

2022
Sổ Tay Quyền
Lao Động của
Người Lao Động
Nước Ngoài

ISBN 979-11-6599-648-2

2022

Sổ Tay Quyền Lao Động của Người Lao Động Nước Ngoài

서울특별시

경기도 서울특별시

발 간 등록 번 호
51-6110000-002510-10



서울특별시

베트남어
(Việt ngữ)

2022
Sổ Tay Quyền
Lao Động của
Người Lao Động
Nước Ngoài



※ Có thể tra cứu tài liệu này thông qua trang sách điện tử của thành phố Seoul (<http://ebook.seoul.go.kr>).
※ Tài liệu này được soạn thảo theo các luật quy định trong Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động.

Contents

Sổ Tay Quyền Lao Động của Người
Lao Động Nước Ngoài

01 Hợp Đồng Lao Động

- 07 Soạn Thảo và Ban Hành Hợp Đồng Lao Động
- 09 Các Nội Dung Chính của Hợp Đồng Lao Động
- 10 Quy Định về Tuyển Dụng

02 Giờ Làm Việc, Giải Lao, Ngày Lễ và Nghỉ Phép

- 15 Giờ Làm Việc
- 16 Giờ nghỉ
- 18 Ngày Nghỉ Hàng Tuần
- 19 Nghỉ Phép

03 Lương

- 23 Bốn Nguyên Tắc Thanh Toán Lương
- 26 Tiền lương tối thiểu
- 29 Phụ Cấp Làm Thêm Giờ, Làm Đêm, Làm Việc vào Ngày
Nghỉ
- 31 Phụ Cấp Đóng Cửa

04 Phụ Cấp Hữu Trí

- 35 Phụ Cấp Hữu Trí

05 Chậm Trả Lương

- 41 Giải Pháp cho Chậm Trả Lương

06 Sa Thải

- 48 Giới Hạn Sa Thải
- 50 Các Giải Pháp cho Sa Thải Bất Công

07 Tai Nạn Nghề Nghiệp

- 55 Đền Bù cho Tai Nạn Lao Động

08 Bảo Vệ Người Lao Động Nữ (Người Lao Động Mang Thai)

- 61 Cấm Sử Dụng Công Việc Độc Hại và Nguy Hiểm
- 65 Giới Hạn Làm Thêm Giờ và Làm Việc vào Ngày Nghỉ
- 67 Nghỉ Kinh Nguyệt Hàng Tháng

09 Quấy Rối Tình Dục

- 71 Cấm Quấy Rối Tình Dục ở Nơi Làm Việc

10 Cuộc Sống tại Ký Túc Xá

- 77 Bảo Vệ Cuộc Sống tại Ký Túc Xá

11 Bảo Hiểm Liên Quan Đến Người Lao Động Nước Ngoài

- 80 Bảo Hiểm Liên Quan Đến Người Lao Động Nước Ngoài

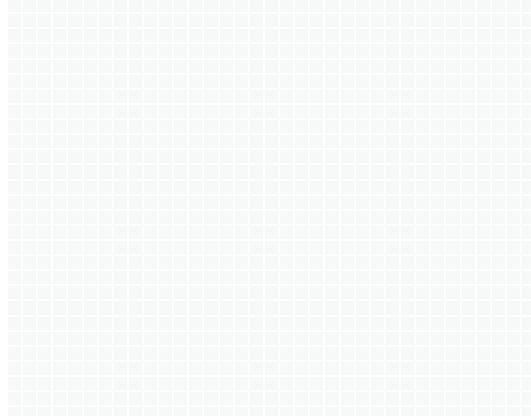
12 Cấm quấy rối tại nơi làm việc

- 86 Cấm quấy rối tại nơi làm việc

| Phụ lục |

- 01. Tổng Quan về Hệ Thống Cấp Phép Lao Động 92
- 02. Các Cơ Quan Chức Năng Chính và Số Điện Thoại Liên
Hệ của các Tổ Chức Liên Quan Đến Người Lao Động
Nước Ngoài 94
- 03. Nội dung sửa đổi chính của Luật Quan hệ lao động năm 2022 99
- 04. Tính lương 100

Check Point



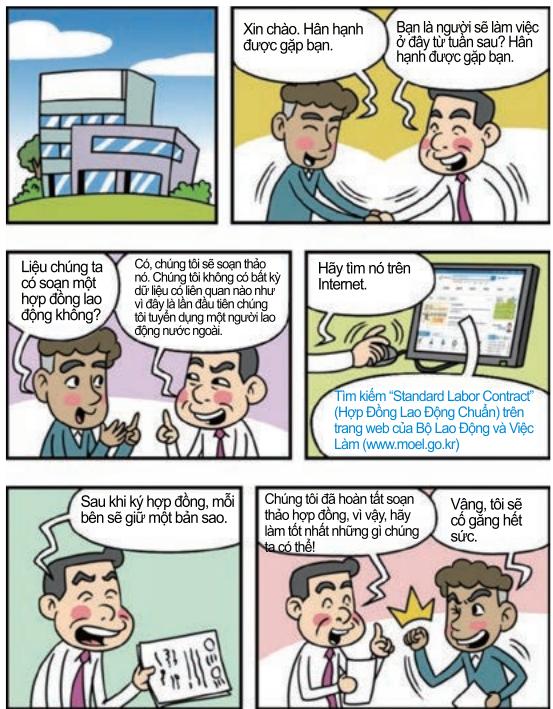
part 1

Hợp Đồng Lao Động

- Soạn Thảo và Ban Hành Hợp Đồng Lao Động
- Nội dung chính của hợp đồng lao động
- Quy Định về Tuyển Dụng



Cần soạn thảo hợp đồng lao động trước khi bắt đầu công việc, sau đó tạo hai bản sao, một bản cho nhà tuyển dụng và một bản cho người lao động.



Hợp Đồng Lao Động



Soạn Thảo và Ban Hành Hợp Đồng Lao Động

Cần soạn thảo hợp đồng lao động trước khi bắt đầu công việc, sau đó tạo hai bản sao, một bản cho nhà tuyển dụng và một bản cho người lao động.

Vì người lao động nước ngoài nhận lương cho công việc của họ, pháp luật có liên quan về quan hệ lao động, chẳng hạn như Đạo Luật Lao Động Tiêu Chuẩn sẽ áp dụng.

Vì Đạo Luật Lao Động Tiêu Chuẩn quy định các tiêu chuẩn tối thiểu đối với điều kiện làm việc như tiền lương và giờ làm việc, hợp đồng lao động không được bao gồm bất kỳ nội dung nào vi phạm Đạo Luật Lao Động Tiêu Chuẩn.

Theo Đạo Luật Lao Động Tiêu Chuẩn, nhà tuyển dụng sẽ không tiến hành hành vi sau đây.

- Nhà tuyển dụng không được phân biệt đối xử đối với người lao động dựa vào quốc tịch.
- Nhà tuyển dụng không được thực hiện lao động cưỡng bức bằng cách sử dụng bạo lực, đe dọa, giam giữ hoặc bất kỳ cách nào khác.
- Nhà tuyển dụng không được ký bất kỳ hợp đồng nào mà trong đó một hình phạt hoặc bồi thường cho thiệt hại có thể gây ra bởi vi phạm hợp đồng lao động được định trước.
- Nhà tuyển dụng không được ký bất cứ hợp đồng phụ nào của hợp đồng lao động, trong đó cung cấp tiền tiết kiệm bắt buộc hoặc quản lý tiền gửi tiết kiệm.

H&D

Lương một tháng của tôi theo hợp đồng lao động là 2.000.000 won, tiền làm ngoài giờ tính riêng. Trong suốt một tháng, mỗi ngày tôi đều làm thêm 2 tiếng. Sau một tháng, tôi chỉ nhận được lương là 2.000.000 won. Tôi nên làm thế nào?

- Nhà tuyển dụng của bạn đã không trả tiền phụ cấp cho bạn cho hai giờ làm thêm mỗi ngày làm việc. Trước tiên, bạn cần chỉ ra sự khác biệt từ hợp đồng và yêu cầu nhà tuyển dụng thanh toán phụ cấp làm thêm giờ. Nếu nhà tuyển dụng không trả tiền phụ cấp bất chấp nỗ lực của bạn, bạn có thể báo cáo lên Bộ Lao Động và Việc Làm.

H&D

Ngày hiệu lực của hợp đồng lao động dành cho người lao động nước ngoài là ngày nào?

- Ngày hiệu lực của hợp đồng lao động phụ thuộc vào thời gian được phép ở lại Hàn Quốc của người lao động.
 - Người lao động nước ngoài thường xuyên (E-9): Ngày nhập cảnh (trong trường hợp người này lần đầu tiên đến Hàn Quốc)
 - Người Hàn Quốc ở nước ngoài có quốc tịch nước ngoài (H-2): Ngày bắt đầu làm việc tại nơi làm việc
 - Người lao động thay đổi nơi làm việc: Ngày bắt đầu của hợp đồng lao động
 - Người lao động được tái tuyển dụng: Ngày sau khi kết thúc thời gian cho hoạt động tuyển dụng



Nội dung chính của hợp đồng lao động

Người lao động nước ngoài có được việc làm do Hệ Thống Cấp Phép Lao Động soạn hợp đồng lao động tiêu chuẩn trước khi vào Hàn Quốc và hợp đồng có chứa các điều kiện làm việc.

Nội dung chính của hợp đồng lao động

- Nơi làm việc và nội dung làm việc
- Giờ làm việc
- Giờ nghỉ: Tối thiểu 30 phút nghỉ ngoại cho bốn giờ làm việc và tối thiểu một giờ cho tám giờ làm việc
- Ngày làm việc và ngày nghỉ
- Lương
- Thông tin về ký túc xá
 - Cho dù ký túc xá do nhà tuyển dụng cung cấp hay các chi phí khác nhau được thanh toán



HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TIÊU CHUẨN

Standard Labor Contract

Các bên thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động với các điều khoản như dưới đây và cam kết thực hiện đầy đủ các điều khoản này.
The following parties to the contract agree to fully comply with the terms of the contract stated hereinafter.

	Tên doanh nghiệp Name of the enterprise	Số điện thoại Phone number
Nhà sử dụng lao động Employer	Địa chỉ Location of the enterprise	Số đăng ký kinh doanh (Số CMND) Identification number
Nhân viên Employee	Họ tên Name of the employee	Ngày tháng năm sinh Birthdate
1. Thời hạn hợp đồng lao động	<ul style="list-style-type: none"> - Người nhập cảnh mới hoặc tái nhập cảnh: () tháng - Người đã có nơi làm việc: Ngày tháng năm ~ Ngày tháng năm * Thời gian thử việc: [] A dụng [] 1 tháng [] 2 tháng [] 3 tháng [] tháng kể từ ngày nhập cảnh) [] Không áp dụng * Thời hạn hợp đồng lao động đối với người nhập cảnh mới hoặc tái nhập cảnh được tính từ ngày nhập cảnh (Tuy nhiên, trong trường hợp tái nhập cảnh theo quy định tại khoản 1 Điều 18-4 của Bộ luật về việc làm của lao động người nước ngoài) (Tài chính đúng quy định) thi tính từ ngày bắt đầu làm việc sau khi nhập cảnh. 	
1. Term of Labor contract	<ul style="list-style-type: none"> - Newcomer or Re-entering employee: () month(s) - Employee who changes place of work from YY/MM/DD to YY/MM/DD * Probation period: [] I include [] 1 month [] 2 months [] 3 months from entry date, or specify other: [], [] Not included * 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. 	
2. Nơi làm việc 2. Place of employment	<ul style="list-style-type: none"> * Không được yêu cầu người lao động làm việc ở địa điểm khác với địa điểm quy định trong hợp đồng này. * The undersigned employee is not allowed to work apart from the contract enterprise. 	
3. Nội dung công việc 3. Description of work	<ul style="list-style-type: none"> - Nghề nghiệp: - Nơi dùng hoạt động kinh doanh: - Nơi dùng công việc: * But buộc phải ghi chi tiết công việc cụ thể mà lao động người nước ngoài sẽ thực hiện tại nơi làm việc 	
4. Thời gian làm việc 4. Workinghours	<ul style="list-style-type: none"> - Industry: - Business description: - Job description: * Detailed duties and responsibilities of the employee must be stated giờ phút – giờ phút - Thời gian và thời gian làm việc bình quân trong 1 ngày tiếng/Khai nang thay doi theo tinh hinh cua noi lam viec: trong vong tieu hieu - Che do ca kp [] 2 1/2 ca, [] 3 1/2 ca, [] 4 1/2 ca, [] Khac from () to () hours - average daily overtime time: hours (changeable depending on the condition of a company): up to () hours(s) - shift system ([] 2groups 2shifts, [] 3groups 3shifts, [] 4groups 3shifts, [] etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> * Trường hợp sử dụng người giúp việc nhà, người chăm sóc cá nhân có thể lược bỏ chi tiết phần này.
5. Thời gian nghỉ 5. Recess hours	phút/1 ngày () minutes per day	<ul style="list-style-type: none"> * Employers of workers in domestic help, nursing can omit the working hours.
6. Ngày nghỉ 6. Holidays	<ul style="list-style-type: none"> [] Chủ nhật [] Ngày lễ [] Cỗ Lương [] Không lương [] Thứ Bảy hàng tuần [] Thứ Bảy cách tuần, [] Khác() [] Sunday [] Legal holiday[] Paid [] Unpaid [] Every saturday [] etc. 	

Quy định về tuyển dụng

Nhà tuyển dụng thường sử dụng từ 10 lao động trở lên có trách nhiệm lập và đăng các quy tắc tuyển dụng và các quy định về tuyển dụng quy định điều kiện làm việc như trong hợp đồng lao động, người lao động sẽ kiểm tra thông tin.

Quy định về tuyển dụng tham khảo tài liệu cung cấp thông tin rõ ràng về điều kiện làm việc, chẳng hạn như kỷ luật mà người lao động tại nơi làm việc phải tuân thủ, tiền lương và giờ làm việc.

