

BIPO TIMES

韩国劳动法和雇佣条例解读

Understanding South Korea's Labour Law & Employment Regulations

韩国简介

韩国作为新兴发达国家，是G20集团成员国之一，同时其混合经济按名义GDP排名位列国际第10位，在众多国际组织中扮演着重要的角色。

韩国主要采取了以出口为导向的战略来推动其经济发展，产业以制造业和服务业为主，半导体、电子、汽车、造船、钢铁、化工、机械、纺织、化妆品等产业产量均进入世界前10名，高科技产业的发展也刺激了韩国品牌的诞生，如三星、LG和SK等。

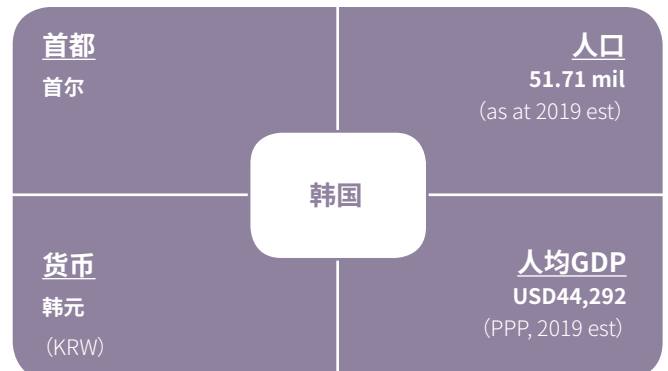
概述

1. 韩国劳动工时标准

韩国的《劳动标准法》(LSA)是其国内管理就业规范的最重要立法之一，其中规定：

工作时间最多为每周52小时

时间	周日	周一	周二	周三	周四	周五	周六
日班				最多40小时			
夜班				最多12小时			



2. 雇佣合同

- 雇佣合同是一份关于雇佣条件的协议，它应以书面形式订立，雇主和雇员在确立合同后，都应保留一份副本以备参考。
- 雇佣合同中必须包括以下内容：
 - 雇员的合法姓名和身份ID；
 - 职务、雇佣期（合同规定的工作时间）和工作地点；
 - 试用期；
 - 工资（基本工资、加班费、津贴、年终奖和其他项目）；
 - 带薪年假；
 - 法定假日；
 - 雇员福利（例如：4项社会保险、医疗检查和其他福利）。
 这些必须由雇主和雇员共同签署并加盖公司印章。

3. 退休年龄

- 法定退休年龄为60岁。
 - 大多数公司根据法定年龄，以雇员年满60岁那年的最后一天作为退休的时间依据。
- 以下为法定年龄与韩国年龄的区别：

法定年龄	韩国年龄
按出生日期计算 出生时计0岁	从1月1日算起 出生后满1岁
一般来说，所有法律都使用法定年龄，而不是韩国年龄	

4. 试用期

- 虽然没有关于试用期的明确法定要求，但大多数韩国公司规定的试用期为3个月。
- 任何的解雇行为都应基于《劳动法》(LSA)：
 - 雇主需要在解雇员工时，提前30天通知员工；
 - 以上提前通知的要求不适用于试用期为3个月或以下的员工；
 - 这代表了雇主需要在3个月内确定雇员的表现是否符合公司录用标准。

5. 工资薪酬

i. 最低工资

根据《最低工资法》的规定（适用于所有雇员，只有非常有限的例外，比如：处于试用期的雇员）。截至2021年1月1日，最低小时工资标准为8,720韩元。

正式员工	试用期	试用期结束后
最低小时工资8,720韩元(8小时工作制)	最低小时工资7,848韩元(90%正式工资)	最低小时工资8,720韩元
日最低工资(8小时)	月最低工资(209小时)	年最低工资
69,760韩元	1,882,480韩元	22,589,760韩元

ii. 工资计算方法

在韩国，有两种不同类型的工资，即普通工资和平均工资：

- 普通工资
 - 指通常/定期支付给雇员的工资；
 - 一般来说，企业普遍将普通工资设定为年薪/12个月。
- 平均工资
 - 指在终止雇佣关系之前的3个月内收到的月工资的平均值；
 - 适用于雇佣时间少于3个月的情况。

