

# BIPO TIMES

September 2023 Vol. 73

www.biposervice.com

## 韩国劳动法及雇佣条例解读

South Korea's Labour Laws and Employment Regulations

### 概述

2023年，韩国在世界最大经济体排名中位列第12，亚洲排名第4位。作为全球经济领先的发达国家之一，韩国在过去60年中，经历了一次最大规模的经济转型，以仅一代人的时间内迅速崛起成为一个发达的高收入国家而闻名。其在进出口贸易、制造业和科技领域仍处于国际前列，尤其是三星、LG和SK等公司在全球市场具有重要地位。韩国市场规模庞大，法律法规和信用体系健全，因此成为众多企业出海和设立分公司的理想目的地。

### 基本概况



首都  
首尔



人口  
5,150千万



货币  
韩元 (KRW)  
(1韩元≈0.0055人民币)



人均GDP  
USD 34,984  
(截至2021年)

# 一、常规雇佣规定

## 《劳动标准法》(LSA)

《劳动标准法》是韩国管理就业规范最重要的法规。该法律为员工提供了基本保护,包括工资支付、工资扣除的限制、公共假期的提供以及适用于韩国所有员工的其他就业规定。

### 雇佣合同

雇佣合同是雇佣条件的一份协议,应以书面形式制定,雇主和雇员在确立合同后,都应保留一份副本以备参考。一份雇佣合同通常包括以下内容:

- 雇员的合法姓名和身份ID;
- 合同规定的工时及休息时间和地点;
- 带薪年假;
- 试用期;
- 雇主和雇员签署并附有公司印章
- 雇佣期限(开始日期和结束日期 - 如果是固定期限合同);
- 法定假日;
- 工资(基本工资、津贴、加班费和其他支付项目如绩效奖金、激励金等)和发薪日;
- 员工福利(4种社会保险、体检等)。

\*具有强制性

### 试用期

- 没有明确法定要求设立试用期;
- 在试用期为3个月或更短期间内,解雇雇员不需要提前通知。
- 市场惯例:试用期通常为3至6个月;

### 工作时间

- 工作时间不得超过每周40小时和每天8小时,不包括休息时间;
- 只有在雇主和雇员之间达成协议的情况下,工作时间才能额外延长至每周最多12小时。

### 休息/用餐时间

在工作时间内,每4个工作小时至少有30分钟的休息时间,或者在8个工作小时内至少有1小时的休息时间(不计薪酬,将从实际工作中排除)。

### 退休年龄

法定退休年龄为60岁。大多数公司将员工的退休日期设定为员工达到法定退休年龄的那一年的年底。

### 达到60岁后,4项社会保险会发生什么变化?

国家养老金	不强制参加,员工可以自主申请该项目直到65岁(员工100%缴纳)
国家健康保险	无论年龄如何,缴纳金额保持不变
就业保险	无论年龄如何,员工都有义务缴纳(对于65岁或以上的新加入者,可免缴0.9%的失业保险费用)
工伤保险	无论年龄如何,缴纳金额保持不变

## 雇佣规定 (ROE)

当雇主雇佣了10人或以上时,必须准备ROE,其中包括工资计算、支付时间和方式、工作时间、带薪休假、培训、产妇护理、工作场所健康与安全、预防工作场所骚扰的措施以及在发生工作场所骚扰情况时应采取的措施、纪律程序和其他工作条件。

以下事项应报告给韩国劳动部:

- 新的雇佣规定;
- 内容如有变更,应重新提交文件,包括变更前后的内容对比,以供审批;
- 听取半数以上职工/代表半数以上职工的工会意见的证明(经同意和批准);
- 当劳资冲突诉诸法庭时,这可能成为一个重要的关键点。

## 二、工资薪酬

### 最低工资

- 最低工资委员会每年审查最低工资以适应市场需求;
- 从2023年1月1日起,最低时薪为9,620韩元。

### 平均工资

平均工资 = 【发生日期(离职日期)前三个月的总工资】 / 【发生日期(离职日期)前三个月的总天数】

合同奖金/年度激励/未使用的年假支付应加回以统计平均工资(相应的年度金额\*3个月/12个月)。

以下是一个2023年1月15日(发生日期)的离职日期示例,用于计算离职补偿金(在同一雇主下连续工作超过一年后离职的人将获得补偿金)。

平均工资区间	10月15-31日	11月1-30日	12月1-31日	1月1-14日	总计
总天数	17	30	31	14	92
基本工资	1,700,000	3,000,000	3,000,000	1,400,000	9,100,000
加班津贴	200,000	270,000	90,000	200,000	760,000
总工资收入	1,900,000	3,270,000	3,090,000	1,600,000	9,860,000