- Nhà tuyển dụng sẽ giúp người lao động làm quen với các quy tắc tuyển dụng bằng cách đăng hoặc để nó ở nơi để người lao động luôn có thể tiếp cận dễ dàng.
- Nếu một hợp đồng lao động bao gồm bất kỳ điều khoản hoặc điều kiện nào về lao động không đáp ứng các tiêu chuẩn lao động theo quy tắc tuyển dụng, những phần như vậy sẽ không có giá trị và bị bãi bỏ.
- Liên quan đến chuẩn bị hoặc sửa đổi các quy tắc tuyển dụng, nhà tuyển dụng sẽ lắng nghe ý kiến của công đoàn nếu có công đoàn bao gồm đa số người lao động trong doanh nghiệp hoặc nơi làm việc liên quan, nếu không, sẽ lắng nghe ý kiến của đa số người lao động đã nêu nếu có công đoàn bao gồm đa số người lao động: Với điều kiện, trong trường hợp sửa đổi các quy tắc tuyển dụng không có lợi cho người lao động, nhà tuyển dụng sẽ xin ý kiến đồng ý của họ.

7. Tiền lương	<p>1) Tiền lương tháng thường () won -Lương cơ bản (lương tháng, giờ, ngày, tuỳ) () won -Trợ cấp cố định: (Trợ cấp : won), (Trợ cấp : won)</p> <p>*Tiền lương trong thời gian thử việc () won, trong thời gian 3 tháng kể từ ngày bắt đầu thử việc () won</p> <p>2) Nếu làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm và ngày lễ thì được cộng thêm 50% tiền lương thông thường khi thanh toán trợ cấp (không áp dụng cho người làm việc có số lượng lao động thường xuyên từ 4 người trở xuống)</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</p> <p>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. Ngày thanh toán tiền lương	Ngày () hàng tháng hoặc thứ () hàng tuần. Tuy nhiên, nếu ngày thanh toán tiền lương là ngày lễ thì thanh toán vào ngày trước đó.
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. Phương pháp thanh toán	<input type="checkbox"/> Thanh toán trực tiếp, <input type="checkbox"/> Chuyển tiền vào tài khoản ※ Chủ sử dụng lao động không được quản lý số tài khoản của riêng tên người lao động. <input type="checkbox"/> In person, <input type="checkbox"/> By direct deposit transfer into the employee's account ※ The employer must not keep the bankbook and the seal of the employee.
9. Payment methods	
10. Cung cấp chỗ ở và bữa ăn	<p>1) Cung cấp chỗ ở -Tính hình cung cấp chỗ ở: <input type="checkbox"/> Cung cấp <input type="checkbox"/> Không cung cấp -Loại hình chỗ ở: <input type="checkbox"/> Phòng thường <input type="checkbox"/> Phòng nghỉ <input type="checkbox"/> Phòng nhà khép kín, <input type="checkbox"/> Officerel, <input type="checkbox"/> Cho ở(nhà trọ, hotel, pension), <input type="checkbox"/> Công-ten-nơ, <input type="checkbox"/> Panel lấp ghép, <input type="checkbox"/> Nhà nhà not làm việc, <input type="checkbox"/> Khách mướn (-Số tiền người lao động phải chịu trong trường hợp cung cấp chỗ ở: won/tháng</p> <p>2) Cung cấp bữa ăn -Tính hình cung cấp bữa ăn: Cung cấp (<input type="checkbox"/> Bữa sáng, <input type="checkbox"/> Bữa trưa, <input type="checkbox"/> Bữa tối) <input type="checkbox"/> Không cung cấp -Số tiền người lao động phải chịu trong trường hợp cung cấp bữa ăn: won/tháng</p> <p>※ Mức chi phí mà người lao động phải chịu có thể quyết định riêng theo thỏa thuận giữa Chủ sử dụng lao động và Người lao động (nếu là người nhập cảnh mới hoặc tái nhập cảnh thì quyết định sau khi nhập cảnh).</p>
10. Accommodations and Meals	<p>1) Provision of accommodations -Provision of accommodations: <input type="checkbox"/> Provided, <input type="checkbox"/> Not provided (if provided, accommodation types: <input type="checkbox"/> Detached houses, <input type="checkbox"/> Gashiwans, <input type="checkbox"/> Studio-flats, <input type="checkbox"/> Lodging facilities such as motels, hostels and pension hotels, etc., <input type="checkbox"/> Container boxes, <input type="checkbox"/> SIP panel constructions, <input type="checkbox"/> 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: <input type="checkbox"/> Provided(<input type="checkbox"/> breakfast, <input type="checkbox"/> lunch, <input type="checkbox"/> dinner), <input type="checkbox"/> 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. Chủ sử dụng lao động và Người lao động phải tuân thủ và thực hiện đầy đủ quy định của Hợp đồng lao động. Quy định làm việc và Thỏa ước tập thể	
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. Những nội dung khác không quy định trong hợp đồng này sẽ tuân theo "Bộ luật cơ bản về lao động".	
※ 기사서비스업 및 개인간병인에 종사하는 외국근로자의 경우 근로시간 휴일·휴가, 그 밖에 모든 근로조건에 대해 사용자와 자유롭게 계약을 체결하는 것이 가능합니다.	
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.	



part 2

Giờ Làm Việc, Giải Lao, Ngày Lễ và Nghỉ Phép

- Giờ Làm Việc
- Giờ nghỉ
- Ngày Nghỉ Hàng Tuần
- Nghỉ Phép

Chủ sử dụng lao động:	Ngày tháng năm (YY/MM/DD)
Employer:	(Ký tên hoặc đóng dấu)
Người lao động:	
Employee:	(Ký tên hoặc đóng dấu) (signature)



Giờ làm việc không được vượt quá 40 giờ mỗi tuần, 8 giờ mỗi ngày, không tính giờ nghỉ.



Giờ Làm Việc, Giải Lao, Ngày Lễ và Nghỉ Phép

Giờ làm việc

Giờ làm việc không được vượt quá 40 giờ mỗi tuần, 8 giờ mỗi ngày, không tính giờ nghỉ

※ Áp dụng đối với những cơ sở có năm người (người lao động) thường xuyên trở lên

Giờ làm việc theo quy định của pháp luật là 40 giờ mỗi tuần và khi một người lao động làm việc nhiều giờ hơn so với số giờ làm việc theo quy định, nó được coi là làm việc ngoài giờ.

Những thời gian được tính vào giờ làm việc

- Giờ chuẩn bị trước khi bắt đầu làm việc
- Giờ thu dọn sau khi hoàn thành công việc
- Thời gian làm việc vào ngày làm việc và ngày nghỉ
- Thời gian chờ đợi khách hàng
- Thời gian đào tạo bắt buộc phải tham gia do có liên quan đến công việc



Giờ nghỉ

Trong giờ làm việc, cần cung cấp từ 30 phút nghỉ ngơi trở lên cho bốn giờ làm việc và một giờ nghỉ trả lén cho tám giờ làm việc.



Thời gian nghỉ cần được sử dụng một cách tự do mà không có bất kỳ hạn chế nào bởi nhà tuyển dụng.

- Nghỉ ăn một giờ được coi thời gian nghỉ giải lao. (O)
- Thời gian chờ đợi khách hàng và gọi điện thoại tại văn phòng được coi là thời gian nghỉ giải lao. (X)



Thời gian nghỉ giải lao không được bao gồm trong giờ làm việc và lương không được trả cho thời gian này.



Tôi phải làm việc mười giờ mỗi ngày. Trong những giờ làm việc này, tôi không có bất kỳ thời gian nghỉ nào và chỉ được nghỉ trưa 30 phút. Vì giờ ăn trưa quá ngắn, rất khó để có một bữa ăn trưa thích hợp. Làm thế nào tôi có thể đối phó với tình trạng này?

Khi bạn làm việc mười giờ mỗi ngày, bạn cần được nghỉ giải lao ít nhất một giờ. Bạn cần yêu cầu nhà tuyển dụng của bạn cung cấp cho bạn một giờ giải lao và nếu họ không đảm bảo thời gian nghỉ, bạn có thể báo cáo với Bộ Lao Động và Việc Làm.



Nếu một người làm việc từ 60 giờ trở lên mỗi tháng và 15 giờ trở lên mỗi tuần, họ cần được cho phép ít nhất một ngày nghỉ có lương mỗi tuần (ngày nghỉ hàng tuần, phụ cấp cho kỳ nghỉ).





Ngày nghỉ hàng tuần

Nếu một người lao động làm việc từ 15 giờ trở lên mỗi tuần trong bốn tuần, tính trung bình, người lao động này phải được phép nghỉ ít nhất một ngày có lương (ngày nghỉ hàng tuần) mỗi tuần.



Nghỉ phép có lương: Kỳ nghỉ có lương được cho phép mà không phải làm việc

- Ngày nghỉ hàng tuần là ngày nghỉ có lương mà không phải làm việc và thậm chí nếu không có tuyển bổ cụ thể giữa người lao động và quản lý, luật quy định rằng ngày nghỉ hàng tuần và ngày quốc tế lao động (ngày 1 tháng 5) là ngày nghỉ có lương.
- Các ngày lễ theo "Quy định về các ngày lễ ở các cơ quan công sở" được quy định là các ngày nghỉ có hưởng lương từ ngày 1 tháng 1 năm 2020. Tuy nhiên, việc nghỉ lễ có được trả lương hay không được thực hiện theo từng giai đoạn theo quy mô của công ty.
 - * Nơi làm việc có từ 300 lao động trở lên, các cơ quan công, v.v.: 01.01.2020
 - * Từ 30 đến dưới 300 lao động: 01.01.2021
 - * Từ 5 đến dưới 30 lao động: 01.01.2022

- Ngày nghỉ theo thỏa thuận là ngày cụ thể được xác định như một ngày nghỉ trong thỏa ước tập thể, quy chế tuyển dụng và hợp đồng lao động và lương cho các ngày nghỉ theo thỏa thuận phụ thuộc vào các điều khoản quy định riêng.



Nếu nhà tuyển dụng không đảm bảo ngày nghỉ hàng tuần và ngày quốc tế lao động, người lao động có thể báo cáo nhà tuyển dụng lên Bộ Lao Động và Việc Làm và nhà tuyển dụng có thể bị trừng phạt.



Vì tôi đã thay đổi công ty, tôi thấy rằng ngày nghỉ không phải là Chủ Nhật, mà là Thứ Bảy. Tôi thích có một ngày nghỉ vào Chủ Nhật, có cách nào để thay đổi nó không?

- Luật quy định rằng nhà tuyển dụng có trách nhiệm cho phép mọi người lao động một ngày nghỉ có lương trong một tuần; tuy nhiên, không có quy định rằng ngày nghỉ này phải vào ngày Chủ Nhật. Thậm chí nếu ngày nghỉ không rơi vào ngày Chủ Nhật, không có gì sai vì nhà tuyển dụng cho bạn nghỉ một ngày mỗi tuần. Nếu bạn thực sự muốn nghỉ vào Chủ Nhật, bạn nên nói chuyện với nhà tuyển dụng của mình.



Nghỉ Phép

Vì nghỉ phép bao gồm ngày nghỉ phép theo thỏa thuận ngoài ngày nghỉ có lương và ngày nghỉ dành cho cha mẹ trước và sau khi sinh, người lao động được phép nghỉ phép.



Nhà tuyển dụng sẽ cho phép bắt cứ người lao động nào đã làm việc không ít hơn 80 phần trăm một năm có 15 ngày nghỉ phép có hưởng lương, trong khi bắt kỳ người lao động nào đã làm việc ít hơn 80 phần trăm một năm có một ngày phép được trả lương mỗi tháng mà họ đã làm việc liên tục.

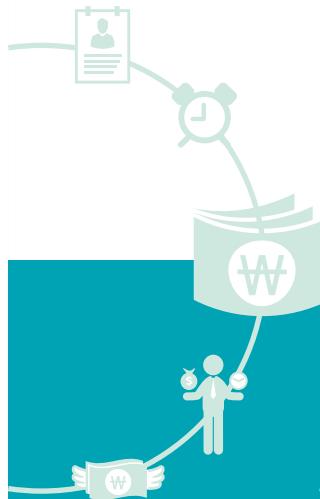


Nhà tuyển dụng sẽ cho phép phụ nữ mang thai nghỉ thai sản 90 ngày trước và sau khi sinh. Trong trường hợp như vậy, sau khi sinh, thời gian nghỉ từ 45 ngày trở lên sẽ được phân bổ.

Phải cho phép sản phụ mang thai đôi, ba... nghỉ 120 ngày, bao gồm cả thời gian nghỉ tiền sản và hậu sản; trong đó, thời gian nghỉ hậu sản phải trên 60 ngày trở lên.



Nhà tuyển dụng sẽ cho phép phụ nữ mang thai nghỉ thai sản 90 ngày trước và sau khi sinh. Trong trường hợp như vậy, sau khi sinh, thời gian nghỉ từ 45 ngày trở lên sẽ được phân bổ.



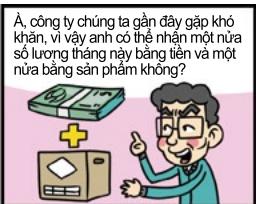
part 3

Lương

- Bốn Nguyên Tắc về Thanh Toán Lương
- Tiền lương tối thiểu
- Phụ Cấp Làm Thêm Giờ, Làm Đêm, Làm Việc vào Ngày Nghỉ
- Phụ Cấp Đóng Cửa



Tiền lương sẽ được trả đầy đủ trực tiếp cho người lao động bằng tiền ít nhất một lần mỗi tháng vào một ngày cố định.



* Điều 43 của Đạo Luật Lao Động Tiêu Chuẩn (Trả Lương)

Lương



Bốn Nguyên Tắc Thanh Toán Lương

Tiền lương sẽ được trả đầy đủ trực tiếp cho người lao động bằng tiền ít nhất một lần mỗi tháng vào một ngày cố định.

