以不景气为由，从2016年9月起未支付2个月工资，共计3,000,000韩元。		

Check Point



part 6

解雇

- 解雇限制
- 不正当解雇解决方案

解雇



解雇限制

雇主无正当理由不得单方解雇劳动者。

无劳动者归责事由 即缺勤、迟到、拒绝劳动、违法行为、不正当行为或非伦理行为等事由 雇主不得单方解雇劳动者。

如下期间内绝对不能解雇 若解雇属于不正当解雇 可以获得救济。

- 因工受伤或治疗疾病停业的期间及此后的30日
- 生育前后的休假期间及此后的30日
- 育儿假期间

出于公司事由的解雇 即经营方面事由解雇时 也应符合一定的必要条件和履行程序。

雇主要解雇(包含经营方面事由的解雇)劳动者时，至少应在3日前提前预告 未在3日前预告时应支付30日以上的通常工资。

- 可以不提前告知即辞退的情况
 - 劳动者连续工作时间不满3个月的情况
 - 因自然灾害、其他不得已事由而无法继续维持事业的情况
 - 劳动者故意严重影响工作或导致财产上蒙受损害,属于雇佣劳动部令规定之事由的情况

Q&A

婚假中公司未经协议便结束了劳动关系，并且申报了雇用关系变动，该如何应对？

公司单方结束劳动关系 无正当解雇事由 对于解雇时期也无书面通知 程序方面也有错误 因此属于不正当解雇 可向管辖地方劳动委员会申请救济。





不正当解雇解决方案

在五人以上的用人单位遭遇不正当解雇等时,可向地方劳动委员会申请救济。对于不满五人的用人单位可以提起诉讼。

- ① 应于发生不正当解雇等之日起三个月内,向地方劳动委员会申请救济。
- ② 认定为不正当解雇时可以返回原工作岗位,不愿复职时,可以获得解雇期间的工资。(金钱补偿制)



Check Point



MEMO



part 7

工伤

· 工伤补偿



工作中受伤时,可以用产业灾害保险接受治疗。



工伤



工伤补偿

与工作相关受伤、生病、致残而需要治疗4日以上或死亡时,可以通过产业灾害保险获得补偿。

在公司工作的过程中,因工受伤或患病的情况称作工伤。

作为工伤处理时,可以获得疗养工资、停工工资等各种补偿,治疗4日以上时必须作工伤处理。

产业灾害保险工资的种类

疗养工资	截至业务灾害痊愈时支付的治疗费
停工工资	因治疗无法工作时,支付保障生计的费用
伤病补偿年金	开始治疗两年后仍未能治好时,以伤病补偿年金取代停工工资
残疾工资	因工伤接受治疗,留有残疾时支付的工资
护理工资	结束治疗的工伤劳动者在治疗后需要护理时支付的费用
遗属工资	工伤导致劳动者死亡时,支付保障遗属最低生活的工资
丧葬费	支付死亡劳动者丧葬所需的费用

发生工伤时 劳动者向工作单位管辖劳动福利公团提交工伤补偿申请书即可。

- 工伤补偿申请权归劳动者所有。即使公司不予处理或者不同意工伤申请，劳动者亦可直接申请。雇主不得以申请保险工资为由解雇劳动者或者给予其他对劳动者不利的待遇。
- 认定为属于工伤时需要有客观依据，应提前准备好证据资料。

发生工伤时的行动要领

- 记录工伤发生的时间、事由、现场状况等（难以笔录时，语音录音）
- 严重受伤时呼叫119救护车送往医院（将急救车辆记录作为证明）
- 在医院诊疗时据实说明受伤状况，强调在工作过程中受伤
- 确保其他现场照片、目击证人陈述书等资料



Q&A

因工作失误按错了开关导致手部受伤。这种情况也属于工伤吗？

工伤多因设备的安全装置和安全设备错误发生。上述情况即使是本人失误导致事故，也可以认定为工伤。

Q&A

工作过程中受伤，但雇主说没有投保产业灾害保险，所以不能作工伤处理，该怎么办？

即使公司未加入产业灾害保险，受伤劳动者也可进行工伤申请。聘用一名以上劳动者的用人单位有义务投保产业灾害保险。公司未投保产业灾害保险需交纳罚款。

Q&A

我打算申请产业灾害保险工资。有人说在公司申请，也有人说在医院申请，该怎么办呢？

《产业灾害法》规定，劳动者是工伤申请和保险工资的请求人。公司在疗养申请书上盖章即可。医院也可以代理进行工伤申请，请与医院院务部的工伤负责人商议。



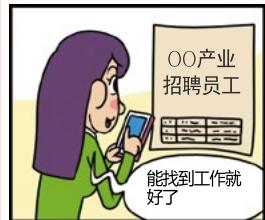
part 8

保护女性劳动者(孕妇等)