\*平均日工资:9,860,000韩元/92天=107,174韩元

### 普通工资

普通工资是指常规/定期支付给员工的工资,用作计算法定津贴的基础,例如加班工作的额外支付。它是按小时、按天、按周或按月支付的工资,或者是根据员工的规定工作或全部工作周期性支付的合同工资。

以下是一个月薪5,000,000韩元的示例,用于计算年假津贴、加班、夜班、假日工作津贴等。

每月工时计算	普通时薪
(8小时*5天+8小时)*52周/12个月=209小时	5,000,000韩元/209小时=23,923韩元(时薪)

### 月薪

- 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;
- 支付日期的市场惯例:当月21日、25日、当月最后一天或次月5日、10日;
- 对于终止合同的情况,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;

- 对于月薪,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。

规则	月薪	+	津贴	-	4项社会保险	-	所得税 + 地方所得税	=	净工资
示例	5,000,000	+	400,000	-	600,000	-	200,000+20,000	=	4,580,000

## 加班、夜班、节假日工作津贴

- 加班指每天工作超过8小时后的延长工作；
- 夜班工作指在晚上10点到早上6点之间的工作。

标准工作时间: 上午9点至下午6点,超过8小时的工作需要加班申请	工资比例	示例:时薪(20,000韩元)
工作日 18:00-22:00 工作日 06:00-09:00 周末/节假日 09:00-18:00	150%	30,000韩元
工作日 22:00-06:00 周末/节假日 18:00-22:00 周末/节假日 06:00-09:00	200%	40,000韩元
周末/节假日 22:00-06:00	250%	50,000韩元

## 法定津贴和免税津贴

津贴	描述	法律规定	免税
停工津贴	由雇主造成的业务终止	✓	
未使用的年假津贴	将未使用的年假折算给离职者	✓	
离职津贴	离职时已在该公司工作一年以上	✓	
*交通津贴	每月2,000,000韩元(免税)		✓
*餐费津贴	每月2,000,000韩元(免税)		✓

\*注意:交通津贴和餐费津贴是免税的。

雇主可以根据员工的税收优惠,在员工的月薪中安排两项免税项目。

雇主支付的月薪总额不变。

例如:每月5,000,000韩元的薪水→ 固定:4,600,000韩元+餐费津贴:200,000韩元+交通津贴:200,000韩元

## 三、税收

### 常规信息

- 一般规则是,韩国居民应按其全球范围内的收入进行纳税;
- 非韩国居民只需按在韩国获得的收入进行纳税;
- 居民是指在韩国居住183天或以上的个人,非居民是指除居民之外的个人;
- 纳税周期:次年1月1日至12月31日;
- 雇主应每月进行申报扣除税款,并在年底进行税款调整;
- 税额总是四舍五入到最接近的10韩元。

## 简化预扣税

- 雇主按照每年由国家税务局 (NTS) 更新的简化预扣税表扣除每月所得税；
- 税款金额根据每月应纳税收入的金额和纳税者受抚养人的数量来确定, "受抚养人越多, 税款就越少"。

每月应纳税收入 (韩元)		受抚养人数量 (韩元)				
高于	低于	1	2	3	4	5
3,200	3,220	91,460	73,960	38,540	33,290	28,040
3,220	3,240	93,170	75,670	40,120	33,950	28,700
3,240	3,260	95,430	77,380	41,770	34,610	29,360
3,260	3,280	97,880	79,100	43,420	35,270	30,020
3,280	3,300	100,320	80,810	45,070	35,920	30,670
3,300	3,320	102,770	82,520	46,720	36,580	31,330
3,320	3,340	105,210	84,230	48,370	37,240	31,990
3,340	3,360	107,660	85,940	49,940	37,870	32,260