01

Lương phải được trả vào một ngày cố định. Nhà tuyển dụng không thể trả lương vào những ngày khác nhau theo ý mình.

02

Lương phải được trả cho người lao động. Lương có thể được trả trực tiếp cho người lao động bằng tiền mặt hoặc chuyển vào tài khoản được chỉ định.

03

Lương phải được trả bằng đơn vị tiền tệ có sẵn. Nhà tuyển dụng không thể trả lương bằng phiếu quà tặng hoặc sản phẩm do công ty sản xuất.

04

Lương phải được trả đầy đủ.

Sếp tôi nói rằng công ty không có đủ tiền và yêu cầu tôi nhận quần áo và sản phẩm do công ty sản xuất thay cho tiền lương hàng tháng của tôi. Tôi phải làm gì?

Theo quy định của Đạo Luật Lao Động Tiêu Chuẩn, lương phải được trả thường xuyên và trực tiếp vào một ngày cụ thể trong một lần và hoặc nhiều lần mỗi tháng và bằng tiền. Để trả lương không phải bằng tiền, lý do về pháp luật và thỏa ước tập thể phải được đảm bảo và cung cấp sản phẩm đơn phương là bất hợp pháp. Do đó, một người lao động có thể yêu cầu nhà tuyển dụng của mình trả lương bằng tiền trong trường hợp nhà tuyển dụng trả lương bằng sản phẩm của công ty, và khi nhà tuyển dụng tiếp tục yêu cầu người lao động phải nhận sản phẩm thay vì tiền lương, bạn có thể báo cáo vụ việc lên Bộ Lao Động và Việt Lâm.



Mức lương quy định tối thiểu năm 2022 là 9,160 won/giờ.





Tiền lương tối thiểu

Mức lương tối thiểu cho năm 2022 là 9,160 won.



Người mà mức giảm 10% có thể được áp dụng

·Một người trong thời gian thử việc và trong vòng ba tháng kể từ ngày bắt đầu thử việc. (Tuy nhiên, người ký kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 năm và người làm việc trong những ngành nghề được Bộ trưởng Bộ Lao động và Việc làm chỉ định là công việc lao động giản đơn thì không được giảm lương, kể cả trong thời gian thử việc)



Nghĩa vụ thông báo

·Nhà tuyển dụng cần đăng thông tin về mức lương tối thiểu hoặc tiền công không tính vào lương tối thiểu ở nơi người lao động dễ tiếp cận và thông báo cho người lao động bằng các cách thích hợp khác.



Tình trạng hiện tại của mức lương tối thiểu

Năm	Lương theo giờ	Lương theo ngày (tám giờ)	Lương hàng tháng (làm việc 40 giờ mỗi tuần)
2022	9,160 won	73,280 won	1,914,440 won



Hàn Quốc có một hệ thống lương tối thiểu. Giảm vậy?



Luật Hàn Quốc quy định rằng người lao động nước ngoài được trả lương cao hơn mức lương tối thiểu, được áp dụng giống như tuyển dụng bởi Hệ Thống Cấp Phép Lao Động và Hệ Thống Thực Tập Sinh Ngành. Làm việc theo Chương trình cấp phép việc làm hay visa tu nghiệp và đã làm việc thực tế đều được cùng công nhận giống nhau.





Phụ Cấp Làm Thêm Giờ, Làm Đêm, Làm Việc vào Ngày Nghỉ



Làm thêm giờ	Làm đêm	Làm việc vào ngày nghỉ
Làm thêm giờ ngoài tầm giờ mỗi ngày	Từ 10 giờ tối đến 6 giờ sáng	Làm việc vào ngày nghỉ theo quy định của pháp luật và thỏa thuận



Phụ Cấp Làm Thêm Giờ, Làm Đêm, Làm Việc vào Ngày Nghỉ

Người lao động cần được trả thêm 50% mức lương bình thường cho mỗi giờ làm thêm, làm vào ban đêm và làm vào ngày nghỉ.

• **Làm thêm thường** được gọi là **làm thêm giờ** hoặc **làm ngoài giờ**. Khi một người lao động làm việc hơn tám giờ mỗi ngày, 40 giờ mỗi tuần, họ được coi là làm việc thêm giờ và cần được trả thêm một khoản lương bằng 50% mức lương bình thường.

- Lương theo giờ là 10.000 won, 1 ngày làm việc 9 tiếng
 $(10.000 \text{ won} \times 8 \text{ tiếng}) + (10.000 \text{ won} \times 1 \text{ tiếng} \times 1,5 \text{ lần}) = 95.000 \text{ won}$

• **Làm việc ban đêm** nghĩa là làm việc từ 10 giờ tối đến 6 giờ sáng và lương bổ sung bằng 50% mức lương bình thường được trả cho người lao động.

• **Làm việc vào ngày nghỉ** có nghĩa là làm việc vào các ngày nghỉ lễ theo quy định của pháp luật (ngày nghỉ hàng tuần và ngày quốc tế lao động) hoặc ngày nghỉ theo thỏa thuận. Tương tự như làm thêm giờ và làm vào ban đêm, người lao động phải được trả thêm 50%.

 Ngoài ra, trong trường hợp làm thêm giờ, làm vào ban đêm và làm việc vào ngày nghỉ chồng nhau, tiền lương bổ sung cần được trả cho người lao động bằng cách kết hợp công việc tương ứng.

- Lương theo giờ là 10.000 won, 1 ngày làm việc 9 tiếng (từ 21 giờ đến 07 giờ hôm sau, nghỉ 1 tiếng khi làm đêm)

$$(10.000 \text{ won} \times 8 \text{ tiếng}) + (10.000 \text{ won} \times 1 \text{ tiếng} \times 1,5 \text{ lần}) + (10.000 \text{ won} \times 7 \text{ tiếng} \times 0,5 \text{ lần}) = 130.000 \text{ won}$$



Tôi đã làm thêm hai giờ đồng hồ mỗi ngày tại công ty, công ty trả tôi phụ cấp 8.000 won. Phụ cấp này được tính dựa trên cơ sở nào?

Mức lương bình thường được sử dụng làm cơ sở để tính các khoản phụ cấp khác nhau (làm thêm giờ, làm ban đêm và làm vào ngày nghỉ, v.v...). Mức lương bình thường được tính bằng cách cộng lương cơ bản được trả mỗi tháng vào phụ cấp thường xuyên, cố định và chung, sau đó chia tổng này cho 209 giờ (40 giờ làm việc một tuần), đây là số giờ làm việc cụ thể mỗi tháng. Tuy nhiên, đối với người lao động nước ngoài, thực sự có một vài khoản phụ cấp khác ngoài lương cơ bản, lương bình thường là khoản tiền mà lương cơ bản được chia cho số giờ làm việc hàng tháng (209 giờ).

Phụ cấp đóng cửa

Khi một doanh nghiệp đóng cửa do một nguyên nhân thuộc về nhà tuyển dụng, nhà tuyển dụng phải trả cho người lao động khoản phụ cấp có liên quan không dưới hơn 70 phần trăm tiền lương trung bình của họ trong thời gian đóng cửa.

 Trong trường hợp người lao động không thể làm việc do không đủ công việc, máy móc tại nhà máy bị hỏng hoặc tạm ngừng kinh doanh, người lao động có thể được nghỉ có hưởng phụ cấp.

 Trường hợp không thể tiếp tục kinh doanh vì lý do bất khả kháng và được Ủy ban lao động việc làm cấp duyệt, người sử dụng lao động mới được phép chi trả tiền trợ cấp ngưng sản xuất thấp hơn 70% mức lương cơ bản của người lao động.

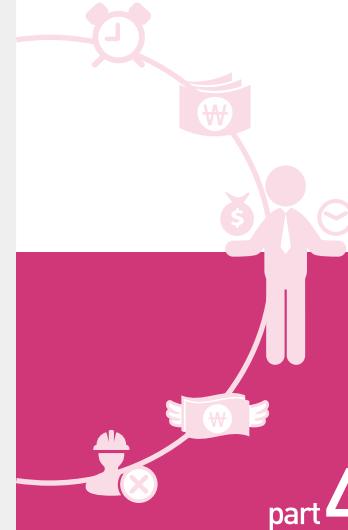
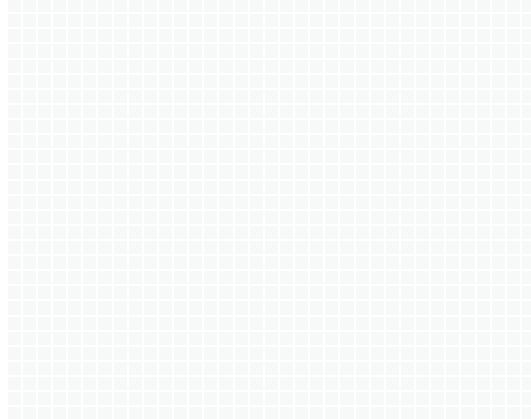
Ngừng kinh doanh: Kinh doanh, bán hàng, công việc tạm thời ngừng hoạt động và người lao động nghỉ một ngày hoặc một thời gian.



Do vấn đề tại công ty, tôi đã tạm ngừng làm việc mười ngày. Nhưng, công ty cho biết, "Chúng tôi sẽ không trả bạn lương trong mươi ngày vì bạn không làm việc trong mươi ngày."

 Khi người lao động nghỉ việc do lỗi của nhà tuyển dụng, nhà tuyển dụng phải trả tối thiểu 70% mức lương trung bình.

Check Point



part 4

Phụ Cấp Hữu Trí



Trong trường hợp người lao động làm việc từ một năm trở lên, họ được quyền hưởng phụ cấp ưu trí.



Phụ cấp ưu trí



Phụ cấp ưu trí

Nếu một người lao động làm việc trên 15 giờ mỗi tuần và đã làm việc liên tục trong hơn một năm, họ được quyền hưởng phụ cấp ưu trí.

Cho một năm làm việc liên tục, người lao động có thể nhận phụ cấp ưu trí có giá trị bằng tiền lương trung bình của 30 ngày trở lên.

- Phụ cấp ưu trí = Mức lương trung bình cho 30 ngày x Số năm làm việc liên tục (Số ngày làm việc ÷ 365 ngày)
- Mức lương trung bình là số tiền bằng tất cả các khoản lương do nhà tuyển dụng trả, chẳng hạn như lương cơ bản cho ba tháng trước ngày nghỉ việc và các khoản phụ cấp khác nhau, chia cho tổng số ngày trong ba tháng này.

Trong trường hợp của Hệ Thống Cấp Phép Lao Động

Phụ cấp ưu trí được trả một phần bởi bảo hiểm đảm bảo về nước, nhưng trong trường hợp số tiền đó nhỏ phụ cấp ưu trí, phần chênh lệch được trả cho người lao động nước ngoài bởi nhà tuyển dụng.



Tôi làm việc bán thời gian trong hơn một năm. Tôi có được hưởng phụ cấp hưu trí không?

- Nếu được tuyển dụng để làm công việc bán thời gian và số giờ làm việc trung bình mỗi tuần từ 15 tiếng trở lên thì sẽ được hưởng trợ cấp thôi việc nếu đã làm việc quá 1 năm.



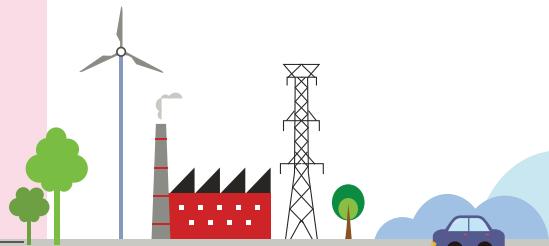
Công ty tôi làm việc đã đóng cửa. Vì tôi đã làm việc được hai năm, tôi sẽ nhận được phụ cấp hưu trí. Có cách nào nhận phụ cấp hưu trí không?

- Chính phủ có chính sách chi trả "tiền ứng trước từ chính phủ", theo đó nhà nước thay mặt chủ doanh nghiệp chi trả phần tiền lương chậm trễ. Việc đăng ký nhận tiền ứng trước từ chính phủ này khá phức tạp nên tốt nhất trước tiên anh (chị) hãy tìm đến Trung tâm tư vấn để được tư vấn.

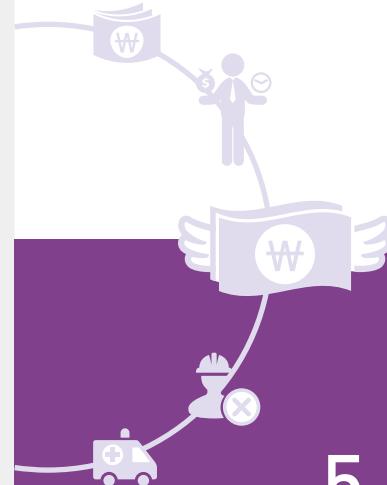


Tôi đã ký một hợp đồng lao động không hè đề cập đến phụ cấp hưu trí. Tôi có nhận được bất kỳ phụ cấp hưu trí nào không?

- Các khoản phụ cấp hưu trí được quy định trong Đạo Luật về Bảo Đảm Lợi Ích Hưu Trí theo quy định của Đạo Luật Lao Động Tiêu Chuẩn, bạn được phép yêu cầu phụ cấp hưu trí vì hợp đồng lao động không tuân theo Đạo Luật Lao Động Tiêu Chuẩn là không hợp lệ.



Check Point



part 5

Chậm Trả Lương

· Giải Pháp cho Chậm Trả Lương



Nếu bạn không được trả lương,
bạn có thể báo cáo vụ việc này.



Chậm trả lương



Giải pháp cho chậm trả lương

Khi bị chậm trả lương, anh (chị) có thể khai báo lên Bộ Việc làm & Lao động để tiến hành tố tụng dân sự. Nếu công ty bị phá sản, anh (chị) có thể đăng ký nhận tiền ứng trước từ chính phủ.



Bộ Lao Động và Việc Làm là một cơ quan chính phủ của Hàn Quốc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động. Trong trường hợp chậm thanh toán tiền lương và tai nạn lao động xảy ra, người lao động có thể nhận được sự giúp đỡ từ Bộ này để giải quyết các vấn đề.

