



Công việc của bạn có an toàn không?



ướng dẫn ngân  
gọn nhưng rõ



àng về



uyên lao động



Trung tâm phúc lợi dành cho người lao  
động không chính quy thành phố Suwon

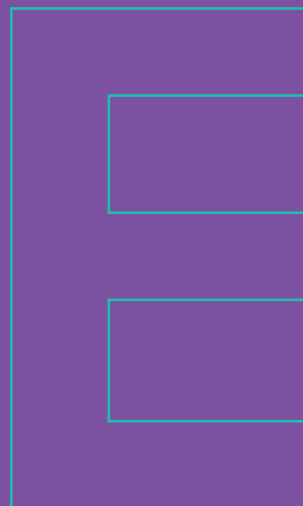
# SỔ TAY QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

## CONTENTS

- 04**    **Áp dụng luật lao động**
- 08**    **Soạn thảo, cung cấp hợp đồng lao động và bảng tiền lương**
- 12**    **Mức lương tối thiểu**
- 15**    **Làm thêm giờ/Làm đêm/Làm việc vào ngày lễ**
- 19**    **Ngày nghỉ hàng tuần / Trợ cấp ngày nghỉ hàng tuần**
- 22**    **Ngày nghỉ lễ**
- 24**    **Trợ cấp thôi việc**
- 27**    **Trợ cấp nghỉ việc**
- 29**    **Bị nợ lương, Giải pháp 1: Khiếu nại lên Bộ Việc làm và Lao động**
- 32**    **Bị nợ lương, Giải pháp 2:  
Đã ký xin thanh toán theo Chế độ trả lương thay**
- 34**    **Nghỉ phép hàng năm có hưởng lương**
- 37**    **Nghỉ thai sản/nghỉ khi bị sảy thai, thai chết lưu  
/nghỉ thai sản của vợ/chồng**

# ORK

- 40** Cha mẹ được nghỉ phép/giảm giờ làm việc trong thời gian chăm sóc con
- 43** Thông báo trước về việc sa thải (và trợ cấp)
- 45** Kỷ luật/sa thải
- 48** Nhân viên xin thôi việc
- 51** Cắt giảm nhân sự
- 54** Khiếu nại lên Ủy ban Quan hệ Lao động khi bị sa thải (kỷ luật) bất công
- 58** Bồi thường tai nạn lao động công nghiệp
- 60** Công nhận tai nạn lao động công nghiệp
- 62** Bị bắt nạt ở nơi làm việc
- 65** Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc
- 67** Cấm phân biệt đối xử với người lao động không chính quy
- 70** Tiếp tục tuyển dụng lao động không chính quy
- 72** Trợ cấp thất nghiệp



# Q1

## ÁP DỤNG LUẬT LAO ĐỘNG



### Áp dụng cho người lao động theo Luật Tiêu chuẩn Lao động

Người lao động chỉ có thể được Luật lao động (Luật Tiêu chuẩn Lao động, Luật về Mức lương Tối thiểu, v.v.) bảo vệ khi có đủ tư cách của người lao động được định nghĩa trong Luật Tiêu chuẩn Lao động. Những loại hình lao động đặc thù – thường được gọi là người làm việc tự do (người lập kế hoạch bảo hiểm, tài xế giao hàng, gia sư, v.v.), thường không được công nhận là người lao động theo Luật Tiêu chuẩn Lao động. Trừ khi họ có hợp đồng riêng với công ty, nếu không, họ sẽ không được hưởng trợ cấp thôi việc, nghỉ phép hàng năm có lương hoặc mức lương tối thiểu. Tuy nhiên, từ ngày 1 tháng 7 năm 2021, những người làm các công việc đặc thù nói trên cũng được tham gia bảo hiểm việc làm bắt buộc và có thể nhận trợ cấp thất nghiệp. Đối với Bảo hiểm tai nạn lao động, tất cả họ cũng đều được hưởng bồi thường tai nạn lao động mà không có ngoại lệ nào.

### Sự khác biệt tùy thuộc vào số lượng nhân viên làm việc toàn thời gian.

Người lao động tại nơi làm việc có từ 5 nhân viên làm việc toàn thời gian trở lên phải tuân theo hầu hết các quy định của Luật lao động nhưng chỉ có một số điều khoản trong số này được áp dụng cho người lao động tại nơi làm việc có từ 4 nhân viên trở xuống. Luật lao động cho họ được hưởng theo hợp đồng lao động, mức lương tối thiểu, trợ cấp thôi việc, nghỉ thai sản, v.v. nhưng không được hưởng chế độ nghỉ phép hàng năm, giờ làm việc, trả lương làm thêm giờ và phải chịu nhiều giới hạn khi bị sa thải.