- 禁止安排有害、危险工作
- 加班、公休日劳动限制
- 月经休假



女性劳动者应获得特别保护。



保护女性劳动者(孕妇等)



禁止安排有害、危险事业

出于道德方面考虑，雇主不得让孕妇从事保健方面有害、危险的事业。也不得让18岁以上有妊娠功能的女性从事有损怀孕或生育功能的有害、危险事业。



孕妇禁止的工种

处理铅、水银、铬、砒霜、黄磷、氟(氢氟酸)、氯(酸)、氟化氢(氟酸)、2-溴丙烷、苯胺、氢氧化钾、苯酚、乙二醇—甲醚、乙二醇—乙醚、乙二醇单乙酰醋酸酯、氯乙烯、苯等有害物质的业务。



生育后未满一年女性的禁止工种

处理铅、砒霜的业务(非母乳喂养女性向雇主提出就业意向时可认定为例外) 处理或者暴露于2-溴丙烷的业务等。

※ 详情请参考《劳动基准法实施令附表4》



18岁以上非孕女性的禁止工种

处理或者暴露于2-溴丙烷的业务(医学上完全没有怀孕可能性的女性除外)等

孕妇等禁止的工种(第40条相关)

(附表4)<修订2010.7.12>

分类	禁止使用工种
怀孕女性	依据《产业安全标准守则》第59条和第60条规定，利用直径25厘米以上圆锯加工木材的工作，或依据同则第61条和第62条规定的带锯、Pulley直径75厘米以上的设备加工木材的业务。
	依据《产业安全标准守则》第5篇第3章和第4章的停电作业、带电作业及带电附近作业。
	《产业安全标准守则》第6篇第2章第3节规定的脚手架安装或拆卸业务，以及第6篇第5章的建筑物拆卸作业(地面辅助作业除外)。
	《产业安全标准守则》第6篇第3章第3节规定的隧道作业，同则第439条的有坠落危险处作业，同则第452条的有塌方或坠落危险处作业。
	《产业保健标准守则》第58条第4号规定的振动工作。
	《产业保健标准守则》第69条第2号及第3号规定的高压作业及潜水作业。
	《产业保健标准守则》第108条规定的高热作业和寒冷作业。
	《原子能法》第97条规定的放射线作业操作者等，超过辐射限度的原子能及放射线相关业务。
	处理铅、水银、铬、砒霜、黄磷、氟(氢氟酸)、氯(酸)、氰化氢(氰酸)、2-溴丙烷、苯胺、氢氧化钾、苯酚、乙二醇-甲醚、乙二醇-乙醚、乙二醇单乙醚醋酸酯、氯乙烯、苯等有害物质的业务。
	可能被巨细胞病毒(Cytomegalovirus)、乙型肝炎病毒等病原体污染的业务。但持有医生、护士、射线技师执照者或者正在接受培训者除外。
身体严重伸展或弯曲，或必须长时间蹲坐或前倾的工作。	
连续作业中处理5公斤以上、断续作业中处理10公斤以上重物的工作。	
其他雇用劳动部长官依据《产业灾害补偿保险法》第8条规定，经过产业灾害补偿保险及预防审议委员会(下称“产业灾害补偿保险及预防审议委员会”，此表内下同)审议，指定和公告的业务。	

分类	禁止使用工种
生育后未满一年的女性	处理铅、砒霜的业务。非母乳喂奶的女性本人向雇主书面提交就业意向时除外。
	处理或者暴露于2-溴丙烷的业务
	其他经产业事故补偿保险及预防审议委员会的审议，由雇用劳动部长官指定和公告的业务。
18岁以上的非孕妇女性	处理或者暴露于2-溴丙烷的业务。但医学方面完全没有怀孕可能性的女性除外。
	其他经产业事故补偿保险及预防审议委员会的审议，由雇用劳动部长官指定和公告的业务。
	《产业保健标准守则》第69条第2号及第3号规定的高压作业及潜水作业。
未满18岁者	《建设机器管理法》、《道路交通法》等规定的限制未满18岁青少年取得驾驶、操纵执照的工种或驾驶业务
	《青少年保护法》等其他法律规定的，未满18岁青少年禁止雇用或出入的工种和行业
	管教所或精神病医院业务
	焚烧或屠杀业务
	处理油类的业务(加油站业务除外)
处理或者暴露于2-溴丙烷的业务	
其他经产业事故补偿保险及预防审议委员会的审议，由雇用劳动部长官指定和公告的业务。	