Danh mục	Khiếu nại hoặc tố cáo	Bồi thường của vụ án dân sự
Thủ tục	Người giám sát lao động lệnh cho nhà tuyển dụng trả lương bằng cách gửi thư khiếu nại hoặc kiện nghỉ lên Bộ Lao Động và Việc Làm và vẫn để chậm lương có thể được giải quyết bằng cách gây sức ép đối với nhà tuyển dụng bằng hình phạt hình sự.	Nó là một phương pháp nộp đơn kiện lên tòa án. Khi nộp đơn kiện, người lao động có thể sớm đàm bảo khiếu nại về tiền lương bằng cách đưa ra các biện pháp bồi thường như gần kết tạm thời, v.v...
Căn cứ	Có thể giải quyết vấn đề nhanh chóng Chi phí và thủ tục đơn giản	Vì việc thực thi bắt buộc có thể để đảm bảo khiếu nại đòi lương, việc thanh toán tiền lương chậm là khá chắc chắn.
Nhược điểm	Trường hợp chủ doanh nghiệp không có khả năng trả lương dẫn đến khó giải quyết vụ việc (nếu phá sản, giải quyết bằng cách yêu cầu được chi trả tiền ứng trước từ chính phủ)	Phải mất một thời gian dài và phát sinh chi phí.

Giấy tờ cho tiền lương chậm

- Thông tin về công ty (địa chỉ công ty, số điện thoại, tên của nhà tuyển dụng, v.v...)
- Hợp đồng lao động, tuyên bố thanh toán tiền lương (thư thanh toán), bảng sao kê các khoản tiền gửi thanh toán lương
- Lời khai của các đồng nghiệp, dữ liệu ghi chép về giờ làm việc, v.v...

Kiến nghị và tố cáo gửi lên Bộ Lao Động và Việc Làm

Kiến nghị Yêu cầu trả lương nhận chậm

Tố cáo Yêu cầu trừng phạt một nhà tuyển dụng vì vi phạm Đạo Luật Lao Động Tiêu Chuẩn

Thủ tục giải quyết vấn đề

Điều tra thực tế liên quan

Giải quyết tiền lương chậm

Yêu cầu thanh toán

Hình phạt hình sự trong trường hợp từ chối thanh toán

Nộp đơn khởi kiện dân sự trong trường hợp nhà tuyển dụng không trả lương



Sau khi làm việc tại nhà máy, tôi rời công ty sau hai tháng. Nhà tuyển dụng nói rằng công ty có một khoảng thời gian thử việc và tiền công không được trả cho thời gian đó. Tôi phải làm gì?

Theo quy định của Đạo Luật Lao Động Tiêu Chuẩn, tiền lương trong thời gian thử việc cần được thanh toán. Vì vậy, bạn có thể nộp đơn khiếu nại cho trường hợp này giống như chậm lương.



Khi chậm lương, công ty nói rằng một số tiền khác của lương chậm. Tôi phải làm gì?

Trong trường hợp này, bạn nên thu thập chứng cứ bằng cách ghi lại giờ làm việc, ngày nghỉ và tiền lương một cách chính xác. Ngoài ra, cần so sánh với các đồng nghiệp đang ở tình huống tương tự.



Tôi có lương chưa được thanh toán từ công ty nơi tôi đã làm việc cách đây bốn năm. Tôi có thể nhận được lương không?

Đối với lương, sau khi hết thời hạn ba năm, không có cách nào hợp pháp để giải quyết, ngay cả khi nhà tuyển dụng không trả lương. Trước khi hết thời hạn ba năm, người lao động nên yêu cầu nhà tuyển dụng trả lương.



Báo cáo kiến nghị lương bị chậm (Ví dụ)

Thông tin người khiếu nại

Tên	Hong Gil-dong	Sổ thẻ đăng ký người nước ngoài	880808-1234567
Địa chỉ	56, Euncheon-ro, Gwanak-gu, Seoul		
Số điện thoại	02-123-4567	Số điện thoại di động	010-123-4567
Email	hong@samplemail.com		
Xác minh nhận	<input checked="" type="checkbox"/> Có <input type="checkbox"/> Không Bạn có thể nhận được thông tin về tiến độ giải quyết khiếu nại bằng tin nhắn SMS và Email.		

Thông tin về bị đơn

Tên	Kim No-dong	Số điện thoại liên hệ	02-555-4567
Địa chỉ	9999, Yeongdeungpo-ro, Yeongdeungpo-gu, Seoul		
Loại hình kinh doanh	<input checked="" type="checkbox"/> Địa điểm kinh doanh <input type="checkbox"/> Vị trí xây dựng		
Tên công ty	Công ty Hanguk		
Địa chỉ công ty (Nơi làm việc thực tế)	8888, Yeongdeungpo-ro, Yeongdeungpo-gu, Seoul	Số người lao động	30 người lao động
Số điện thoại công ty	02-777-8888	Số người lao động	30 người lao động

Nội dung kiến nghị

Ngày nhập cảnh	15 tháng 3 năm 2009	Ngày nghỉ làm	
Tổng số tiền lương chậm	3,000,000won	Nghỉ hưu	<input checked="" type="checkbox"/> Đang làm việc <input type="radio"/> Đã nghỉ hưu
Số tiền trợ cấp thời việc chậm thanh toán	Won	Số tiền khác cho nghỉ hưu	Won
Loại công việc	Benta		
Ngày thanh toán lương	Ngày 25 hàng tháng	Phương pháp ký hợp đồng lao động	<input checked="" type="checkbox"/> Bằng miệng <input type="radio"/> Bằng văn bản
Tiêu đề	Lương bị chậm		
Nội dung (trong 500 ký tự tiếng Hàn)	Người khiếu nại đã làm việc tại công ty Hàn Quốc 7 tháng, tính từ ngày 15/3/2016; tuy nhiên, do tình hình hoạt động của công ty không tốt nên không nhận được hai tháng lương là 3 triệu won của tháng 9 và 10 năm 2016.		

Check Point



part 6

Sa thải

- Giới Hạn Sa Thải
- Các Giải Pháp cho Sa Thải Bất Công

Sa thải



Giới hạn sa thải

Nhà tuyển dụng không được sa thải người lao động nếu không có lý do chính đáng.

 Nhà tuyển dụng không được sa thải người lao động nếu không có lý do chính đáng, chẳng hạn như lý do liên quan đến người lao động, trong đó bao gồm sự vắng mặt, đi muộn, từ chối làm việc, hành vi bất hợp pháp, bất công và phi đạo đức, v.v...

 Nhà tuyển dụng không được sa thải người lao động trong thời gian sau, và nếu làm như vậy, người lao động có thể được xem là bị sa thải bất công.

- Một khoảng thời gian tạm ngừng công việc để điều trị y tế do chấn thương hoặc bệnh nghề nghiệp và trong vòng 30 ngày ngay sau đó
- Một khoảng thời gian trước và sau khi sinh và trong vòng 30 ngày ngay sau đó
- Thời gian nghỉ của cha mẹ



Sa thải do tình hình của công ty, nghĩa là sa thải vì lý do quản lý, phải theo thủ tục và yêu cầu cụ thể.



Khi nhà tuyển dụng có ý định sa thải một người lao động (bao gồm cả sa thải vì lý do quản lý), nhà tuyển dụng sẽ phải thông báo cho người lao động về việc sa thải trước ít nhất 30 ngày, và nếu nhà tuyển dụng không thông báo trước, nhà tuyển dụng sẽ phải trả lương bình thường cho người lao động không dưới 30 ngày.

- Các trường hợp không cần thông báo trước về việc sa thải
 - Trường hợp thời gian làm việc liên tục của người lao động dưới 3 tháng
 - Trường hợp không thể tiếp tục kinh doanh do thiên tai thảm họa hoặc các lý do bất khả kháng khác
 - Trường hợp người lao động có ý gây cản trở nghiêm trọng đối với công việc kinh doanh hoặc gây thiệt hại về tài sản và tương ứng với lý do được quy định trong pháp lệnh của Bộ Lao động và Việt làm



Trong thời gian nghỉ hôn nhân, công ty đã báo cáo một sự thay đổi trong quan hệ lao động do chấm dứt quan hệ lao động mà không có bất kỳ thông báo nào. Làm thế nào để giải quyết vấn đề này?



Vì công ty đã chấm dứt quan hệ lao động đơn phương, không có lý do chính đáng cho việc sa thải, và tại thời điểm sa thải, công ty không có thông báo bằng văn bản cho người lao động. Do thiếu sót trong thủ tục, nó có thể được coi là sa thải bất công, vì vậy bạn có thể nộp đơn yêu cầu bồi thường lên ủy ban quan hệ lao động tại địa phương.



Các giải pháp cho sa thải bất công

Khi một người lao động bị sa thải bất công bởi công ty có từ năm người lao động trở lên, họ có thể gửi yêu cầu đòi bồi thường lên Ủy ban quan hệ lao động; đối với công ty có dưới năm người lao động, người lao động có thể nộp đơn kiện.

- Khoản bồi thường cho Ủy ban quan hệ lao động được thực hiện trong vòng ba tháng kể từ ngày sa thải bất công, v.v..
- Khi sa thải được công nhận là sa thải bất công, người lao động có thể trở về công ty trước đây; nếu người lao động không muốn được trả lại công việc cũ của mình, người lao động có thể được thanh toán bằng số tiền lương tương đương với số tiền lương mà người đó sẽ được trả nếu người đó đã làm việc trong giai đoạn sa thải (Hệ thống đền bù tiền).

01

Bởi tham vấn với các chuyên gia lao động, người lao động có thể đối phó với vấn đề cần thiết cho thủ tục đòi bồi thường khi bị sa thải bất công.

02

Người lao động nộp đơn yêu cầu bồi thường và lý do nộp đơn cho việc sa thải bất công lên ủy ban lao động khu vực.

Thủ tục cho việc
thanh toán bồi thường (Đối
với một công ty có
từ năm người lao
động trở lên)

04

Nếu người sử dụng không thi hành theo quyết định cuối cùng, bị phạt tiền cưỡng chế thi hành tối đa lên đến 30 triệu won.

03

Một cuộc họp để thảo luận tại hội đồng lao động khu vực được tổ chức và nếu vụ việc được xác định sa thải bất công, hội đồng sẽ ra lệnh thanh toán số tiền lương nhất định và phục hồi công việc.

Check Point



MEMO



part 7

Tai Nạn Nghề Nghiệp

· Đèn Bù cho Tai Nạn Lao Động



Khi bị chấn thương trong quá trình làm việc, bạn có thể được điều trị thông qua bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động



Tai Nạn Nghề Nghiệp



Bồi thường cho tai nạn lao động

Trong trường hợp một người lao động cần từ bốn ngày trở lên để điều trị khi họ bị chấn thương, bệnh hoặc tàn tật trong khi làm việc và đã chết, người lao động có thể được bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động.

Tai nạn lao động liên quan đến trường hợp người lao động bị thương hoặc bị bệnh trong khi làm việc cho công ty.

Trong trường hợp tai nạn lao động, người lao động có thể nhận được các mức bồi thường khác nhau chẳng hạn như trả tiền cho điều trị y tế, tạm nghỉ việc, v.v... Bốn ngày điều trị trở lên sẽ được bảo hiểm chi trả như tai nạn lao động.

Các loại chi trả cho bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động

Trả tiền cho điều trị y tế	Thanh toán chi phí y tế cho đến khi chấn thương do tai nạn lao động được điều trị hoàn toàn
Thanh toán cho tạm nghỉ việc	Thanh toán những chi phí để bảo vệ cuộc sống trong trường hợp người lao động không thể làm việc do điều trị
Trợ cấp bồi thường cho chấn thương-bệnh tật	Thanh toán thay vì trả tiền cho tạm nghỉ việc trong trường hợp người lao động không thể hồi phục hoàn toàn sau hai năm kể từ khi bắt đầu điều trị
Thanh toán cho khuyết tật	Thanh toán tiền lương trong trường hợp người lao động bị khuyết tật mặc dù đã được điều trị như là một tai nạn lao động
Thanh toán cho điều dưỡng	Thanh toán trong trường hợp người lao động cần điều dưỡng sau khi kết thúc điều trị
Thanh toán cho tang quyền	Thanh toán tiền lương để bảo vệ tang quyền trong trường hợp người lao động qua đời do tai nạn lao động
Chi phí tang lễ	Thanh toán chi phí tang lễ cho người lao động đã chết

 Trong trường hợp một tai nạn lao động xảy ra, người lao động có thể nộp đơn yêu cầu bồi thường tai nạn lao động lên Dịch Vụ Phúc Lợi Xã Hội và Bồi Thường của Người Lao Động ở địa điểm kinh doanh.

- Quyền nộp đơn yêu cầu bồi thường tai nạn lao động thuộc về người lao động. Ngay cả khi công ty không giải quyết hoặc đồng ý với việc nộp đơn, người lao động có thể trực tiếp nộp đơn yêu cầu bồi thường.

Chủ doanh nghiệp không có quyền sa thải hoặc gây khó dễ cho người lao động vì lý do người lao động đã đăng ký trợ cấp bảo hiểm.

- Để được công nhận là tai nạn lao động, người lao động thu thập bằng chứng vì những lý do khách quan là cần thiết.

Cách giải quyết tai nạn lao động

- Ghi chép lại giờ xảy ra tai nạn lao động, lý do có liên quan và những tình huống tại chỗ (ghi âm giọng nói trong trường hợp không thể ghi thành văn bản)
- Trong trường hợp người lao động bị thương nghiêm trọng, hãy gọi 119 và chuyên người lao động đến bệnh viện (sử dụng hồ sơ cho việc sử dụng xe cấp cứu làm bằng chứng)
- Trong trường hợp điều trị tại bệnh viện, hãy giải thích tình hình một cách chính xác và nhân mạnh thực tế là người lao động bị thương trong khi làm việc
- Thu thập những dữ liệu khác, chẳng hạn như hình ảnh tại nơi làm việc và lấy lời khai của nhân chứng



H&D

Tôi bị thương ở tay khi tôi kéo công tắc sai tại nơi làm việc. Tôi có thể nhận được phúc lợi cho tai nạn lao động không?