## Các hạng mục áp dụng cụ thể được liệt kê trong bảng dưới đây.

Loại	Nội dung cụ thể	Có áp dụng cho cơ sở dưới 4 người hay không
Hợp đồng lao động	Tiền lương, số giờ làm việc bình thường, ngày nghỉ hàng tuần, ngày nghỉ hàng năm được quy định cụ thể và ban hành bằng văn bản.	○
Ngày nghỉ hàng tuần và phụ cấp	Một tuần đi làm đầy đủ thì được nghỉ một ngày có lương	○
Hạn chế sa thải	Người lao động không thể bị kỷ luật hoặc sa thải mà không có lý do chính đáng.	×
Thông báo sa thải	Báo trước 30 ngày trước khi bị sa thải hoặc trả 30 ngày lương bình thường	○
Lương tối thiểu	Thanh toán tiền lương cao hơn mức lương tối thiểu được xác định hàng năm theo Luật tiền lương tối thiểu	○
Trợ cấp thôi việc	Trả lương bình quân trên 30 ngày cho 1 năm làm việc liên tục	○
Nghỉ thai sản	Được nghỉ phép 90 ngày trước và sau khi sinh con	○
Nghỉ nuôi con	Cha mẹ có con dưới 8 tuổi học lớp 2 tiểu học thì được cấp phép 1 năm	○
Trợ cấp làm thêm giờ	Tiền lương, số giờ làm việc bình thường, ngày nghỉ hàng tuần, ngày nghỉ hàng năm được quy định cụ thể và ban hành bằng văn bản.	×
Nghỉ thường niên	Nhân viên làm việc dưới 1 năm được nghỉ phép hàng năm là 1 ngày cho 1 tháng đi làm đầy đủ, nhân viên làm việc trên 1 năm được nghỉ phép ít nhất 15 ngày mỗi năm.	×
Nghỉ kinh nguyệt	Lao động nữ có triệu chứng kinh nguyệt được nghỉ 1 ngày/tháng.	×
Trợ cấp nghỉ việc	Nếu công ty phải đóng cửa mà lỗi do chủ lao động thì phải trả cho người lao động hơn 70% mức lương trung bình.	×

## Sự khác biệt tùy theo giờ làm việc

Những nhân viên có giờ làm việc theo quy định (giờ làm việc được xác định trong hợp đồng lao động) dưới 15 giờ một tuần sẽ không được nghỉ lễ hàng tuần, trợ cấp thôi việc hoặc nghỉ phép hàng năm theo Luật Tiêu chuẩn Lao động. Vì vậy, trừ khi có những quy định khác trong hợp đồng lao động nếu không thì người lao động không có ngày nghỉ hàng tuần (có lương) hoặc trợ cấp thôi việc và bạn cũng không được hưởng chế độ nghỉ phép hàng năm.

**Q**

Tôi đang làm giảng viên tại một Trung tâm giáo dục. Tôi đến Trung tâm làm việc vào một thời điểm cố định hàng ngày và nhận được số tiền lương như nhau mỗi tháng. Tuy nhiên, Trung tâm khẳng định tôi là người tự kinh doanh và phải chịu thuế thu nhập 3,3%. Họ không mua 4 loại bảo hiểm cơ bản cho tôi và cũng không có chế độ trợ cấp thôi việc. Như thế có hợp lý không?



**A**

Trong số các giảng viên của Trung tâm (hak-won), những người được coi là làm việc tự do, chẳng hạn như các giảng viên được trả lương theo số lượng sinh viên hoặc giảng viên có thể tự điều chỉnh giờ dạy... thì không được coi là người lao động chính thức nên không được đăng ký tham gia 4 bảo hiểm cơ bản và chế độ trợ cấp thôi việc. Tuy nhiên, hình thức làm việc của bạn giống như một người lao động bình thường cho nên cách đối đãi của trung tâm như vậy không hợp lý.



Q

Có đúng là nơi làm việc phải có từ 5 nhân viên trở lên mới được trả lương làm thêm ngoài giờ hoặc được nghỉ phép hàng năm không?

A

Vâng. Đúng rồi. Luật Tiêu chuẩn Lao động cho phép chủ lao động ở những nơi làm việc có bốn nhân viên toàn thời gian trở xuống không phải trả phụ phí (50%) cho việc làm thêm giờ, làm ca đêm hoặc làm vào ngày nghỉ lễ. Ngoài ra, chủ cũng không cần phải cho công nhân nghỉ phép hàng năm và có thể sa thải nhân viên bất cứ lúc nào.