## 累进所得税

- 韩国居民的纳税净收入按照从6%到45%不等的累进税率纳税 (不包括10%的地方所得税附加税)；
- 非居民的税率与居民相同。在韩国需要支付所得税的个人会被征收所得税额的10%的地方所得税附加税。

年度应纳税收入 (韩元 单位:千)		累进税率
高于	低于	个人所得税
0	14,000	6%
14,000	50,000	15%
50,000	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%

## 概念

- 年底结算是为了找出预缴税款和实际/最终应缴税额 (去年一月至十二月) 之间的差额；
- 最终税款金额会因个人支出的税款抵免方案而有所不同 (例如信用卡支出、个人养老金储蓄、捐赠、医疗费用、教育费用等)。

## 四、社保

### 4种社会保险

- 4种社会保险是根据相关法律要求雇员必须加入的保险计划；
- 韩国实施了4种社会保险计划, 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；
- 所有雇主必须将其员工纳入这些计划, 并根据相关法律规定向保险机构缴纳其规定的份额；
- 社会保险缴费是按照员工每月总工资的百分比进行的；
- 通常的做法是根据合同工资确定缴费额, 并在3月至4月进行调整。

项目	员工支付	雇主支付	保险费率(雇员+雇主)
国家养老金	4.5%	4.5%	9%
国家健康保险 (针对老年人的长期护理保险)	3.545% (健康保险费的12.81%) 总百分比: 3.9991145%	3.545% (健康保险费的12.81%) 总百分比: 3.9991145%	7.09% (健康保险费的12.81%) 总百分比: 7.998229%
就业保险	①失业津贴 = 总薪酬 × 1.80%		
	0.90%	0.90%	1.80%
	员工无需支出②	②就业稳定性和职业能力发展 = 总薪酬 × 每个部分的费率 (仅由雇主支付)	
		少于150名全职员工	总薪酬 × 0.25%
		150名或更多需要优先支持的全职员工	总薪酬 × 0.45%
		150到999名全职员工	总薪酬 × 0.65%
1000名及以上全职员工	总薪酬 × 0.85%		
工伤保险	各行业不相同或公司全部承担		通勤事故1.0/1000

## 雇主的义务

雇主应向政府和相关部门报告,以便将员工纳入韩国各类保险计划中。自2012年以来,已引入电子数据交换(EDI)服务,供雇主在线申报员工的4种社会保险。雇主可以在该系统中申报与修改雇佣的开始、终止和变更,以用于申报保险。

4大主要社会保险	雇佣通知	终止雇佣通知	缴款期
国家健康保险	雇佣后的14天内	终止雇佣后的14天内	次月(员工加入后可以选择是否在第一个月缴款)
国家养老金	次月15日之前	次月15日之前	
就业保险			
工伤保险			当月(按工作日比例计算)

## 五、退休养老金

### 退休/离职津贴(雇主职责)

- 当工作超过一年的员工离开公司时,雇主需要立即支付该离职津贴;
- 退休津贴的优点是具有资产流动性,可作为内部储备金,因为在实际支付之前,退休津贴在雇主的会计账簿中作为负债累计;
- 但缺点是在雇主的业务存在不确定性或困难情况下,雇员领取退休金的权利不稳定;
- 因此,引入了退休养老金制度来弥补这些问题。

### 退休/离职养老金(雇主成本)

- 退休养老金是雇主在雇员工作期间向金融公司累计存放的退休福利基金,由雇主或雇员经营,雇员退休时由雇主支付;
- 与退休津贴制度相比,退休养老金制度的不利之处在于它的资产流动性较低,因为它将退休养老金积累在金融机构而非雇主的账户中,但它具有稳定的退休福利优势。

- a. 固定收益退休养老金 (DB)
  - DB 退休养老金计划由雇主操作和管理, 运营养老金的损失和风险由雇主承担;
  - 雇员退休后可领取预先确定的退休福利。
- b. 固定缴款退休养老金 (DC)
  - DC 退休养老金计划由雇员操作和管理, 运营养老金的损失和风险由雇员承担;
  - 雇员退休后将根据运营情况获得相应的收益或损失。

## 六、休假政策

### 年假

- 每个雇主应该为工作时长不少于一年的80%的员工提供15天以上的带薪休假;
- 从工作的第四年开始, 每工作2年可在15天的基础之上增加1天带薪休假;
- 年假天数的最高上限为25天。