Nhiều tai nạn xảy ra do thiết bị an toàn và tiện nghi máy móc không đúng. Những trường hợp như vậy được coi là tai nạn lao động ngay cả khi người lao động thao tác sai.

H&D

Tôi đã bị thương trong khi làm việc, nhưng nhà tuyển dụng nói rằng tôi không thể nhận được phúc lợi cho tai nạn lao động vì công ty đã không mua bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động. Làm thế nào để giải quyết vấn đề này?

Dù công ty không đăng ký bảo hiểm tai nạn lao động, người lao động khi bị tai nạn vẫn có thể đăng ký tai nạn lao động. Một công ty sử dụng từ một người lao động trở lên phải mua bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động. Nếu công ty của bạn không mua bảo hiểm, công ty phải trả tiền phạt.

H&D

Tôi muốn nộp đơn yêu cầu phúc lợi từ bảo hiểm tai nạn lao động. Nhiều người nói rằng công ty làm nó, nhưng một số người lại nói rằng bệnh viện mới làm điều đó. Câu trả lời đúng là gì?

Theo Đạo Luật Bảo Hiểm Bồi Thường Chấn Thương Lao Động, người lao động tính phí bồi thường bảo hiểm và nộp đơn yêu cầu phúc lợi cho tai nạn lao động. Tại công ty, nhà tuyển dụng đặt một niềm phong cho việc xác minh đơn xin điều dưỡng. Bạn cũng có thể nộp đơn yêu cầu phúc lợi cho tai nạn lao động tại bệnh viện, vì vậy, bạn nên tham vấn một nhân viên phụ trách vấn đề tai nạn lao động tại phòng hành chính.



part 8

Bảo Vệ Người Lao Động Nữ (Người Lao Động Mang Thai)

- Cấm Sử Dụng Công Việc Độc Hại và Nguy Hiểm
- Giới Hạn Làm Thêm Giờ và Làm Việc vào Ngày Nghỉ
- Nghỉ Kinh Nguyệt Hàng Tháng



Đặc biệt, nữ công nhân sẽ được bảo vệ.



Bảo vệ người lao động nữ (người lao động mang thai)



Cấm sử dụng công việc độc hại và nguy hiểm

Nhà tuyển dụng sẽ không tuyển phụ nữ mang thai vào bất kỳ công việc nào bất lợi cho đạo đức hoặc sức khỏe hoặc bất kỳ công việc nguy hiểm nào. Ngoài ra, nhà tuyển dụng sẽ không tuyển dụng phụ nữ từ 18 tuổi trở lên không phải là phụ nữ mang thai hoặc đang nuôi con nhỏ trong bất kỳ công việc nào có hại và gây nguy hiểm cho chức năng mang thai hoặc sinh nở trong số những bất lợi hoặc nguy hiểm cho sức khỏe.



Loại hình kinh doanh cấm sử dụng phụ nữ mang thai

Doanh nghiệp xử lý các chất độc hại như chì, thủy ngân, crôm, arsen, phốt pho trắng, flo (axít flohydric), clo (axít), hidro xyanua (axít xianhiđric), 2-Bromopropane, anilin, kali hydroxit, phenol, ethylene glycol methyl ete, ethylene glycol methyl ete axetat, vinyl clorua, benzen, v.v...



Doanh nghiệp bị cấm sử dụng phụ nữ chưa qua một năm sau khi sinh

Doanh nghiệp xử lý chì và arsen (trường hợp phụ nữ không cho con bú và thể hiện sự sẵn sàng làm việc cho nhà tuyển dụng là ngoại lệ), doanh nghiệp mà người lao động xử lý và có thể tiếp xúc với 2-Bromopropane, v.v...

※ Để biết thông tin chi tiết hơn, vui lòng tham khảo đề Phụ lục 4. Pháp Lệnh Thực Thi Đạo Luật Lao Động Tiêu Chuẩn.



Doanh nghiệp bị cấm sử dụng người lao động nữ không mang thai tuổi từ 18 trở lên

Doanh nghiệp xử lý và có thể tiếp xúc với 2-Bromopropane, v.v... (trường hợp phụ nữ không có khả năng mang thai về mặt y tế là ngoại lệ)

Các loại hình kinh doanh bị cấm sử dụng
phụ nữ mang thai (liên quan đến Điều 40)

Danh mục	Loại hình doanh nghiệp bị cấm tuyển dụng
Phụ Nữ Mang Thai	Làm việc chế biến gỗ sử dụng một ròng rọc máy có đường kính từ 25 cm trở lên làm cưa đĩa như quy định trong Điều 59 và 60 của các Quy Định về Tiêu Chuẩn An Toàn Công Nghiệp và đường kính từ 75 cm trở lên làm cưa dài như quy định trong Điều 61 và 62
	Làm việc cho đường dây nóng và công việc có liên quan và công việc ngưng động diện theo quy định của Chương 3 và 4 trong Phần 5 của các Quy Định về Tiêu Chuẩn An Toàn Công Nghiệp
	Công việc lắp ráp hoặc tháo gián tiếp gỗ được quy định trong Phần 3, Chương 2, Phần 6 và phá hủy công trình tòa nhà được quy định trong Chương 5, Phần 6 của các Quy Định về Tiêu Chuẩn An Toàn Công Nghiệp (Công việc hỗ trợ dưới trên mặt đất được loại trừ)
	Công việc xử lý đường hầm được quy định trong Phần 3, Chương 3, Phần 6 của các Quy Định về Tiêu Chuẩn An Toàn Công Nghiệp, làm việc ở nơi có nguy cơ té ngã theo quy định của Điều 439 của các cung quy định, làm việc ở nơi có nguy cơ sụp đổ và ngã theo Điều 452 của cùng quy định
	Làm việc với rung động được quy định tại Khoản 4, Điều 58 của các Quy Định về Tiêu Chuẩn Sức Khỏe Công Nghiệp
	Làm việc với hiệu điện thế cao được quy định tại Khoản 2 và 3, Điều 69 của các Quy Định về Tiêu Chuẩn Sức Khỏe Công Nghiệp
	Làm việc với nhiệt độ rất cao hoặc thấp được quy định trong Điều 108 của các Quy Định về Tiêu Chuẩn Sức Khỏe Công Nghiệp
	Công việc liên quan đến năng lượng hạt nhân và phóng xạ có sự tiếp xúc vượt quá giới hạn liều lượng cho người lao động chịu trách nhiệm xử lý phóng xạ được quy định trong Điều 97 của Đạo Luật Năng Lượng Nguyên Tử
	Doanh nghiệp xử lý các chất độc hại như chì, thủy ngân, crôm, arsen, phốt pho trắng, flo (axít hydrofiric), clo (axít), hidro xyuanua (axít xianhidric), 2-Bromopropane, anilin, kali hydroxit, phenol, ethylene glycol metyl ete, ethylene glycol monoetyl ete, ethylene glycol metyl ete axetat, vinyl clorua, benzen, v.v...
	Công việc có nhu cầu nâng tiếp xúc với tác nhân gây bệnh như vi-rút cự bào, vi-rút vien gan siêu vi B. Tuy nhiên, cá nhân có chứng chỉ bác sĩ, y tá hoặc kỹ thuật viên X quang và những người dương tính với các mầm bệnh bị loại trừ.
	Công việc căng thẳng hoặc uốn cong cơ thể kéo dài, liên tục ngồi xổm hoặc liên tục nghiêng về phía trước
	Công việc xử lý các vật nặng 5kg trở lên trong những nhiệm vụ liên tục và 10kg trở lên với các nhiệm vụ không liên tục
	Công việc được chỉ định và thông báo sau khi thảo luận bởi Bộ Lao Động và Việc Làm cùng với ủy ban thảo luận về bảo hiểm bồi thường và phòng ngừa tai nạn lao động (sau đây gọi tắt là "ủy ban về thảo luận về bảo hiểm bồi thường và phòng chống tai nạn lao động" trong bảng này)

Danh mục	Loại hình doanh nghiệp bị cấm tuyển dụng
Phụ nữ chưa qua một năm sau khi sinh	Công việc xử lý chì và arsen. Tuy nhiên, trường phụ nữ không cho con bú và gửi văn bản sẵn sàng làm việc cho nhà tuyển dụng là trường hợp ngoại lệ.
Phụ nữ tuổi từ 18 trở lên và không mang thai	Công việc xử lý và có thể tiếp xúc với 2-Bromopropane, v.v... Công việc hợp phụ nữ không có khả năng mang thai về mặt y tế là ngoại lệ
	Công việc được chỉ định và thông báo sau khi thảo luận bởi Bộ Lao Động và Việc Làm cùng với ủy ban thảo luận về bảo hiểm bồi thường và phòng ngừa tai nạn lao động
	Công việc xử lý và có thể tiếp xúc với 2-Bromopropane, v.v... Công việc hợp phụ nữ không có khả năng mang thai về mặt y tế là ngoại lệ
	Công việc được chỉ định và thông báo sau khi thảo luận bởi Bộ Lao Động và Việc Làm cùng với ủy ban thảo luận về bảo hiểm bồi thường và phòng ngừa tai nạn lao động
	Làm việc với hiệu điện thế cao được quy định tại Khoản 2 và 3, Điều 69 của các Quy Định về Tiêu Chuẩn Sức Khỏe Công Nghiệp
	Công việc được chỉ định và thông báo sau khi thảo luận bởi Bộ Lao Động và Việc Làm cùng với ủy ban thảo luận về bảo hiểm bồi thường và phòng ngừa tai nạn lao động
	Lái xe và công việc vận hành trong doanh nghiệp mà chúng chỉ lái xe và vận hành bị cấm đối với những người dưới 18 tuổi theo Đạo Luật Quản Lý Máy Móc Xây Dựng, Đạo Luật Giao Thông Đường Bộ, v.v...
	Công việc cầm sử dụng thanh thiếu niên dưới 18 tuổi theo Đạo Luật Bảo Vệ Trẻ Vị Thành Niên và các luật khác
	Công việc tại nhà tù hoặc bệnh viện tâm thần
	Công việc thiêu hủy và giết mổ
	Công việc xử lý dầu (công việc tiếp nhiên liệu bị loại trừ)
	Công việc xử lý và có thể tiếp xúc với 2-Bromopropane, v.v...
	Công việc được chỉ định và thông báo sau khi thảo luận bởi Bộ Lao Động và Việc Làm cùng với ủy ban thảo luận về bảo hiểm bồi thường và phòng ngừa tai nạn lao động

[Phi lục 4] <Sửa đổi vào ngày 12 tháng 7 năm 2010>



Giới Hạn Làm Thêm Giờ và Làm Việc vào Ngày Nghỉ



Giới Hạn Làm Thêm Giờ và Làm Việc vào Ngày Nghỉ

Nhà tuyển dụng sẽ không giao việc làm thêm giờ cho người lao động nữ mang thai. Đối với phụ nữ chưa qua một năm kể từ khi sinh, nhà tuyển dụng sẽ không để họ làm thêm 2 tiếng/ngày, 6 tiếng/tuần, 150 tiếng/năm, không phải làm ca đêm và làm vào ngày nghỉ.

Trong trường hợp nhà tuyển dụng yêu cầu lao động nữ mang thai làm việc thêm giờ, cô ta có thể từ chối yêu cầu này và yêu cầu nhà tuyển dụng chuyển cô sang làm loại công việc đơn giản, nhà tuyển dụng cần chấp nhận yêu cầu này.

Trong trường hợp nhà tuyển dụng yêu cầu phụ nữ mang thai làm thêm giờ, họ có thể bị phạt hình sự, và trong trường hợp như vậy, người lao động cần được nhận trợ cấp cho việc làm thêm giờ.





Tôi làm việc cho công ty có một hệ thống ca ngày và ca đêm không phân biệt giới tính. Là một phụ nữ, rất khó để làm việc vào ban đêm, nhưng tôi chỉ có tiếp tục chịu đựng điều này. Tôi có thể yêu cầu nhà tuyển dụng thay đổi ca không?

- Nhà tuyển dụng sẽ cần sự đồng ý của người lao động nếu họ muốn người lao động nữ tuổi từ 18 trở lên làm việc từ 10 tối đến 6 giờ sáng hoặc vào những ngày nghỉ. Tuy nhiên, không được phép sử dụng phụ nữ có thai và người lao động dưới 18 tuổi để làm việc từ 10 tối đến 6 giờ sáng hoặc vào những ngày nghỉ, ngoại trừ trường hợp có sự chấp thuận từ Bộ Lao Động và Việc Làm. Do đó, tốt nhất bạn nên hỏi nhà tuyển dụng của mình xem bạn có thể làm việc vào ban ngày không.



Nghỉ kinh nguyệt hàng tháng

Khi người lao động nữ bất kỳ nộp đơn yêu cầu nghỉ kinh nguyệt, mọi nhà tuyển dụng cần phải cho phép họ nghỉ một ngày kinh nguyệt mỗi tháng. ※ Áp dụng đối với những cơ sở có năm người (người lao động) thường xuyên trở lên



Nghỉ kinh nguyệt hàng tháng là ngày nghỉ dành cho phụ nữ do một hiện tượng sinh lý. Đối với phụ nữ không có hiện tượng sinh lý, chẳng hạn như phụ nữ mang thai, nghỉ kinh nguyệt hàng tháng sẽ không được cấp.



Mặc dù nghỉ kinh nguyệt hàng tháng về cơ bản không có phụ cấp, người lao động có thể được cấp thanh toán bằng cách tham khảo ý kiến giữa lao động và quản lý. Vì Đạo Luật Lao Động Tiêu Chuẩn là đạo luật quy định các tiêu chuẩn tối thiểu, nghỉ phép có thể được xác định với phụ cấp dựa vào thỏa thuận tập thể, quy định tuyển dụng và hợp đồng lao động.