根据《劳动法》(LSA) 规定，如果平均工资低于普通工资，普通工资的数额应被视为雇员的平均工资。

平均工资和普通工资的使用：

薪酬项目	平均工资	普通工资
遣散费/退休福利	√	
停职津贴	√	
带薪年假津贴	√	
降薪基准	√	
代偿款项		√
加班/夜班/假日工作津贴		√
年假工资		√
产假津贴		√
其他有偿奖励或福利		√

iii. 工资支付

- 目前并没有关于支付日期的法定规定；
- 定期支付日期应写在劳动合同中；
- 对于解雇或员工去世的情况，必须在最后一个工作日后的14天内支付最后一笔工资款项；
- 对于月度工资，如果员工的工作时间不完整，将根据该月的实际工作天数按比例支付。

公式	工资 + 津贴 - 社会保险 - 所得税 = 实际收入
例子	5,000,000 + 400,000 - 600,000 - 200,000 = 4,600,000

iv. 加班、夜间/假日工作补贴

工作时间	工资比例	时薪示例
常规工作日 9AM-6PM	1.0x	10,000韩元
工作日 7PM-10PM 7AM-9AM	1.5x	15,000韩元
工作日 10PM-7AM	2.0x	20,000韩元
休息日 9AM-6PM	1.5x	15,000韩元
休息日 7PM-10PM 7AM-9AM	2.0x	20,000韩元
休息日 10PM-7AM	2.5x	25,000韩元

v. 其他福利

• 停业津贴

当企业由于雇主的原因而停业时，雇主必须支付不少于停业期间平均工资70%的津贴。

• 膳食津贴

- 实际没有关于膳食津贴的法定要求；
- 但由于每月100,000韩元被认为是不纳税的，所以大多数公司往往会提供100,000韩元的膳食津贴。

• 奖金

- 奖金的计算方法主要有两种，即年薪比例或月薪比例；
- 奖金规则必须包含在企业雇佣手册中以保护雇主免受劳动冲突的影响。

6. 社会保险

- 韩国目前已经实施了4项社会保险，分别是国家养老金、国家健康保险、就业保险和工伤事故赔偿保险；
- 所有这4项计划都由政府运作，雇主必须为其雇员申请并缴纳相应的费用。

保险类型	雇主承担	雇员承担	总计
国家养老金	4.5%	4.5%	9.00%
就业保险	1.15% to 1.65%	0.8%	1.95% to 2.45%
工伤事故赔偿保险	0.7% to 18.6%	0.00%	0.7% to 18.6%
国民健康保险	3.825136%	3.825136%	7.650272%

7. 休假政策

- 从2020年起，法定公共假期是公司的强制性假期。除了规模较小的公司外，大多数公司都应采用：

日期	韩国法定公共假期安排
1月1日	元旦
农历正月初一(3天)	韩国新年
3月1日	独立运动纪念日
农历四月初八	佛诞日
5月5日	儿童节
6月6日	显忠日
8月15日	光复节
10月3日	开天节
农历八月十五(3天)	中秋节
10月9日	韩文纪念日
12月25日	圣诞节

• 年假

雇主应向工作时间不少于一年的80%的雇员提供15天以上的带薪年假。

法定最低年假:

第一年	第二年	第三年	第四年	第五年	第六年
11天 (从第二月开始,每月一天)	15天	16天	16天	17天	17天

- 雇员在为雇主连续工作两年(不包括第一工作年)后,将有权获得额外的一天年假;
- 年假总数不应超过25天;
- 根据《劳动法》,如果一年没有休年假,则剩余年假应按规定有效期终止,除非由于雇主的原因而没有使用年假;
- 如果雇员由于雇主的原因无法使用所有的年假,雇主应在下一个休假年度生效后将年假兑现给雇员。

• 其他类型的假期

假期类型	法定要求	可选	市场通俗规定
病假		√	
月经假	√(无薪)		
补偿假		√	
产假	√		
陪产假	√		
育儿假	√		
产后工时减免	√		
生育治疗假	√		
家庭护理假	√		
额外的特别假	√		
婚假			√
抚恤假			√
暑假			√
无薪假		√	
考试假		√	
生日、结婚纪念日休假			√
提前休息			√