## 七、合同终止与解雇

### 解雇限制

- 韩国劳动标准法要求雇主证明终止合同的“正当理由”。例如: 偷窃、缺勤过多, 以及违反与工作相关的规定;
- 在韩国解雇员工的管理原因: 公司需要证明如果不裁员, 公司将极难维持运营。此判定标准十分严格;
- 在进行裁员之前, 公司应证明已用尽所有其他补救措施, 包括自愿退休。此外, 裁员必须基于“公平合理”的标准进行。

### 解雇的通知期或支付通知期工资

除了以下情况, 雇主应提前向雇员发出解雇通知(如果未提供通知, 则雇主至少应支付该雇员30天的普通工资):

- 雇员连续工作时间不足三个月;
- 由于自然灾害、事故或其他不可避免的情况导致无法继续经营;
- 雇员故意对企业造成严重损害或财产损失, 属于韩国劳动部条例规定的原因之一。

\*没有员工自愿辞职的相关规定。

### 最终支付

根据劳动标准法, 最终支付必须在合同终止后的14天内支付。最终支付通常包括:

- 未支付的工资;
- 通知期工资(如果有的话);
- 其他假期扣除(如无薪假等);
- 年假的折现或扣除;
- 按比例计算的奖金、佣金和双倍工资(如果有的话);
- 离职金。

## 八、强制性培训

项目	对象	培训频率与时长	缺席处罚
工业安全与健康	所有员工(对于拥有5名或5名以上员工的公司)	每季度一次(3~6 小时)	最高可达500万韩元
个人信息保护	负责人	每年一次(1小时)	在发生安全事故时最高可达5亿韩元
提高对职场残疾人的认知	所有员工	每年一次(1小时)	最高可达300万韩元

项目	对象	培训频率与时长	缺席处罚
退休养老金	所有员工	每年一次(1小时)	最高可达1000万韩元
防止职场性骚扰	所有员工	每年一次(1小时)	最高可达500万韩元

#### Article contributed by

Ashley Park  
Deputy General Manager, BIPO South Korea  
E: [Ashley.park@biposervice.com](mailto:Ashley.park@biposervice.com)

Hailey Kim  
Business Development Executive, BIPO South Korea  
E: [hailey.kim@biposervice.com](mailto:hailey.kim@biposervice.com)

## BIPO NEWS

### BIPO CEO Michael Chen入选“36氪新人力先锋·2023韧性领军人物Top10”

8月30日,知名科技创投媒体36氪发布了“36氪新人力先锋·2023韧性领军人物”调研结果, BIPO CEO Michael Chen 凭借行业影响力、领导力及对企业的韧性构建等各个维度的突出表现,入选“36氪新人力先锋·2023韧性领军人物Top10”。

Michael作为一位独具远见的服务领航者,重视数字化带来的业务转型,通过研发创新,持续推动BIPO在全球的战略发展,提升服务辐射能力。BIPO已在全球40多个国家和地区建立服务团队,业务遍及全球150多个国家和地区。BIPO的全球人力资源解决方案结合服务区域全球化和服务交付本地化的特点,帮助各行业公司克服当今复杂的全球用工挑战。



### BIPO受邀参与2023新加坡国庆庆典晚宴

2023年8月11日,中国新加坡商会在上海前滩香格里拉酒店,举办了主题为“携手前行共迎缤纷大世界”的国庆庆典晚宴。活动荣幸邀请到了新加坡驻华大使陈海泉以及新加坡驻沪总领事蔡登合先生等杰出嘉宾,同时吸引了800多名贵宾和政府高级官员的莅临。BIPO也受邀参与了此次盛会,这场盛宴不仅彰显了新中两国友好关系的深厚,更是企业交流与合作的重要平台。

BIPO CEO Michael Chen携手不同职能部门的同事以及合作伙伴,共同出席了庆典晚宴。作为总部位于新加坡的企业,BIPO一直致力于为各行各业的企业提供卓越的产品与服务。其在企业出海新加坡方面的优异表现备受瞩目。通过BIPO提供一系列全面的服务,包括HCM系统解决方案,全球人力资源及薪酬外包(GPO),名义雇主服务(EOR)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上海公开课 | 香港地区人力资源合规管制体系概览 圆满落幕