加班、公休日劳动限制

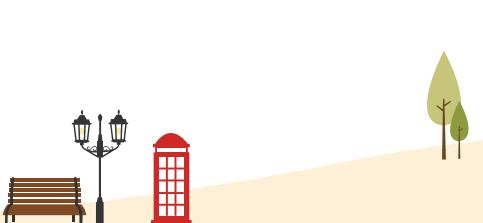


加班、公休日劳动限制

雇主不得要求孕妇参加法定工作时间以外的劳动 不得要求生育后未满一年的女性参加1日2小时,1周6小时,1年150小时以上的劳动 不得要求孕妇参加夜班及公休日劳动。

● 让孕妇加班时,劳动者有权拒绝,可以要求雇主给转换为较为轻松的劳动,雇主必须接受。

● 雇主要求孕妇参加法定工作时间以外的劳动时将受到刑事处罚 此时应向劳动者支付工作时间以外的劳动津贴





我们公司不论男女都实施昼夜两班倒制度。我是女性，虽然夜班很累，还是在坚持干，可以要求雇主另外安排吗？

雇主要求18岁以上的女性参加晚10点到早6点的工作或者公休日工作时 必须征求本人的同意。
不得要求孕妇和未满18岁者参加晚10点到早6点或者公休日劳动。
但经雇用劳动部长官认可时可予以例外。因此 最好向老板要求只参加白天的工作。



月经休假

雇主应在女性劳动者请求时给予每月一天的月经休假。※ 正式员工5人以上的用人单位适用。



月经休假是针对女性的月经现象提供的休假。
妊娠中女性等无月经者不予提供休假。



原则上不支付工资 ,但取得劳资当事人的同意后也可提供有薪休假。

劳动基准法是规定最低标准的法律 ,可以根据集体协商、就业守则、劳动合同等规定为有薪休假。



月经期间身体状态不佳，想休息一下。
可是老板非常讨厌缺勤，恐怕不会同意，该怎么办呢？

正式员工为5人以上的营业场所,无关年龄、职位、是否是临时工或短时间劳动者,无论所规定工作日是否全勤,在月经期的女性劳动者申请月经休假后,雇主必须批准休假。





part 9

性骚扰

- 禁止公司内部性骚扰



性骚扰,请不要忍耐。



性骚扰



禁止职场内部性骚扰

雇主、上级或同事劳动者不得利用其公司内部的地位给予其他劳动者性方面的屈辱感或雇用方面的不利。



性骚扰优先考虑受害者的感受(屈辱感、厌恶感) 在职场以外的行为(聚餐、郊游等)也属此列。



性骚扰包括事例

身体的性骚扰



- 接吻、拥抱、从身后拥抱等身体接触行为
- 触摸胸部、臀部等特定身体部位的行为
- 强行要求按摩和爱抚的行为等

语言性骚扰



- 淫乱玩笑或淫乱言辞
- 对服饰、身体、容貌的性比喻和评价
- 执拗询问性事实关系或有意传播有关性内容的信息
- 强行要求或者诱导性关系的行为
- 淫乱内容的电话通话
- 聚餐时强迫坐在旁边要求倒酒的行为等

视觉性骚扰



- 刊载或展示猥亵的照片、图片、涂画、黄色出版物等的行为
- 直接或通过传真机和电脑等发送淫乱信件、照片和图片
- 故意暴露或触摸与性相关的自己特定的身体部位的行为
- 仔细凝视或者打量对方特定身体部位的行为等

发生性骚扰时的应对要领

- 向行为者明确地表示拒绝的意思
- 确保证据资料
 - 具体记录日期、时间、地点、具体内容、目击者或证人、对性方面语言和行动的感觉等
- 名誉雇用平等监督官、苦衷处理委员和公司内部苦衷处理委员(没有时向上级管理者)申请面谈及要求采取停止行为的措施
- 向地方雇用劳动厅咨询或投诉

注意事项(不要成为性骚扰加害者)

- 不谈论淫乱话语或者粘贴淫乱图画和照片
- 不过分干涉外貌和私生活 不做不必要的身体接触
- 如果对方有表示拒绝反应立刻中止
- 不利用地位等强行要求私下见面
- 不在聚餐和郊游场合对职员强制要求敬酒等
- 积极参加性骚扰预防项目