8. 合同终止

对解雇的限制

- 按《劳动法》，雇主不得在没有正当理由的情况下解雇、裁员、停职或调职、降薪或对其采取其他惩罚性措施(简称“不合理解雇”)。简而言之，在韩国几乎不可能随意解雇员工。

通知期或代通知补偿金

- 雇主应提前向雇员发出解雇通知(如果他们不提供,雇主应至少向该雇员支付30天的普通工资);
- 雇主必须在30日之前发出通知,但对雇员来说,若提出离职,则不是强制性的;
- 建议离职前,提前30天通知雇主,若没有,也不会有任何惩罚;
- 韩国所有的劳动法都集中旨在保护雇员。

离职金

根据《劳动法》，离职金必须在合同终止日期后的14天内支付，通常包括：

- 未支付的工资；
- 年假的兑现或扣减；
- 代通知补偿金(如有)；
- 按比例分配的奖金、佣金和双倍工资(如有)；
- 其他假期的扣除(如无薪假、产假等)；
- 遣散费。

9. 税收

- 一般规则是，作为韩国公民应按其全球范围内的收入来进行纳税；
- 韩国的纳税年度从1月1日开始到下一年的12月31日；
- 雇主应在每月预扣工资税申报或年终工资税核对时提交纳税申请；
- 每月的工资预扣税申报持续到下个月的10号。

外籍人士

- 外籍人士可以选择19%的统一税率(不包括地方收入附加税)；

- 19%的统一税率只适用于在韩国工作的第5年之后。统一税率适用者不享受其他减免。

个人所得税

- 居民个人的应纳税额按6%-45%的分级税率来进行征收；
- 额外的地方收入附加税，税率为所得税金额的10%。

年应税收入(千韩元)		税率
多于	不超过	
0	12,000	6%
12,000	46,000	15%
46,000	88,000	24%
88,000	150,000	35%
150,000	300,000	38%
300,000	500,000	40%
500,000	1,000,000	42%
1,000,000		45%

一个鸡蛋的暴走 | BIPO永远队: 凡人不凡, 为爱前行

2021年5月15日, BIPO与达丰中国携手共同加入了“一个鸡蛋的暴走”50公里公益活动, 感谢达丰中国邀请BIPO参与这项有爱的公益中, 与爱同行, 为弱势儿童募集善款。

“一个鸡蛋的暴走”是由上海联劝公益基金会于2011年发起的公益徒步筹款活动, 旨在为困境中的儿童筹款, 今年暴走的主题是“爱, 一直都在”。暴走里程依旧为50公里, 时长12小时, 线路全程位于中环内, 将途经世纪公园、世纪大道、浦东滨江岸线及多个网红打卡点。

清晨6点, BIPO的队员们都已提前来到出发点做好准备, 整装待发。伴随着加油声, 大家踏上了这场为爱而行的征程。一路走过滨江, 看过沿途美丽的风景, 暴晒夹杂偶尔几丝雨滴, 闷热的天气走起路来有点难熬, 但也抵挡不住BIPO队员们坚定的步伐。越到后面就越是一场考验, 每一步都是自己和意志的斗争, 为了心中的信念, 为了孩子们的未来。

从日出到日落, BIPO队员们没有轻言放弃, 停下步伐。从倒数10km, 5km, 1km, 每一公里都是爱的意义。在夜幕降临时, 队员们鼓起最后的力气冲向终点线。

今天的50公里终点, 是孩子们未来的起点。社会公益事业任重而道远, BIPO的公益之路也不会止步。每一个孩子都值得被温柔以待, 每一份爱心都是生生不息的希望之源。

BIPO永远队, 以爱为名, 永远在路上。



BIPO受邀出席重庆西洽会·“跨国经营高质量发展论坛”

2021年5月21日, 在“西洽会”上举办“跨国经营高质量发展论坛”, 借助西洽会平台打造跨国经营品牌论坛促活动, 为“十四五”开局献上对外投资合作领域“新格局、新形势、育新机、开新局”之礼。而BIPO, 作为全球化的人力资源一站式服务供应商, 受邀参加本次论坛。