BIPO于8月17日下午特邀两位专家:BIPO高级顾问周凯刚老师、BIPO企业出海方案咨询总监Carla Chen,为大家全方位解析香港地区的人力资源合规管制体系,并分享香港人才新政及香港政府对企业的资助基金政策,帮助企业更好地应对和遵守香港地区的合规要求。

在这次活动中,周老师以“香港雇佣关系的认定基准”为切入点,引导参会者深入了解中国大陆与香港地区在劳动雇佣关系方面,尤其是雇佣合约、连续性合约等方面的差异。随后,周老师详细解读了香港地区劳动合同的签订、解除、终止流程,法定工资结构与支付方式,工时管理规定,休假制度,社保义务以及非香港居民就业等各项规范,并深入分析了香港用工体系对企业用工成本的影响。通过周老师的精彩讲解,参会者能够全面而深入地理解香港的合规体系,为企业开展海外经营与用工做好充分准备。

紧接着, Carla继续深入探讨了周老师的主题, 分享了香港人才新政策。其中, 引人注目的“高才”、“优才”等政策为计划赴港发展的企业和人才提供了不可多得的机遇。此外, Carla还详细介绍了香港政府为企业设立的资助基金政策, 涵盖了多达十余项的人才资助计划以及政府资助计划。通过这些政策, 参与者可以深入了解如何善用香港政府提供的人才引进和资助机制, 从而在赴港经营过程中实现降本增效。



## BIPO线上研讨会 | 《韩国劳动法与雇佣条例解读》圆满落幕

8月3日, 我们特邀BIPO Korea的Deputy General Manager, Ashley Park参与了线上研讨会。Ashley向与会者详细分析了当地的劳动法和雇佣条例, 通过自身在人力资源管理领域近20年的经验, 帮助企业更好地了解相关情况。

活动中, Ashley与协同者 Hailey Kim 首先为大家介绍了韩国目前的经济形势与用工情况, 并分享了韩国在假期、税收政策、社会福利等人力资源方面的差异, 让与会者首先对韩国有了一个基础的认知。

随后, Ashley分享了韩国劳动法的最新动态及企业在雇佣员工时应注意的重要事项, 对韩国的常规雇佣规则、工资薪酬、税收政策、四项社会保险、退休养老金、休假政策、纪律处分、合同终止和强制性培训等一一进行了详细的分享与解读。Ashley与Hailey的配合分享与专业知识让整个活动更加生动和实用。最后, 面对各位参会者的积极提问, Ashley与Hailey给予了非常专业与落地的解答。



## BIPO x VISA CARE | 泰国签证政策分享及人力资源合规关注线下分享 圆满结束

7月27日, BIPO与VISA CARE联合举办线下研讨会, 特别邀请周凯刚(BIPO海外HR政策研究主理)、Cher Ho (VISA CARE合伙人/首席顾问)及Sawitree Rujited (VISA CARE D&A高级合伙人/移民及安置部负责人), 一起分享并探讨泰国工作签证政策以人力资源合规关注的重点内容。

活动上半场, Cher Ho与Sawitree对泰国工作签证政策和BOI政策进行了解读, 并具体解析了泰国工作签证办理过程中大家遇到的实际问题, 以及泰国工签对企业人才派驻策略的影响。同时引以实际案例进行了总结及分析, 最后根据大家可能会遇到的各类难题, 给予了参考意见。在下半场分享中, 周老师针对泰国的工资给付规则、超时工作管制及特殊休息休假规范予以了详细介绍, 并对如何进行当地人员待遇设计、提升企业工作效率和规划用工成本预算做了专业解读, 提出相应的解决方案。



### 关于我们

BIPO (必博) 创立于2010年, 作为全球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服务客户。

我们的业务遍及全球150多个国家和地区, 服务产品包括HCM系统解决方案, 全球人力资源及薪酬外包 (GPO), 名义雇主服务 (EOR) 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自主研发的人力资源管理系统, 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!

www.biposervice.com

bipoinfo@biposervice.com

400-101-7100

biposvc

bipo-svc



欢迎扫码订阅

Copyright © 2023 BIPO Service. All rights reserved.