Trong thời kỳ kinh nguyệt, tôi thường cảm thấy mệt mỏi và muốn nghỉ ngơi. Tuy nhiên, sếp của tôi thực sự không thích nhân viên nghỉ việc. Tôi phải làm gì?

- Nếu là nơi làm việc có số lao động thường xuyên từ 5 người trở lên thì kỳ nghỉ phép kỳ kinh nguyệt không phân biệt tuổi tác, công việc tạm thời, công việc ngắn hạn, chức vụ, chỉ cần lao động nữ đang trong kỳ kinh nguyệt và xin nghỉ kỳ kinh nguyệt thì chủ sử dụng lao động bắt buộc phải đồng ý.





part 9

Quá Rối Tình Dục

- Cảm Quá Rối Tình Dục ở Nơi Làm Việc



Đừng chấp nhận chịu đựng quấy rối tình dục



Quấy rối tình dục



Cấm quấy rối tình dục ở nơi làm việc

Nhà tuyển dụng, cấp trên và đồng nghiệp không được làm nhục tình dục người lao động khác và gây khó khăn trong việc làm của họ bằng cách sử dụng vị thế của mình ở nơi làm việc.

Đối với quấy rối tình dục, cần xem xét cảm xúc (sỉ nhục và hận thù) của nạn nhân trước và hành vi bên ngoài nơi làm việc (tụ họp, du ngoạn, v.v...) cũng được bao gồm trong quấy rối tình dục.



Ví dụ về quấy rối tình dục

Quấy rối tình dục về thể xác



- Hành vi động chạm vào cơ thể như hôn, ôm và ôm từ phía sau
- Chạm vào phần cụ thể của cơ thể, bao gồm ngực và mông
- Hành vi ép buộc phụ nữ mát-xa và âu yếm, v.v...

Quấy rối tình dục về thể xác



- Tiếu lâm dâm dục và nói chuyện tục
- Nói bóng gió và đánh giá cách ăn mặc, cơ thể và hình thức
- Liên tục yêu cầu quan hệ tình dục và phân phối thông tin tình dục có chủ đích
- Hành vi ép buộc phụ nữ hoặc lôi kéo họ quan hệ tình dục
- Gọi điện thoại nói chuyện khiêu dâm
- Hành vi ép buộc phụ nữ ngồi bên cạnh và rót rượu tại buổi gặp mặt, v.v...

Quấy rối tình dục bằng hình ảnh



- Đăng và cho xem ảnh, bắn viết tay và ấn phẩm dâm ô
- Gửi thư, ảnh và hình ảnh dâm ô trực tiếp hoặc bằng fax và máy tính
- Khoa và chạm bộ phận cơ thể liên quan đến tình dục của mình có chủ đích
- Nhìn chằm chằm và soi xét một phần nhất định của cơ thể của người khác

Cách giải quyết quấy rối tình dục

- Thể hiện rõ sự phản đối

- Thu thập bằng chứng

- Báo cáo các dữ liệu khác nhau một cách chi tiết, chẳng hạn như ngày, thời gian, địa điểm, nội dung rõ ràng, nhân chứng và lời khai, cảm xúc với nói cách chuyện và hành vi tình dục, v.v...

- Nếu không có khống có nhân viên được chỉ định để giải quyết khiếu nại trong công ty, chẳng hạn như người giám sát lao động bình đẳng và thành viên cho việc giải quyết khiếu kiện, người lao động có thể tham khảo ý kiến cấp trên và có biện pháp ngăn chặn hành vi.

- Tham khảo ý kiến hoặc báo cáo cho Bộ Lao Động và Việc Làm Khu Vực

Biện pháp phòng ngừa để không trở thành kẻ quấy rối tình dục

- Không đăng hình ảnh và ảnh dâm ô hoặc nói chuyện tục tĩu
- Không xâm phạm quyền riêng tư hoặc dành sự quan tâm thái quá về bè ngoài và không chạm vào cơ thể của người khác một cách không cần thiết
- Dừng ngay hành vi khi người khác phản đối
- Không sử dụng vị thế của mình để ép buộc người khác gấp riêng
- Không ép buộc họ rót rượu tại buổi gặp mặt hoặc dã ngoại
- Chủ động tham gia các chương trình ngăn chặn quấy rối tình dục

Tôi có thể làm gì khi tôi bị quấy nhiễu tình dục?

Trước tiên, hãy thể hiện rõ sự phản đối của bạn. Bạn có thể tìm cách ngăn chặn các nạn nhân khác bằng cách thông báo cho những người lao động khác về sự cố để giải quyết tình huống tương tự. Pháp luật yêu cầu nhà tuyển dụng có trách nhiệm đưa ra biện pháp và ngăn chặn quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Trong trường hợp quấy rối tình dục, tốt nhất hãy cho nhà tuyển dụng biết. Nếu công ty có công đoàn, bạn có thể yêu cầu họ có biện pháp cần thiết. Bạn có thể yêu cầu họ gửi kiến nghị lên Bộ Lao Động và Việc Làm hoặc có biện pháp pháp lý bằng cách nộp đơn tố cáo hoặc báo cáo vụ việc. Bạn cũng có thể đến và tham khảo ý kiến của các cơ quan có liên quan (Trung Tâm Toàn Cầu, Trung Tâm Nhập Cư Toàn Cầu Seoul).



part 10

Cuộc Sống tại Ký Túc Xá

· Bảo Vệ Cuộc Sống tại Ký Túc Xá



Nhà tuyển dụng không được can thiệp vào cuộc sống riêng tư của người lao động sống tại ký túc xá.



Cuộc Sống tại Ký Túc Xá



Bảo Vệ Cuộc Sống tại Ký Túc Xá

Nhà tuyển dụng không được can thiệp vào cuộc sống riêng tư của người lao động sống tại ký túc xá sáp nhập vào nơi làm việc có liên quan.

Nhà tuyển dụng phải tuân thủ các quy định trong Đạo Luật Lao Động Tiêu Chuẩn trong việc xây dựng ký túc xá, chẳng hạn như tránh nơi có nhiều tiếng ồn và rung.

Nhà tuyển dụng có ý định cho người lao động của mình ở trong ký túc xá sáp nhập vào doanh nghiệp hoặc nơi làm việc có trách nhiệm chuẩn bị các quy tắc ký túc xá.

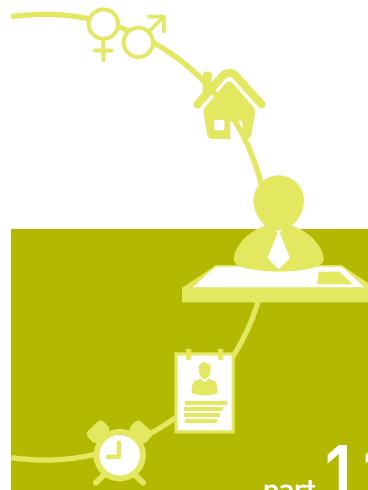
- Vấn đề liên quan đến việc dậy, ngủ, ra ngoài và ở lại qua đêm
- Vấn đề liên quan đến các sự kiện
- Vấn đề liên quan đến các bữa ăn
- Vấn đề liên quan đến an toàn và sức khỏe
- Vấn đề liên quan đến việc duy trì các tòa nhà và cơ sở
- Các vấn đề khác có thể áp dụng cho tất cả người lao động sống tại ký túc xá

Tôi đang sống ở ký túc xá. Vì công ty gây ảnh hưởng đến sự riêng tư của người lao động quá nhiều, có rất nhiều khiếu nại về công ty. Làm thế nào để giải quyết vấn đề này?

- Người lao động không được làm ảnh hưởng đến sự tự do riêng tư của người lao động khác sinh sống tại ký túc xá của công ty. Cách tốt nhất là với những người lao động này là đặt những quy định riêng của họ và tuân thủ chúng.

Tôi đang sống ở một ký túc xá do công ty tôi cung cấp. Vì nó không phải là một ngôi nhà lớn, phòng dành cho nam và nữ quá gần nhau. Vì người lao động thậm chí sử dụng chung nhà vệ sinh và phòng tắm, điều đó rất thiếu thoải mái.

- Phòng dành cho nam và nữ ở ký túc xá cần được tách biệt. Ngay cả khi chính các phòng được tách biệt, sẽ rất thiếu thoải mái với tất cả các bên khi phải sử dụng chung các tiện ích không phân biệt giới tính. Nó thậm chí có thể gây ra quấy rối tình dục và hành hung. Mặc dù cách tốt nhất là nên có các tầng khác nhau hoặc các tòa nhà khác nhau cho người lao động nam và nữ, sẽ không dễ dàng nếu công ty không đủ khả năng đó. Trong trường hợp này, người lao động nữ có thể thông báo cho công ty và yêu cầu chuyển ký túc xá của họ sang một tòa nhà khác; nếu gặp khó khăn, tốt nhất một bên nam hoặc nữ nên yêu cầu công ty cung cấp các phòng riêng biệt cho mỗi bên.



part 11

Bảo Hiểm Liên Quan Đến Người Lao Động Nước Ngoài

Bảo hiểm liên quan đến người lao động nước ngoài

Bảo hiểm cho người lao động nước ngoài

Bốn loại bảo hiểm xã hội lớn (bảo hiểm y tế, quốc gia, việc làm và bồi thường tai nạn lao động) cũng áp dụng đối với người lao động nước ngoài.

Tuy nhiên, lương hưu quốc dân áp dụng theo nguyên tắc tương hỗ qua lại, còn bảo hiểm thất nghiệp là bắt buộc hoặc không bắt buộc tham gia tùy theo loại visa thị thực.

Danh mục	Bảo hiểm y tế quốc gia	Bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động	Lương hưu quốc gia	Bảo hiểm thất nghiệp
Bảo hiểm	Phòng ngừa, chẩn đoán, điều trị, phục hồi bệnh tật và chấn thương, sinh con, tử vong và cải thiện sức khỏe	Bồi thường, điều dưỡng và phục hồi sau tai nạn lao động	Đảm bảo cuộc sống của người lao động và tăng quyền không có thu nhập do tuổi tác, tàn tật và tử vong	Phòng ngừa thất nghiệp, xác định việc làm, phát triển khả năng nghề làm, ổn định cuộc sống và hỗ trợ tìm lại việc làm bằng cách trả tiền trợ cấp thất nghiệp
Nền tảng	Đạo Luật Bảo Hiểm Y Tế Quốc Gia	Đạo Luật Bảo Hiểm Bồi Thường Tai Nạn Lao Động	Đạo Luật Lương Hưu Quốc Gia	Đạo Luật Bảo Hiểm Thất Nghiệp
Được Bảo hiểm	Người lao động nước ngoài	Người lao động nước ngoài	Người lao động nước ngoài	Người lao động nước ngoài
Địa điểm kinh doanh được áp dụng	Áp dụng bắt buộc	Áp dụng bắt buộc	Nguyên tắc có đĩ có lại	* Bắt buộc hoặc không bắt buộc tham gia
Phương pháp trả tiền bồi thường	Tiết kiệm cho mỗi tháng	Một lần mỗi năm	Hàng tháng	Hàng tháng (đối với người lao động nước ngoài)
Người đóng phí bảo hiểm	Chủ doanh nghiệp (50%) Người lao động nước ngoài (50%)	Chủ doanh nghiệp (100%)	Chủ doanh nghiệp (50%) Người lao động nước ngoài (50%)	Chủ doanh nghiệp Người lao động nước ngoài
Phi bảo hiểm do người lao động chi trả	Số tiền thu lao hàng tháng x Mức phí bảo hiểm	Không	Số tiền thu nhập hàng tháng x Mức phí bảo hiểm	Tổng số tiền lương x Mức phí bảo hiểm trợ cấp thất nghiệp

* Trường hợp cơ sở kinh doanh có từ 10 lao động thường xuyên trên thì người lao động nước ngoài có thể thuộc E-9, H-2 là đối tượng thương nhân phải áp dụng bảo hiểm thất nghiệp (điều ấn định việc làm và phát triển khả năng nghề nghiệp), còn phần chương 4 và chương 5 (Trợ cấp thất nghiệp và trợ cấp thai sản) của Luật bảo hiểm thất nghiệp chỉ áp dụng trong trường hợp đã đăng ký.



Bảo hiểm chỉ dành cho Hệ Thống Cấp Phép Lao Động: Nhà tuyển dụng mua bảo hiểm đảm bảo về nước và bảo hiểm bảo lãnh, trong khi người lao động nước ngoài mua bảo hiểm tai nạn và bảo hiểm chi phí hồi hương.