遇到性骚扰应该如何应对？

- 首先要明确表态，并且告诉周围人当事人的行为，以免产生其他受害者，让其他人遇到相应行为时可以妥善应对。
- 雇主有法律义务预防工作岗位内发生的性骚扰和对其采取必要措施。发生性骚扰时应立刻告知雇主。
- 公司有工会时应通告并采取措施。
- 可向雇用劳动厅陈情或者向检察告发或控告等，通过法律施以处罚。
- 前往相关机关(首尔全球中心、外籍劳工中心等)咨询商议。



part 10

宿舍生活

· 保障宿舍生活



不能侵犯宿舍劳动者的私生活自由



宿舍生活



保障宿舍生活

雇主不能侵犯住在工作单位附属宿舍劳动者的私生活自由。

雇主分配宿舍时，应避开噪音和振动激烈的地方等，应遵守《劳动基准法》规定的事项。

让劳动者入住附属宿舍的雇主必须制订宿舍守则。

- 有关起床时间、就寝时间、外出和在外过夜的事项
- 有关活动的事项
- 有关用餐的事项
- 有关安全和保健的事项
- 有关建设物和设备管理的事项
- 其他入住宿舍的全体劳动者共同适用的事项



我住在公司宿舍。可是公司干涉太严重了，住在宿舍里的劳动者很是不满。这种情况该怎么办啊？

- 雇主不得打搅住在工作单位附带宿舍劳动者的私生活自由。住宿舍的劳动者最好自律制定和保持住宿守则。



我住在公司提供的宿舍。
可是宿舍不大，男女员工的房间并排相连。洗手间和淋浴室也是共用，很不方便。

- 宿舍里必须分别提供男女员工使用的房间。
房间是单独的 不过并排相连，一起使用其他设施的话，各方面都会很不方便。
还可能发生性暴力问题。
最好是男女宿舍的层数不同或者拥有各自的建筑物，但公司情况不允许的话就不好办了。
这种情况最好向公司说明女员工的诸多不便，把女宿舍搬到其他建筑物，条件不允许的话最好要求公司单独为男员工或是女员工租房。



part 11

外籍劳工相关保险

外籍劳工相关保险



外籍劳工保险

外籍劳动者同样适用4大社会保险（健康、国民、雇佣、工伤保险）。但是，国民年金遵循相互主义原则，雇佣保险则根据签证种类当然加入或任意加入。

分类	国民健康保险	产业灾害补偿保险	国民年金	雇用保险
适用内容	疾病和受伤的预防、诊断、治疗、康复和生育、死亡及增进保健	工伤的补偿、疗养、康复	老年人、残疾人、死亡等无收入当事人及遗属的生活保障	通过预防失业、促进雇用及职业能力开发、支付失业工资等保障稳定生活及提供再就业支援
依据	国民健康保险法	产业灾害补偿保险法	国民年金法	雇用保险法
被保险者	外籍劳工	外籍劳工	外籍劳工	外籍劳工
适用用人单位	义务投保	义务投保	相互主义	*当然加入或任意加入
保险金交纳方法	每月累积	每年一次	每月	每月(外国人力)
保险费负担者	雇主(50%) 外籍劳工(50%)	雇主(100%)	雇主(50%) 外籍劳工(50%)	雇主 外籍劳工
劳动者交纳保险费	月报酬额 × 保险率	无	月收入额 × 保险率	工资总额 × 失业工资保险率

* 对于常年10人以上的营业场所，E-9、H-2外籍劳动者为雇佣保险（雇佣稳定职业能力开发事业）当然适用对象，《雇佣保险法》第四章及第五章（失业补贴及育儿休假补贴等）仅限申请时适用



雇用许可制专用保险；雇主投保出境到期保险及保证保险 外籍劳工投保伤害保险及回国费用保险。

分类	出境到期保险	回国费用保险	拖欠工资保证金	伤害保险
引进目的	缓解一次性支付退职工金的负担	充当回国所需经费	应对外籍劳工的工资拖欠问题	应对工伤以外的死亡、疾病
依据	《外国人雇用法》第13条 同法实施令第21条	《外国人雇用法》第15条 同法实施令第22条	《外国人雇用法》第23条 同法实施令第27条	《外国人雇用法》第23条 同法实施令第28条
投保对象	雇主	外籍劳工	雇主	外籍劳工
适用用人单位	雇用劳动者的所有雇主，雇用就业活动期间剩余一年以上外籍劳工的雇主	-	不适用《工资债权保障法》的用人单位和正式员工不足300人的使用劳动者的用人单位	-
被保险受益者	外籍劳工	外籍劳工	外籍劳工	外籍劳工
投保时期	劳动合同生效日15日之内 -500万韩元以下的罚款	劳动合同生效日3个月内 -500万韩元以下的罚款	劳动合同生效日15日之内 -500万韩元以下的罚款	劳动合同生效日15日之内 -500万韩元以下的罚款

分类	出境到期保险	回国费用保险	拖欠工资保证金	伤害保险
交纳保险金	每月积累 - 每月标准工资的8.3%	- 中国、菲律宾、泰国、越南、印度尼西亚40万韩元 - 蒙古、其他：50万韩元 - 斯里兰卡：60万韩元	外籍劳动者每人每年15000韩元（有可能出现变动） ※ 保险费可因劳动合同期限而异	随性厨师年龄有所不同
保险金支付事由	未离开工作单位，工作一年以上的外籍劳工出境（临时出境除外）	外籍劳工的出境（临时出境除外）	- 雇主发生拖欠工资时的支付原则	外籍劳工工伤以外死亡或后遗残疾