BIPO在2020年成功入选上海市静安区首批“全球服务商”企业, 并在政府的支持下与许多合作伙伴一起成立了人力资源全球服务促进中心, 以提升服务外资企业、服务本土企业出海的能级和规模, 实现人力资源信息的共享, 并积极赋能有海外拓展需求的中国企业, 为他们提供一站式的海外落地服务。同年, BIPO与重庆两江新区签署了系列项目合作协议, 达成共识, 将会以新加坡公司的名义, 在重庆设立人力资源服务公司。

BIPO CEO Michael 在接受人民网采访时表示：“我们从今年开始拓展西南市场，重庆作为西南片区主要的城市，也是中新互联互通项目的重要承载区，未来，公司将着重服务在重庆的外资企业和有意出海的重庆企业，同时积极拓展西南的本土企业市场，为更多的企业提供优质服务。”



BIPO 5月参加广州、北京两地行业盛会

5月18日，由HRflag与广州人力资源服务协会共同举办的广州人力资源峰会在广州盛大举办。BIPO受邀参与了此次行业盛会，峰会汇集全球及中国领先人力资源企业高管及世界五百强企业人力资源负责人，共同探讨后疫情时代组织面临的新挑战，探寻人力资源管理前沿趋势，帮助企业寻求人力资源管理创新的新方法与新思路。在展会现场，BIPO的海外落地服务也吸引了许多客户前来咨询，BIPO独创出一套适合中国企业海外落地服务的模式，能够为全球化进程中的企业提供有力支持。

5月21日，BIPO首次受邀参与了由DHR公会主办的2021中国DHR春季峰会，本次峰会邀请到国内先行企业的数字人力实践者都将齐聚帝都，一同洞察数字人力前沿趋势，共享优秀的转型实践经验，探索如何搭乘数字技术的快车，捕捉智慧人事、员工体验带给组织的红利。此次峰会特别设置了科技速览环节，BIPO北区高级经理 Sophia Yu 也带来了精彩分享，将BIPO先进的人力资源服务产品及服务理念传递至现场。



BIPO 5月再度斩获两项行业荣誉

为加强上海人力资源服务行业诚信体系建设，提高人力资源服务机构服务质量，鼓励和倡导人力资源服务机构积极、规范、健康地发展，上海静安区人社局组织开展了“2019年-2020年度静安区人力资源诚信服务示范机构”评选，经创建活动领导小组评审并报局长办公会通过，最终共有50家企业入选。

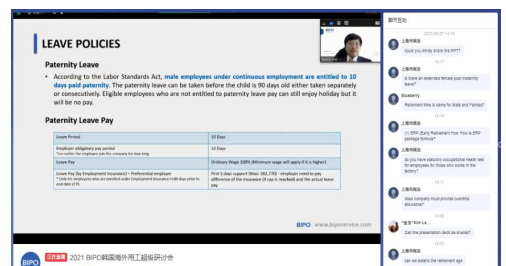
5月28日，由HRoot主办的“2021年度中国人力资本论坛”在北京成功举办，论坛同期进行了“「Spark领航者」HRoot 2020 年度人力资源服务机构榜单”的评选结果揭晓。BIPO凭借专业的服务产品、优质的品牌口碑和影响力，成功入选，并在“人力资源外包赛道”荣获此次殊荣。这项荣誉不仅是BIPO在人力资源管理创新产品与服务的认可，同时也凸显了BIPO在人力资源服务行业内的领先地位，证明了BIPO具有良好的人力资源服务企业形象。



BIPO韩国用工超级研讨会 | 韩国劳动法和雇佣条例解读 圆满落幕

韩国作为一个新兴发达国家，位于东亚，临靠中国、日本，产业以制造业和服务业为主，半导体、电子、汽车、造船、钢铁、化工、机械、纺织、化妆品等产业产量均进入世界前10名，资讯科技产业也一直在世界占居领先地位。在企业出海，赴韩的用工过程中，如何明晰当地法律政策和雇佣环境，规避风险，完善合规，已然成为每一个企业管理者和HR们需要去了解和考虑的问题。