Danh mục	Bảo hiểm mãn hạn xuất cảnh	bảo hiểm chi phí hồi hương	bảo hiểm bảo lãnh tiền lương trả chậm	bảo hiểm tai nạn
Mục tiêu	Để giảm bớt gánh nặng bằng cách thanh toán trực tiếp ưu tiên một lần	Để bổ sung chi phí cần thiết cho việc hồi hương	Để chuẩn bị cho lương bồi thường cho người lao động nước ngoài	Để chuẩn bị cho trường hợp lứa vong và các bệnh khác không phải tai nạn lao động
Cơ bản	Điều 13 của Đạo Luật Tuyên Dụng Người Lao Động Nước Ngoài Điều 21 của pháp lệnh thực thi cùng đạo luật	Điều 15 của Đạo Luật Tuyên Dụng Người Lao Động Nước Ngoài Điều 22 của pháp lệnh thực thi cùng đạo luật Điều 27 của pháp lệnh thực thi cùng đạo luật	Điều 23 của Đạo Luật Tuyên Dụng Người Lao Động Nước Ngoài Điều 28 của pháp lệnh thực thi cùng đạo luật	Điều 23 của Đạo Luật Tuyên Dụng Người Lao Động Nước Ngoài Điều 28 của pháp lệnh thực thi cùng đạo luật
Đích	Nhà tuyển dụng	Người lao động nước ngoài	Nhà tuyển dụng	Người lao động nước ngoài
Địa điểm kinh doanh được áp dụng	Tất cả những nhà tuyển dụng sử dụng người lao động và người lao động nước ngoài có thời gian làm việc từ một năm trở lên	–	Địa điểm kinh doanh, nơi mà Đạo Luật Bảo Lãnh Yêu Cầu Lương không áp dụng hoặc doanh nghiệp sử dụng dưới 300 người lao động thường xuyên	–
Người thu hưởng bảo hiểm	Người lao động nước ngoài	Người lao động nước ngoài	Người lao động nước ngoài	Người lao động nước ngoài
Thời gian áp dụng	Trong vòng 15 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động có hiệu lực -Phát lên đến 5 triệu won	Trong vòng ba tháng kể từ ngày hợp đồng lao động có hiệu lực -Phát lên đến 5 triệu won -Phat lên đến 5 triệu won	Trong vòng 15 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động có hiệu lực -Phat lên đến 5 triệu won	Trong vòng 15 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động có hiệu lực -Phat lên đến 5 triệu won

Danh mục	Bảo hiểm mãn hạn xuất cảnh	bảo hiểm chí phí hồi hương	bảo hiểm bảo lãnh tiền lương trả chậm	bảo hiểm tai nạn
Yêu cầu thanh toán	Tích lũy hàng tháng - 8,3% tiền lương thông thường hàng tháng	- Trung Quốc, Philippines, Thái Lan, Việt Nam, Indonesia: 400,000 won - Mông Cổ và các khu vực khác: 500,000 won - Sri Lanka: 600,000 won	15.000 won/một năm cho một người lao động nước ngoài. (Có thể thay đổi) ※ Phí bảo hiểm có thể thay đổi tùy theo thời hạn hợp đồng lao động.	Tùy thuộc vào giới tính và độ tuổi
Lý do trả tiền bồi thường	Một người lao động nước ngoài nghỉ từ một năm trở lên mà không rời địa điểm kinh doanh (Nghỉ tạm thời bị loại trừ)	Một người lao động nước ngoài nghỉ (nghỉ tạm thời bị loại trừ)	- Về nguyên tắc, tiền bảo hiểm được thanh toán khi chủ lao động chấm thanh toán tiền lương	Tử vong và khuyết tật không phải tai nạn lao động



Tôi đã mua bảo hiểm tai nạn lao động. Tôi muốn mua bảo hiểm chấn thương cho người lao động nước ngoài. Có bất kỳ sự khác biệt nào giữa hai loại bảo hiểm này không?

..... Bảo hiểm tai nạn lao động và bảo hiểm chấn thương là bắt buộc, bạn nên mua riêng từ loại bảo hiểm này.

- Bảo hiểm tai nạn lao động: Đối với tai nạn, bệnh tật và tử vong liên quan đến công việc, bồi thường được trả khi phát sinh chi phí điều trị, nhập viện, điều dưỡng, điều trị phục hồi và khi bị khuyết tật.

- Bảo hiểm chấn thương: Bồi thường trả khi tai nạn, bệnh tật, tử vong và khuyết tật mà không có bất kỳ sự liên quan đến công việc.

☞ Số điện thoại: Gọi Trung tâm của Samsung F&M (02-2119-2400)



Đối với người lao động nước ngoài, họ có phải mua bảo hiểm thất nghiệp không?

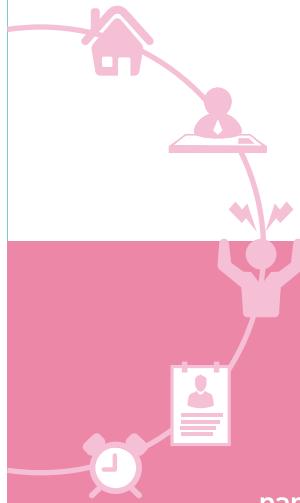
..... Cơ sở kinh doanh có từ 10 lao động thường xuyên trở lên là đối tượng đương nhiên phải áp dụng bảo hiểm thất nghiệp (đơn vị ổn định việc làm và phát triển khả năng nghề nghiệp) cho người lao động nước ngoài (E-9, H-2) trực thuộc cơ sở kinh doanh đó, người lao động nước ngoài tương ứng khi muốn hưởng trợ cấp thất nghiệp và trợ cấp nghỉ thai sản thì cần phải đăng ký tham gia bảo hiểm thất nghiệp riêng dưới sự đồng ý của hai bên.

Bảo hiểm chấn thương cho người lao động nước ngoài được tính như thế nào?

- Phí bảo hiểm cho chấn thương được xác định bởi ngày sinh, giới tính của cá nhân và khoảng thời gian mua bảo hiểm, mỗi trường hợp có số tiền phí bảo hiểm khác nhau. Phí bảo hiểm cho người lao động cá nhân được nêu trong hợp đồng bảo hiểm khi hợp đồng bảo hiểm được ký.

Tôi có thể yêu cầu bồi thường cho chấn thương trong trường hợp điều trị ngoại trú hoặc nhập viện do tai nạn không nghiêm trọng không?

- Bảo hiểm chấn thương không bao gồm chi phí điều trị ngoại trú hoặc nhập viện do chấn thương đơn giản; đối với trường hợp tử vong và khuyết tật do các lý do khác không phải là tai nạn lao động, yêu cầu bồi thường có thể được trả. Đối với chấn thương, tối đa 30 triệu won có thể được chi trả và với tử vong do bệnh tật, 15 triệu won sẽ được chi trả.



part 12

Cấm quấy rối tại nơi làm việc

Cấm quấy rối tại nơi làm việc



Cấm quấy rối tại nơi làm việc

Chủ sử dụng lao động hoặc người lao động không được lợi dụng ưu thế về chức vụ hoặc ưu thế trong các mối quan hệ của mình tại nơi làm việc, vượt quá phạm vi thích hợp cho công việc để thực hiện hành vi gây đau đớn về thể chất, tinh thần cho người lao động khác hoặc làm cho môi trường làm việc xấu đi.



Quấy rối tại nơi làm việc có nghĩa là hành vi có thể gây ra đau đớn về thể chất, tinh thần hoặc làm cho môi trường làm việc xấu đi khi diễn ra trên lập trường khách quan của một người bình thường, thông thường trong hoàn cảnh tương tự như hoàn cảnh của nạn nhân.

- Quấy rối không chỉ bao gồm trường hợp xảy ra bên trong nơi làm việc mà còn bao gồm cả trường hợp trên mạng.



Hành vi cưỡng lạm thể, cưỡng bức tinh thần trong quá trình thực hiện công việc, ép buộc tham gia tiệc liên hoan công ty, cưỡng chế uống rượu khi không mong muốn và bạo hành bằng lời nói nhiều lần được coi là hành vi quấy rối tại nơi làm việc.



Ví dụ về hành vi quấy rối tại nơi làm việc

- Không thừa nhận hoặc chế giễu năng lực làm việc, kết quả làm việc mà không có lý do chính đáng
- Phân biệt đối xử trong đào tạo, thăng chức, bồi thường và đối xử thường ngày mà không có lý do chính đáng
- Không giống như những người lao động khác, chỉ giao phó cho một số người lao động cụ thể những công việc khó khăn không được quy định trong hợp đồng lao động mà mọi người đều ngang hàng
- Chỉ giao phó những công việc vật không được quy định trong hợp đồng lao động hoặc hầu như không giao việc
- Bài xích trong quá trình đưa ra quyết định hoặc cung cấp những thông tin quan trọng liên quan đến công việc mà không có lý do chính đáng
- Gây áp lực để không được hưởng kỳ nghỉ lễ, nghỉ ốm và các chế độ phúc lợi mà không có lý do chính đáng
- Không giống như những người lao động khác, chỉ giám sát quá mức đối với tình hình làm việc và nghỉ ngơi của một số người lao động cụ thể
- Liên tục và nhiều lần chỉ thị những việc liên quan đến cuộc sống cá nhân hàng ngày chẳng hạn như sai vật cá nhân
- Buộc phải chuyển bộ phận, nghỉ việc mà không có lý do chính đáng
- Nói xấu sau lưng hoặc lan truyền các tin đồn về đời sống cá nhân
- Đe dọa hoặc bạo hành về mặt thể xác
- Chửi thề hoặc dùng ngôn ngữ mang tính đe dọa
- Thực hiện những lời nói và hành động xúc phạm trước mặt người khác hoặc trên mạng
- Ép buộc uống rượu/hút thuốc/ tham gia tiệc liên hoan công ty bất kể nạn nhân có muốn hay không
- Cố lập tập thể
- Không cung cấp các thiết bị chính cần thiết cho công việc (máy tính, điện thoại, v.v.) hoặc chặn truy cập Internet, mạng nội bộ



Dưới đây là các nghĩa vụ của chủ lao động liên quan đến việc ngăn chặn quấy rối tại nơi làm việc và các biện pháp xử lý trong trường hợp xảy ra hành vi quấy rối.

- Các nội dung liên quan đến việc ngăn chặn quấy rối tại nơi làm việc và các biện pháp xử lý trong trường hợp xảy ra hành vi quấy rối phải được nêu rõ trong nội quy lao động.
- Biện pháp xử lý ngay lập tức và thích hợp đối với sự cố phát sinh khi tiếp nhận khai báo
- Các biện pháp cần thiết ví dụ như kỷ luật, thay đổi nơi làm việc đối với người có hành vi quấy rối sau khi lắng nghe ý kiến của nạn nhân



Nếu bị quấy rối tại nơi làm việc của công ty thì cần xử lý theo quy trình khắc phục dưới đây.

Quy trình khắc phục quấy rối tại nơi làm việc

- ① Nếu bị quấy rối thì phải bày tỏ ý định kiên quyết từ chối.
 - Điều quan trọng nhất là việc thuta nhận vấn đề này sinh khi bị quấy rối
 - Yêu cầu người quấy rối nhận thức về nguyên nhân của vấn đề và yêu cầu dừng lại
 - Thu thập bằng chứng
 - Trường hợp gặp gỡ và nói chuyện thì cần chuẩn bị để xác định lập trường trước khi nói chuyện
 - Theo pháp luật thì được phép ghi âm cuộc trò chuyện với đối phương
 - Nếu gặp khó khăn trong việc gặp người quấy rối thì hãy đi cùng những người đáng tin cậy ví dụ như gia đình hoặc bạn bè
- ② Sử dụng các thủ tục giải quyết nội bộ như tổ chức xử lý khiếu nại tại nơi làm việc (hội đồng quản lý lao động, bộ phận nhân sự và kiểm toán, chủ doanh nghiệp, v.v.).

· Khi khai báo phải trình bày chi tiết về hành vi của người quấy rối (tuân theo nguyên tắc 6 từ khóa ai, khi nào, ở đâu, cái gì, tại sao, như thế nào).

· Nạn nhân yêu cầu công ty thực hiện giải pháp mà mình mong muốn để bảo vệ bản thân và khắc phục thiệt hại

· Nếu nạn nhân không thể chịu đựng được tình huống phải làm việc cùng với người quấy rối trong quá trình tiến hành thủ tục giải quyết thì hãy đề nghị tách riêng ví dụ như xin nghỉ phép năm, v.v.

③ Khai báo (chuyển vụ việc) lên Bộ Lao động và Việc làm (Sở Lao động và Việc làm) và Ủy ban Nhân quyền Quốc gia

· Nếu chủ sử dụng lao động không thực hiện nghĩa vụ của chủ sử dụng lao động trong việc ngăn chặn và giải quyết tình trạng quấy rối tại nơi làm việc thì chuyển vụ việc đến Bộ Lao động và Việc làm (Sở Lao động và Việc làm) → Nếu chủ sử dụng lao động không khai báo Quy định làm việc và đổi xử bất lợi cho người khai báo hành vi quấy rối thì có thể xử phạt chủ sử dụng lao động

· Có thể chuyển vụ việc lên Ủy ban Nhân quyền Quốc gia → Không có thẩm quyền xử phạt chủ sử dụng lao động, chỉ được quyền yêu cầu khắc phục

※ Yêu cầu Ủy ban Lao động cứu trợ trong trường hợp áp dụng các biện pháp bất lợi như sa thải bất công đối với nạn nhân của hành vi quấy rối

Câu hỏi. Trường hợp cấp dưới quấy rối cấp trên ở nơi làm việc thì có cấu thành nên hành vi quấy rối ở nơi làm việc không?

..... Trả lời. "Quấy rối tại nơi làm việc" là hành vi mà chủ sử dụng lao động hoặc người lao động ① lợi dụng ưu thế về chức vụ hoặc ưu thế trong các mối quan hệ của mình tại nơi làm việc, ② vượt quá phạm vi thích hợp cho công việc để ③ thực hiện hành vi gây đau đớn về thể chất tinh thần cho người lao động khác hoặc làm cho môi trường làm việc xấu đi. Ở đây "ưu thế" không chỉ là ưu thế về chức vụ mà còn là "ưu thế trong các mối quan hệ" trong đó bao gồm các thuộc tính cá nhân như tuổi tác, trình độ học vấn, giới tính, xuất thân, vùng miền hoặc số năm công tác, năng lực làm việc ví dụ như kiến thức chuyên môn và sút ảnh hưởng của công việc tại nơi làm việc như bộ phận kiểm toán và nhân sự. Do đó, nếu một nhân viên cấp dưới lợi dụng ưu thế trong các mối quan hệ để quấy rối cấp trên của mình thì có thể cấu thành nên hành vi quấy rối ở nơi làm việc.