Q&A

我投保了产业灾害保险。但听说让外籍劳工投保伤害保险，有什么差别呢？

产业灾害保险和伤害保险都是义务性投保保险，必须单独投保。

- 产业灾害保险：发生职务相关的事故、疾病、死亡治疗费、住院费、护理费、康复治疗、后遗症残疾时支付的补偿金。
- 伤害保险：发生与职务无关的事故、疾病、死亡、后遗症残疾时支付的补偿金。

☞ 咨询处：三星火灾电话服务中心
(02-2119-2400)

Q&A

外籍劳工必须投保雇用保险吗？

常年雇佣人数在10人以上的营业场所为外籍劳动者（E-9、H-2）雇佣保险（雇佣稳定-职业能力开发事业）当然适用对象，相关外籍劳动者若想适用失业补贴及育儿休假补贴，需要在相互同意的情况下，另行申请加入雇佣保险。



Q&A

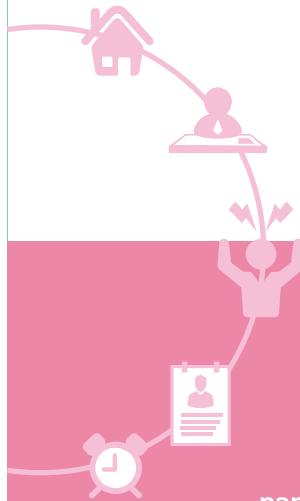
如何计算外籍劳工的伤害保险费?

- 伤害保险费随外籍劳工具体的出生日期、性别、保险投保期间等决定，各不相同。个别劳动者的伤害保险费在签订保险约定书时记入约定书。

Q&A

由于单纯事故前往医院门诊或住院接受治疗时，可以申请伤害保险金吗？

- 伤害保险不补偿因单纯伤害而前往医院门诊和住院接受治疗的费用，在因工伤以外事由死亡或者判定后遗残疾时可以申请保险金。伤害部分最高3千万韩元，疾病死亡支付1.5千万韩元的保险金。



part 12

严禁职场霸凌

严禁职场霸凌



严禁职场霸凌

经营者或劳动者不得利用在职场的地位或关系等优势，在超出业务合理范围的情况下，向其他劳动者施加身体或精神上的痛苦，也不得做出扰乱劳动环境的行为



职场霸凌是指客观上在与受害者处境相同的一般或平均人的立场上，施加身体或精神上的痛苦，或者可能导致劳动环境恶化的行为

霸凌不仅包括在营业场所内发生的行为，同时包括网络上发生的行为。



集体孤立、执行业务过程中故意排挤、强行要求聚餐或劝酒、反复恶语相向等行为均属于职场霸凌。



职场霸凌行为示例

- 无故否定或嘲讽业务能力或成果
- 无故对训练、升职、补偿、日常待遇等实施差别化对待
- 有别于其他劳动者，仅针对特定劳动者反复指派劳动合同等未明确规定的所有人不想做的繁重工作
- 只指派劳动合同等未明确规定的工作或几乎不分配工作
- 无故在提供与业务有关的重要信息或决策过程中排除在外
- 无故施加压力以禁止享受休假、病假、各种福利优惠等
- 有别于其他劳动者，只过分关注特定劳动者的工作或休息
- 持续、反复指派私人差事等与个人日常生活有关的事情
- 无故强制调换部门或辞职
- 背后议论或传播私事
- 施加身体威胁或暴力
- 恶语相向或言语威胁
- 在他人面前或网络上表现出侮辱性言行
- 无视本人意愿，强制参与饮酒、吸烟、聚餐
- 集体孤立
- 不提供业务所需的主要设备（电脑、电话等），或切断互联网、公司内部网络

 关于预防职场霸凌及发生霸凌事件时采取的措施,经营者应无条件遵守下列事项

- 应在就业规约中明确标明预防职场霸凌及发生霸凌时所采取的措施的相关事项。
- 收到举报后,立即对事件采取适当措施
- 对于施暴者,应听取受害者意见,采取警告,变更劳动场所等必要措施

 在公司遭遇职场霸凌后,请根据如下救济流程应对

职场霸凌救济流程

- ① 遭遇霸凌时,坚决表示拒绝。
 - 遭遇霸凌时,承认已发生问题这一事实最为重要
 - 让施暴者意识到自己的问题并要求其停止相应行为
 - 搜集证据
 - 当面对质时,要提前做好准备,确保可以有条理地表明自己的立场
 - 对于与对方的谈话内容,法律上允许录音
 - 无法本人单独与施暴者见面时,可在家人、朋友等可靠之人的陪同下会面