Q

Quán bida nơi tôi làm việc có tổng cộng 6 nhân viên, nhưng số lượng nhân viên làm việc trung bình mỗi ngày khoảng 3 người. Như vậy thì số lượng nhân viên được coi là nhiều hơn 5 hay ít hơn 5?

A

Số lượng công nhân toàn thời gian được tính bằng cách lấy trung bình số lượng công nhân làm việc tại doanh nghiệp mỗi ngày. Trong các phòng bida, cửa hàng tiện lợi... có nhiều trường hợp các công nhân khác nhau làm việc vào các ngày trong tuần, trong trường hợp này tổng số công nhân vượt quá 5, nhưng số lượng công nhân trung bình làm việc mỗi ngày thường là 4 hoặc ít hơn thì được coi là nơi làm việc có từ 4 nhân viên trở xuống.



Q

Nếu vậy thì tôi sẽ khó xin được nghỉ phép hàng năm hoặc trả lương làm thêm giờ. Vâng, tôi biết rồi.

A

Nếu trong hợp đồng lao động có ghi quy định về tiền lương làm thêm giờ hoặc nghỉ phép hàng năm thì bạn có thể nhận được, vì vậy hãy kiểm tra lại xem sao.



Q

Vâng. Tôi biết rồi.

Q

Nơi tôi làm việc có từ 4 nhân viên toàn thời gian trở xuống và hợp đồng lao động của tôi quy định rằng nếu tôi đi làm đầy đủ trong 1 tháng thì tôi sẽ có 1 ngày nghỉ phép. Vậy tôi có thể nghỉ bao nhiêu ngày?



A

Theo Luật Tiêu chuẩn Lao động, kỳ nghỉ phép hàng năm không được áp dụng ở những nơi làm việc có 04 nhân viên toàn thời gian trở xuống, do đó, người lao động chỉ có thể sử dụng chế độ nghỉ phép được quy định riêng trong hợp đồng lao động hoặc nội quy lao động của công ty. Vì vậy, theo hợp đồng lao động của bạn, bạn chỉ được phép sử dụng một ngày nghỉ phép nếu bạn đi làm đầy đủ suốt tháng đó.



Q

Theo Luật lao động thì nếu người lao động làm việc hơn 15 giờ một tuần thì được trả lương cho kỳ nghỉ phép hàng tuần. Có lẽ vì vậy mà ở nơi tôi làm thêm, tất cả nhân viên đều được quy định trong hợp đồng lao động chỉ được làm việc 14 giờ một tuần.

A

Vậy thực ra bạn chỉ làm việc 14 giờ một tuần phải không?



Q

Không. Không phải như vậy. Hầu hết mọi người dường như đều làm việc khoảng 20 giờ một tuần.

A

Giám đốc đã dùng thủ đoạn để trốn tránh việc trả lương cho ngày nghỉ hàng tuần, nghỉ phép hàng năm và trợ cấp thôi việc. Hầu như không có ngoại lệ, nếu bạn làm việc nhiều hơn 15 giờ một tuần thì số giờ làm việc của bạn sẽ được coi là hơn 15 giờ một tuần, bất kể điều gì được quy định trong hợp đồng lao động của bạn. Do đó, bạn có thể nhận được tiền trợ cấp cho ngày nghỉ hàng tuần, trợ cấp nghỉ việc hàng năm và trợ cấp thôi việc.



Q

Vậy nếu thời gian làm việc đôi khi (chứ không phải luôn luôn) vượt quá 15 giờ một tuần thì sao?

A

Trong trường hợp như vậy, khó có thể nói rằng thời gian làm việc quy định là hơn 15 giờ một tuần nên bạn không thể được hưởng trợ cấp nghỉ phép hàng tuần. Thay vào đó, nếu bạn làm việc nhiều hơn số giờ làm việc quy định ban đầu, bạn có thể nhận được mức lương bổ sung (50%) bằng số giờ làm thêm.



Q

Tôi hiểu rồi. Cảm ơn câu trả lời của bạn.

# Q2

## Soạn thảo và phát hợp đồng lao động và bảng lương cho người lao động



### Nghĩa vụ soạn thảo/phát Hợp đồng lao động

Khi giao kết hợp đồng lao động với người lao động hoặc khi nội dung hợp đồng lao động có thay đổi, người sử dụng lao động phải soạn thảo thành hợp đồng lao động và giao cho người lao động một bản. Điều này nhằm ngăn chặn những tranh chấp có thể phát sinh trong tương lai bằng cách làm rõ các điều kiện làm việc quan trọng.