5月27日，BIPO 特别邀请了Keesei Lee来到本次海外用工超级研讨会，为大家详细分享韩国攻略，帮助企业更好地了解韩国劳动法和雇佣条例。



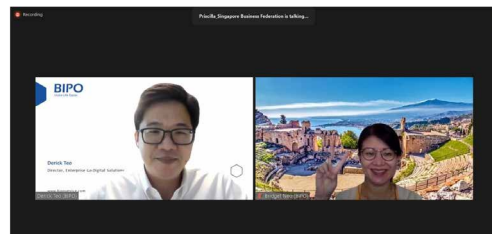
活动中, Keesei首先介绍了韩国劳动关系法的一般雇佣规则和工资薪酬计算公式,并针对许多HR所面临的实际用工问题,通过案例解读韩国社会保险和退休养老金相关政策,明晰注意事项。关于劳动合同的终止以及韩国税收制度, Keesei也是进行了专业的说明和详解,并提出合理的实操意见。

在本场韩国海外用工超级研讨会中,线上的小伙伴们参与积极,反馈热烈,许多问题也涉及实际操作或是即将面临的情况,对此, Keesei也是细心解答,给予建议,最终活动成功圆满落幕!

“放眼国际,护航出海”,在未来, BIPO海外用工超级研讨会将持续致力于帮助企业快速拥抱变化,适应当地商业环境,提供更多其他国家或地区的主题板块,敬请期待!

新加坡受邀参与“领航人力资源新常态”网络研讨会

BIPO新加坡最近与新加坡商业基金会合作,举办了一次独家网络研讨会。本次网络研讨会的主题是“领航人力资源新常态”,由BIPO的 Derick Teo (企业Go-Digital解决方案总监) 主持&演讲,线上有近80人参加,与会者积极参与问答环节,整体反响热烈。



政策快讯

- 1.【珠海市】关于恢复珠海市职工基本医疗保险缴费费率的通知。[More...](#)
- 2.【南通市】关于阶段性减征企业职工医保费的通知。[More...](#)
- 3.【厦门市】关于工伤保险恢复按原基准费率征收的通知。[More...](#)
- 4.【广东省】广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅 国家税务总局广东省税务局关于实施省级统筹工伤保险行业基准费率标准有关事项的通知。[More...](#)
- 5.【北京市】北京市人力资源和社会保障局 北京市财政局 北京市税务局 关于阶段性降低本市工伤保险费率的通告。[More...](#)

关于我们

BIPO创立于2004年,作为国际化的人力资源一站式服务供应商,公司立足亚太、辐射全球,推动科技赋能,为企业提升管理品质,十多年来砥砺前行,以全球化、数字化和合规化为发展理念,分别在新加坡、中国大陆、港澳台地区、日本、印度、马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、菲律宾、柬埔寨、缅甸、澳大利亚和新西兰等地设立子公司,研发中心分别位于新加坡、上海、印度尼西亚和马来西亚。

我们的业务遍及全球70多个国家和地区,服务产品包括HRMS、多国薪资计算、人事代理、海外落地服务、考勤自动化管理、业务流程外包、灵活用工、弹性福利管理、无机构雇佣管理(PEO)、外籍员工服务等,借助系统的科技化和服务网络的多国化,为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。

BIPO现有 BIPO HRMS 和Workio两套自主研发人力资源管理系统,通过“全模块”整合与敏捷开发,凭借灵活的系统架构和数据管理,打破信息孤岛,实现点对点链接,使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络,聚焦企业人力资源管理中的痛点,集合多种业务协作云应用,使服务覆盖全球。

BIPO,已发展成亚太区服务网络最广,落地最深的一站式人力资源合作伙伴,积累了众多高能级的全球知名企业,并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案,打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

✉ bipoinfo@biposervice.com

📍 上海市延安中路841号东方海外大厦3楼

☎ 400-101-7100

🌐 www.biposervice.com

🌐 bipo-svc  biposvc

©2021 BIPO Service · All right reserved



扫码关注,留下联系方式,我们将发送往期BIPO TIMES到您邮箱