② 利用职场投诉处理机构(劳资协议会、人事审计部门、经营者等)等内部解决流程。

- 举报时,具体(六何原则)陈述施暴者的行为
- 为确保公司对本人采取保护措施并提供受害救济、向公司要求本人期望的解决对策
- 解决流程进行期间、若受害者无法继续与施暴者一起工作、可以通过申请带薪年假等方式要求与施暴者分开

③ 向雇佣劳动部(雇佣劳动支厅)及国家人权委员会举报(陈情)。

- 经营者未以预防或解决职场霸凌为目的履行经营者应履行事项时、向雇佣劳动部(雇佣劳动支厅)陈情 → 未申报就业规约及对霸凌举报者实施不利待遇时,可对经营者进行处罚
- 也可以向国家人权委员会陈情 → 对经营者等无处罚权、可以只建议纠正

※ 对霸凌受害者采取无故解雇等不利措施时,可向劳动委员会请求救济

下属员工欺凌职场上司也属于职场霸凌吗？

……“职场霸凌”是指经营者或劳动者①利用职场的地位或关系等优势，②在超出业务合理范围的情况下，向其他劳动者③施加身体或精神上的痛苦，或者扰乱劳动环境的行为。这里所谓的“优势”不仅是地位上的优势，还包括年龄、学历、性别、出身、地区等个人属性，或工龄、专业知识等业务能力，以及审计人事部门等业务的职场内影响力等“关系中的优势”。因此，下属员工利用关系等优势欺凌职场上司同样属于职场霸凌。



附录

- 雇用许可制概要
- 外籍劳工相关各机关主要功能及联络方式
- 2022年《劳动关系法》主要修订内容
- 工资计算表



雇用许可制概要

招聘不到劳动者，面临用人难问题的用人单位可在一定条件下合法雇用外籍劳工，依据《有关雇用外籍劳工等的法律》，2004年起由雇用劳动部实施。

| 对象国家 |

菲律宾、蒙古、斯里兰卡、越南、泰国、印度尼西亚、乌兹别克斯坦、巴基斯坦、柬埔寨、中国、孟加拉国、尼泊尔、吉尔吉斯、缅甸、东帝汶、老挝 (16个国家)

| 行业 |

制造业、建筑业、农畜产业、渔业、部分服务行业

| 规模 |

每年由外国人力政策委员会决定

外籍劳工就业程序

01 实施韩语能力考试

02 编制及发送外国人求职者名册

03 签订劳动合同(填写标准劳动合同)

04 入境前就业教育

05 实施入境及就业教育(3日)

06 分配外籍劳工工作单位

就业活动期间(雇用许可期间)

最早入境日起三年

三年后可由原工作单位再雇用，延长一年零十个月(即
就业活动最长为四年零十个月)

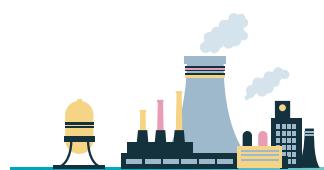
雇用许可期间延长

- 劳动合同期满后可经雇主和劳动者协议，在雇用许可期内延长工作期间
- 雇佣许可期间期满60日前至雇佣许可期间期满之日截止

再雇用制度

三年的雇用许可(就业期间)期满后，连续最长可以延长一年零十个月的就业活动期间，需在与雇主协议再雇用后向雇用中心申请。

- 申请期间：就业期满日前1个月～7日
- 在最后工作单位工作期间至少为1个月以上



外籍劳工相关

各机关主要功能及联络方式



雇用劳动部

未书面交付劳动合同、工资拖欠、暴行、不正当劳动行为等各种劳动相关法令违反事项，可向雇用劳动部投诉(陈情、起诉)

网站(投诉中心) www.minwon.moel.go.kr

咨询电话 直接拨打 1350

分类	管辖地区	联络方式
首尔地方雇用劳动厅	钟路区、中区、瑞草区、东大门区	02)2231-0009
首尔江南分厅	钟路区、中区、瑞草区、东大门区	02)584-0009
首尔东部分厅	松坡区、城东区、广津区、江东区	02)403-0009
首尔西部分厅	麻浦区、西大门区、龙山区、恩平区	02)713-0009
首尔南部分厅	江西区、阳川区、永登浦区	02)2639-2100~7
首尔北部分厅	江北区、芦原区、道峰区、城北区、中浪区	02)950-9880~1
首尔冠岳分厅	冠岳区、九老区、衿川区、铜雀区	02)3281-0009