Phụ lục

- **Tổng Quan về Hệ Thống Cấp Phép Lao Động**
- **Các Cơ Quan Chức Năng Chính và Số Điện Thoại Liên Hệ của các Tổ Chức Liên Quan Đến Người Lao Động Nước Ngoài**
- **Nội dung sửa đổi chính của Luật Quan hệ lao động năm 2022**
- **Tính lương**



Tổng Quan về Hệ Thống Cấp Phép Lao Động

Đối với những cơ sở kinh doanh gặp khó khăn trong việc đảm bảo cho người lao động, người lao động nước ngoài có thể được sử dụng hợp pháp với một số yêu cầu nhất định và hệ thống đã được thực hiện bởi Bộ Lao Động và Việc Làm từ năm 2004 theo Đạo Luật Tuyển Dụng Người Lao Động Nước Ngoài, v.v...

| Các Quốc Gia Áp Dụng |

Philippines, Mông Cổ, Sri Lanka, Việt Nam, Thái Lan, Indonesia, Uzbekistan, Pakistan, Campuchia, Trung Quốc, Bangladesh, Nepal, Kyrgyzstan, Myanmar, Đông Timor, Lào (16 quốc gia)

| Loại hình kinh doanh |

Ngành sản xuất, xây dựng, nông nghiệp và chăn nuôi, thủy sản và một số ngành dịch vụ

| Quy mô ngành |

Xác định bởi Ủy ban về chính sách đối với người lao động nước ngoài hàng năm

Thời gian tuyển dụng (khoảng thời gian của giấy phép lao động)

Ba năm kể từ ngày nhập cảnh ban đầu

Tuy nhiên, thời gian có thể được kéo dài thêm một năm mười tháng bằng việc tuyển dụng lại tại địa điểm kinh doanh hiện tại sau ba năm (có nghĩa là, một người lao động có thể được phép làm việc trong tối đa bốn năm mươi tháng).

Kéo dài thời gian của giấy phép làm việc

- Vào lúc chấm dứt thời hạn của hợp đồng lao động, người lao động có thể kéo dài thêm thời gian làm việc theo thỏa thuận giữa nhà tuyển dụng và người lao động
- Trong vòng 60 ngày, tính đến hết ngày kết thúc thời hạn cấp phép lao động

Hệ thống tái tuyển dụng

Sau khi chấm dứt thời hạn của giấy phép làm việc (thời gian tuyển dụng) ba năm, thời hạn này có thể được gia hạn thêm tối đa một năm mươi tháng và người lao động có thể nộp đơn yêu cầu gia hạn tại trung tâm việc làm sau khi tham vấn với nhà tuyển dụng.

- Thời hạn nộp đơn: Từ một tháng đến 7 ngày trước khi chấm dứt thời hạn tuyển dụng.
- Thời gian làm việc tại địa điểm kinh doanh cuối cùng tối thiểu phải là một tháng.

Thủ tục tuyển dụng người lao động nước ngoài

01 Thực hiện TOPIK

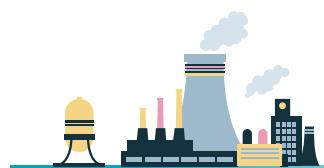
02 Soạn thảo và gửi danh sách những người nước ngoài tìm việc

03 Ký hợp đồng lao động (Soạn Thảo Hợp Đồng Lao Động Tiêu Chuẩn)

04 Đào tạo việc làm trước khi vào Hàn Quốc

05 Nhập cảnh và thực hiện đào tạo việc làm (trong ba ngày)

06 Bố trí người lao động nước ngoài vào nơi làm việc



Các Cơ Quan Chức Năng Chính và Số Điện Thoại Liên Hệ của các Tổ Chức Liên Quan Đến Người Lao Động Nước Ngoài



Bộ Lao Động và Việc Làm

Báo cáo (kiến nghị và tố cáo) hành vi vi phạm khác nhau liên quan đến luật lao động như việc không ban hành hợp đồng lao động, lương bị chậm, bạo lực, thực tiễn lao động bất công, v.v...

Trang web (Trung tâm báo cáo) www.minwon.moel.go.kr

Số điện thoại tư vấn 1350 (không có số trao đổi điện thoại)

Danh mục	Khu vực thẩm quyền	Số điện thoại liên hệ
Bộ Lao Động và Việc Làm Khu Vực Seoul	Jongno-gu, Jung-gu, Seocho-gu, Dongdaemun-gu	02)2231-0009
Chi Nhánh Seoul Gangnam	Gangnam-gu	02)584-0009
Chi Nhánh Seoul Dongbu	Songpa-gu, Seongdong-gu, Gwangjin-gu, Gangdong-gu	02)403-0009
Chi Nhánh Seoul Seobu	Mapo-gu, Seodaemun-gu, Yongsan-gu, Eunpyeong-gu	02)713-0009
Chi Nhánh Seoul Nambu	Gangseo-gu, Yangcheon-gu, Yeongdeungpo-gu	02)2639-2100~7
Chi Nhánh Seoul Bukbu	Gangbuk-gu, Nowon-gu, Dobong-gu, Seongbuk-gu, Jungnang-gu	02)950-9880~1
Chi Nhánh Seoul Gwanak	Gwanak-gu, Guro-gu, Geumcheon-gu, Dongjak-gu	02)3281-0009



Dịch Vụ Bồi Thường & Phúc Lợi cho Người Lao Động Hàn Quốc

Thắc mắc và quản lý đơn cho bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động, đơn yêu cầu phụ cấp bảo hiểm tai nạn lao động và hỗ trợ đèn bù, đèn bù và phúc lợi của người lao động (vay vốn để ổn định cuộc sống, v.v...)

Trang web (Trung tâm báo cáo) www.kcomwel.or.kr

Số điện thoại tư vấn 1588-0075 (không có số trao đổi điện thoại)

Danh mục	Khu vực thẩm quyền	Số điện thoại liên hệ
Trụ sở chính khu vực Seoul	Jongno-gu, Jung-gu, Dongdaemun-gu	02)2230-9482
Chi nhánh Seoul Gangnam	Gangnam-gu	02)3459-7250
Chi nhánh Seoul Seocho	Seocho-gu	02)6250-7278
Chi nhánh Seoul Dongbu	Songpa-gu, Gangdong-gu, Gwangjin-gu	02)3433-1422
Chi nhánh Seoul Seongdong	Seongdong-gu	02)3409-4900
Chi nhánh Seoul Seobu	Yongsan-gu, Mapo-gu, Seodaemun-gu, Eunpyeong-gu	02)3273-1852
Chi nhánh Seoul Nambu	Yeongdeungpo-gu, Gangseo-gu, Yangcheon-gu	02)2637-2895
Chi nhánh Seoul Bukbu	Seongbuk-gu, Dobong-gu, Gangbuk-gu, Jungnang-gu, Nowon-gu	02)944-8164
Chi nhánh Seoul Gwanak	Gwanak-gu, Guro-gu, Geumcheon-gu, Dongjak-gu	02)2109-2390

Các tổ chức để hỗ trợ người lao động nước ngoài

Cung cấp hỗ trợ toàn diện cho người lao động nước ngoài để giúp họ thích nghi với xã hội và văn hóa Hàn Quốc bằng việc tư vấn và giáo dục

Danh mục	Các chức năng chính	Số điện thoại liên hệ
Trung Tâm Hỗ Trợ Hàn Quốc dành cho Người Lao Động Nước Ngoài	Thực hiện giáo dục bắt buộc đối với người lao động nước ngoài	1644-0644
Trung Tâm Toàn Cầu Seoul	Tổ chức do Chính quyền Trung Tâm Seoul điều hành để hỗ trợ toàn diện người lao động nước ngoài	02)2075-4180
Cơ quan phát triển nguồn nhân lực Hàn Quốc - Trụ sở chính khu vực Seoul	Hỗ trợ chỗ ở và đào tạo việc làm cho người lao động nước ngoài	1644-8000
Trung Tâm Nhập Cư Toàn Cầu Seongdong	Cung cấp hệ thống hỗ trợ người lao động nước ngoài cư trú và làm việc tại Seoul	02)2282-7974
Trung Tâm Nhập Cư Toàn Cầu Seongbuk	Cung cấp hệ thống hỗ trợ người lao động nước ngoài cư trú và làm việc tại Seoul	02)911-5511
Trung Tâm Nhập Cư Toàn Cầu Geumcheon	Cung cấp hệ thống hỗ trợ người lao động nước ngoài cư trú và làm việc tại Seoul	02)868-5208
Trung Tâm Nhập Cư Toàn Cầu Gangdong	Cung cấp hệ thống hỗ trợ người lao động nước ngoài cư trú và làm việc tại Seoul	02)478-0126
Trung Tâm Nhập Cư Toàn Cầu Yangcheon	Cung cấp hệ thống hỗ trợ người lao động nước ngoài cư trú và làm việc tại Seoul	02)2643-0808
Trung Tâm Nhập Cư Toàn Cầu Eunpyeong	Cung cấp hệ thống hỗ trợ người lao động nước ngoài cư trú và làm việc tại Seoul	02)388-6343



Các Đại Sứ Quán tại Hàn Quốc

Danh mục	Địa chỉ	Số điện thoại liên hệ
Hoa Kỳ	188 Sejong-daero, Jongno-gu	397-4117
Nhật Bản	6 Yulgok-ro, Jongno-gu	2170-5200
Trung Quốc	27 Myeongdong 2-gil, Jung-gu	756-7300
Việt Nam	58 Jong-ro 5-gil, Jongno-gu	738-2318
Philippines	80 Hoenamu-ro, Yongsan-gu	796-7387
Ecuador	47 Jong-ro, Jongno-gu	739-2401
Nga	43 Seosomun-ro 11-gil, Jung-gu	752-0630
Sri Lanka	39 Dongho-ro 10-gil, Jung-gu	735-2966
Sri Lanka	95 Dokseodang-ro, Yongsan-gu	798-3464
Malaysia	129 Dokseodang-ro, Yongsan-gu	2077-8600
Thái Lan	42 Daesagwan-ro, Yongsan-gu	790-2955
Đông Timor	109 Mapo-daero, Mapo-gu	797-6151
Campuchia	12 Daesagwan-ro 20-gil, Yongsan-gu	3785-1041
Myanmar	12 Hannam-daero 28-gil, Yongsan-gu	790-3824

Ủy Ban Nhân Quyền Quốc Gia Hàn Quốc

Kiến nghị và tố cáo vi phạm nhân quyền, giải quyết phân biệt đối xử, quấy rối tình dục và phân biệt đối xử đối với người khuyết tật

Trang web www.humanrights.go.kr

Số điện thoại liên hệ 02)2125-9700

Công Ty Hỗ Trợ Pháp Lý Hàn Quốc

Cung cấp hỗ trợ pháp lý miễn phí để giải quyết vấn đề vi phạm quyền và lợi ích của người lao động

Trang web www.klac.or.kr

Số điện thoại liên hệ 132 (không có số trao đổi điện thoại)

Các số điện thoại cho cuộc sống thuận tiện hơn

Danh mục	Các chức năng chính	Số điện thoại liên hệ
Tổng Đài 120 Dasan	Giải đáp những thắc mắc và khiếu nại liên quan đến Seoul chỉ bằng một cuộc gọi điện thoại	120
Trung Tâm Thông Tin cho Người Nước Ngoài	Khách du lịch nước ngoài, làm nhiệm vụ cho quốc gia, đăng ký, giải hạn thời gian lưu trú, thực hiện nhiệm vụ liên quan đến nhập cư và cung cấp thông tin cho người nước ngoài	1345
Dịch Vụ Phiên Dịch Tự Nguồn BBB Hàn Quốc	Phiên dịch có sẵn ở khắp nơi trên thế giới	1588-5644
Tour Interpretation Hotline Đường dây nóng thông dịch du lịch	Hướng dẫn, thông dịch du lịch, phản hồi về dịch vụ du lịch v.v. (Ngôn ngữ hỗ trợ: Hàn, Anh, Trung, Nhật)	1330
Tư vấn về các bệnh khẩn cấp và thông tin về các bệnh viện	Gọi cứu hỏa, cấp cứu, cứu hộ tai nạn và cung cấp thông tin về tình trạng y tế khẩn cấp	119



Nội dung sửa đổi chính của Luật Quan hệ lao động năm 2022

Hạng mục	Nội dung chính	Trang
Mở rộng phạm vi áp dụng ngày nghỉ lễ tại các cơ quan công quyền sang cả doanh nghiệp tư nhân	Cơ sở kinh doanh từ 30 người trở lên → 5 người trở lên và dưới 30 người	18
Tăng mức lương tối thiểu	8.720 won (năm 2021) → 9.160 won (năm 2022)	26
Mở rộng phạm vi áp dụng bảo hiểm thất nghiệp cho lao động người nước ngoài	Trường hợp cơ sở kinh doanh có từ 10 lao động thường xuyên trở lên, người lao động nước ngoài có thị thực lưu trú E-9, H-2 đương nhiên phải tham gia bảo hiểm thất nghiệp	80

Tính lương

Tháng _____

Ngày	Thứ	Thời gian bắt đầu	Thời gian kết thúc	Thời gian nghỉ
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		:	:	:

Tổng số giờ làm việc

Mức lương theo giờ

Số tiền

Tổng tiền lương

Tính lương

Tháng _____

Ngày	Thứ	Thời gian bắt đầu	Thời gian kết thúc	Thời gian nghỉ
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		:	:	:

Tổng số giờ làm việc

Mức lương theo giờ

Số tiền

Tổng tiền lương

Tính lương

Tháng _____

Ngày	Thứ	Thời gian bắt đầu	Thời gian kết thúc	Thời gian nghỉ
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		:	:	:

Tổng số giờ làm việc

Mức lương theo giờ

Số tiền

Tổng tiền lương

Tính lương

Tháng _____

Ngày	Thứ	Thời gian bắt đầu	Thời gian kết thúc	Thời gian nghỉ
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		:	:	:

Tổng số giờ làm việc

Mức lương theo giờ

Số tiền

Tổng tiền lương

Tính lương

Tháng _____

Ngày	Thứ	Thời gian bắt đầu	Thời gian kết thúc	Thời gian nghỉ
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		:	:	:

Tổng số giờ làm việc

Mức lương theo giờ

Số tiền

Tổng tiền lương

Tính lương

Tháng _____

Ngày	Thứ	Thời gian bắt đầu	Thời gian kết thúc	Thời gian nghỉ
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		:	:	:

Tổng số giờ làm việc

Mức lương theo giờ

Số tiền

Tổng tiền lương

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.