劳动福祉公团

咨询及管理雇用保险、产业灾害保险投保、工伤申请、补偿和康复支援，以及劳动者福利支援(生活稳定资金借贷等)

网站(投诉中心) www.kcomwel.or.kr

咨询电话 直接拨打 1588-0075

分类	管辖地区	联络方式
首尔地区总部	中区、钟路区、东大门区	02)2230-9482
首尔江南分部	江南区	02)3459-7250
首尔瑞草分部	瑞草区	02)6250-7278
首尔东部分部	松坡区、江东区、广津区	02)3433-1422
首尔城东分部	城东区	02)3409-4900
首尔西部分部	龙山区、麻浦区、西大门区、恩平区	02)3273-1852
首尔南部分部	永登浦区、江西区、阳川区	02)2637-2895
首尔北部分部	江北区、道峰区、江北区、中浪区、芦原区	02)944-8164
首尔冠岳分部	冠岳区、九老区、衿川区、铜雀区	02)2109-2390

外籍劳工支援机关

面向外籍劳工的咨询、教育、文化等适应韩国社会所需的综合支援

分类	主要功能	联系方式
韩国外国人人力支援中心	实施外籍劳工必修教育等	1644-0644
首尔全球化中心	首尔市运营的外国人综合支援机关	02)2075-4180
韩国产业人力公团 首尔地区本部	外籍劳工滞留支援、就业教育等	1644-8000
城东外籍劳工中心	在首尔市居住或工作的外籍劳工支援	02)2282-7974
城北外籍劳工中心	在首尔市居住或工作的外籍劳工支援	02)911-5511
衿川外籍劳工中心	在首尔市居住或工作的外籍劳工支援	02)868-5208
江东外籍劳工中心	在首尔市居住或工作的外籍劳工支援	02)478-0126
阳川外籍劳工中心	在首尔市居住或工作的外籍劳工支援	02)2643-0808
恩平外籍劳工中心	在首尔市居住或工作的外籍劳工支援	02)388-6343

驻韩大使馆

区分	地址	联系方式
美国	钟路区世宗大路188	397-4117
日本	钟路区栗谷路6	2170-5200
中国	中区明洞2街27	756-7300
越南	钟路区钟路5街58	738-2318
菲律宾	龙山区槐树路80	796-7387
厄瓜多尔	钟路区钟路47	739-2401
俄罗斯	中区西小门路11道43	752-0630
斯里兰卡	中区东湖路10道39	735-2966
蒙古	龙山区读书堂路95	798-3464
马来西亚	龙山区读书堂路129	2077-8600
泰国	龙山区大使馆路42	790-2955
东帝汶	麻浦区麻浦大路109	797-6151
柬埔寨	龙山区大使馆路20道12	3785-1041
缅甸	龙山区汉南大路28街12	790-3824

国家人权委员会

侵犯人权、纠正差別、性骚扰、残疾人差別等的陈情及申报
网站 www.humanrights.go.kr

联络方式 02)2125-9700

大韩法律救助公团

侵犯劳动权益的相关免费法律救助

网站 www.klac.or.kr

联络方式 直接拨打 132



生活常用电话号码

分类	主要功能	联络方式
120茶山呼叫中心	一通电话即可处理首尔市的相关民 愿问题	120
外国人综合指南中心	邀请外国人、国籍业务、外国人登 记及居所申报、滞留期限长、出入 境相关业务等外国人相关信息指南	1345
Bbb韩国翻译义工服务	全球随处可见可用的翻译	1588-5644
旅游翻译咨询电话	旅游咨询、旅游翻译、旅游投诉等 (支持语言: 韩语、英语、中文、日语)	1330
应急疾病咨询、医院指 南	火灾、救助、急救、灾难申报及应 急医疗医院信息指南	119

2022年《劳动关系法》主要修订内容

分类	主要内容	页数
扩大民间企业适用 公共行政机关公休日	30人以上→ 5人以上, 不满30人	18
上调最低工资	2021年8720韩元 → 2022年9160韩元	26
扩大外籍劳动者 雇佣保险适用范围	若为常年雇佣人数在 10人以上的营业场所, 居留资格为E-9、H-2的外籍劳动者 当然加入雇佣保险	80



工资计算表

____月

日期	星期	上班时间	下班时间	休息时间
1		:	:	:
2		:	:	:
3		:	:	:
4		:	:	:
5		:	:	:
6		:	:	:
7		:	:	:
8		:	:	:
9		:	:	:
10		:	:	:
11		:	:	:
12		:	:	:
13		:	:	:
14		:	:	:
15		:	:	:
16		:	:	:
17		:	:	:
18		:	:	:
19		:	:	:
20		:	:	:
21		:	:	:
22		:	:	:
23		:	:	:
24		:	:	:
25		:	:	:
26		:	:	:
27		:	:	:
28		:	:	:
29		:	:	:
30		:	:	:
31		:	:	:

工作时间合计

时薪

金额

工资总额

工资计算表

____月

日期	星期	上班时间	下班时间	休息时间
1		:	:	:
2		:	:	:
3		:	:	:
4		:	:	:
5		:	:	:
6		:	:	:
7		:	:	:
8		:	:	:
9		:	:	:
10		:	:	:
11		:	:	:
12		:	:	:
13		:	:	:
14		:	:	:
15		:	:	:
16		:	:	:
17		:	:	:
18		:	:	:
19		:	:	:
20		:	:	:
21		:	:	:
22		:	:	:
23		:	:	:
24		:	:	:
25		:	:	:
26		:	:	:
27		:	:	:
28		:	:	:
29		:	:	:
30		:	:	:
31		:	:	:

工作时间合计

时薪

金额

工资总额

工资计算表

____月

日期	星期	上班时间	下班时间	休息时间
1		:	:	:
2		:	:	:
3		:	:	:
4		:	:	:
5		:	:	:
6		:	:	:
7		:	:	:
8		:	:	:
9		:	:	:
10		:	:	:
11		:	:	:
12		:	:	:
13		:	:	:
14		:	:	:
15		:	:	:
16		:	:	:
17		:	:	:
18		:	:	:
19		:	:	:
20		:	:	:
21		:	:	:
22		:	:	:
23		:	:	:
24		:	:	:
25		:	:	:
26		:	:	:
27		:	:	:
28		:	:	:
29		:	:	:
30		:	:	:
31		:	:	:

工作时间合计

时薪

金额

工资总额

工资计算表

____月

日期	星期	上班时间	下班时间	休息时间
1		:	:	:
2		:	:	:
3		:	:	:
4		:	:	:
5		:	:	:
6		:	:	:
7		:	:	:
8		:	:	:
9		:	:	:
10		:	:	:
11		:	:	:
12		:	:	:
13		:	:	:
14		:	:	:
15		:	:	:
16		:	:	:
17		:	:	:
18		:	:	:
19		:	:	:
20		:	:	:
21		:	:	:
22		:	:	:
23		:	:	:
24		:	:	:
25		:	:	:
26		:	:	:
27		:	:	:
28		:	:	:
29		:	:	:
30		:	:	:
31		:	:	:

工作时间合计

时薪

金额

工资总额

工资计算表

____月

日期	星期	上班时间	下班时间	休息时间
1		:	:	:
2		:	:	:
3		:	:	:
4		:	:	:
5		:	:	:
6		:	:	:
7		:	:	:
8		:	:	:
9		:	:	:
10		:	:	:
11		:	:	:
12		:	:	:
13		:	:	:
14		:	:	:
15		:	:	:
16		:	:	:
17		:	:	:
18		:	:	:
19		:	:	:
20		:	:	:
21		:	:	:
22		:	:	:
23		:	:	:
24		:	:	:
25		:	:	:
26		:	:	:
27		:	:	:
28		:	:	:
29		:	:	:
30		:	:	:
31		:	:	:

工作时间合计

时薪

金额

工资总额

工资计算表

____月

日期	星期	上班时间	下班时间	休息时间
1		:	:	:
2		:	:	:
3		:	:	:
4		:	:	:
5		:	:	:
6		:	:	:
7		:	:	:
8		:	:	:
9		:	:	:
10		:	:	:
11		:	:	:
12		:	:	:
13		:	:	:
14		:	:	:
15		:	:	:
16		:	:	:
17		:	:	:
18		:	:	:
19		:	:	:
20		:	:	:
21		:	:	:
22		:	:	:
23		:	:	:
24		:	:	:
25		:	:	:
26		:	:	:
27		:	:	:
28		:	:	:
29		:	:	:
30		:	:	:
31		:	:	:

工作时间合计

时薪

金额

工资总额

2022년
외국인 근로자
노동권리
수첩

초판발행일 2015년 1월

증보판 5쇄
발 행 일 2022년 4월

발 행 인 서울특별시장

기	획	노동·공정·상생정책관	한영희
		노 동 정 책 담 당 관	장영민
		노 동 권 익 팀 장	안희숙
		주 무 관	이혜련
		감 수	이상희(공인노무사)

발 행 처 서울특별시

주 소 서울특별시 종구 서소문로 124

제 작 부 서 노동정책담당관

전 화 02)2133-9507

디 자 인 (주)케이앤씨가람

인 쇄 02)2279-7857

I S B N 979-116599-648-2

발간등록번호 51-6110000-002510-10

본 제작물의 저작권 및 판권은 서울특별시에 있습니다.