### Những nội dung bắt buộc phải có trong hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động phải bao gồm các thông tin về tiền lương (các mục thành phần, cách tính, phương thức thanh toán), thời gian làm việc quy định, ngày nghỉ hàng tuần, ngày nghỉ hàng năm. Hợp đồng lao động với người lao động có thời hạn và bán thời gian không chỉ bao gồm tiền lương, thời gian làm việc quy định, ngày nghỉ hàng tuần và nghỉ phép hàng năm mà còn bao gồm thời gian hợp đồng lao động, thời gian nghỉ, các ngày nghỉ lễ và nghỉ phép khác, nơi làm việc và công việc cụ thể, ngày làm việc và số giờ làm việc trong các ngày làm việc (người lao động bán thời gian) cũng phải được quy định cụ thể.

### Nghĩa vụ soạn/phát hành bảng lương

Người sử dụng lao động phải cấp bằng lương cho người lao động. Bảng lương phải bao gồm các thành phần lương, phương pháp tính toán và hạng mục bị khấu trừ. Ngoài ra, các thông tin cụ thể về người lao động như tên người lao động, ngày trả lương, tổng tiền lương và nếu số tiền thay đổi tùy theo số ngày hoặc số giờ làm việc thì phải đưa vào phương pháp tính cho từng thành phần của tiền lương. Về nguyên tắc, bảng lương phải được lập bằng văn bản nhưng cũng có thể gửi qua email.

Q

Khi tôi vào công ty, họ nói lương hàng tháng của tôi là 2,5 triệu won, nhưng khi đến ngày lĩnh lương, họ nói số tiền này đã bao gồm cả trợ cấp thôi việc. Vì không lập hợp đồng lao động nên rất khó chứng minh người sử dụng lao động đã đồng ý trả 2,5 triệu won mỗi tháng. Có cách nào để xử lý vấn đề này không?



A

Nếu mức lương được nêu rõ trong tin tuyển dụng do công ty đăng, bạn có thể chứng minh rằng mức lương hàng tháng là 2,5 triệu won dựa trên điều này. Ngoài ra, nếu không lập hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có thể bị phạt lên tới 5 triệu won, vì vậy bạn có thể báo cáo việc này lên Bộ Việc làm và Lao động.



Q

Tôi đã không nhận được tiền lương trong nhiều tháng. Nhưng vì tôi đã không viết hợp đồng lao động nên không biết liệu tôi có thể nộp đơn khiếu nại lên Bộ Việc làm và Lao động về việc bị nợ lương hay không?

A

Vì việc viết hợp đồng lao động là nghĩa vụ của người sử dụng lao động để người sử dụng lao động không được làm điều gì bất lợi cho người lao động. Do đó, bạn không có hợp đồng lao động không có nghĩa là bạn không có các quyền hợp pháp của một công nhân. Bạn vẫn có thể nộp đơn khiếu nại lên Bộ Việc làm và Lao động về việc bị chủ nợ lương.



Q

Nếu sếp của tôi nói rằng tôi chưa từng làm việc ở đó thì sao?

A

Điều đó hiếm khi xảy ra. Ngay cả trong trường hợp này, bạn vẫn có thể chứng minh mối quan hệ việc làm của mình thông qua chi tiết tài khoản ngân hàng về mức lương trước đây, tài liệu chứng minh công việc bạn đã làm và xác nhận từ đồng nghiệp.



Q

Thời hạn hợp đồng lao động được quy định là ngày 01/01/2024-31/12/2024. Công ty nói đó chỉ là hình thức nhưng tôi thấy lo lắng vì có cảm giác mình là nhân viên hợp đồng tạm thời. Liệu sau này tôi có bị sa thải khi thời hạn hợp đồng kết thúc không?

A

Ngay cả khi người sử dụng lao động nói rằng "Thời hạn hợp đồng lao động chỉ là hình thức" hoặc "Đó chỉ là thời hạn trả lương cố định chứ không phải hợp đồng" thì khi có tranh chấp pháp lý rất có thể thời hạn hợp đồng lao động được quy định trong hợp đồng lao động sẽ được thừa nhận. Bạn nên viết một hợp đồng lao động mới ngay bây giờ hoặc cần có giấy tờ đảm bảo (như làm giấy xác nhận, ghi chép, v.v.) để có thể chứng minh rằng thời hạn hợp đồng chỉ là hình thức.



## Mẫu số 1 của Hợp đồng lao động



Nếu là công ty có đăng ký kinh doanh pháp nhân thì ghi tên pháp nhân của công ty, nếu là công ty cá nhân thì ghi tên chủ doanh nghiệp vào.

## HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

**Công ty TNHH OO** (sau đây gọi là “Người sử dụng lao động”) và **Sunhee Lee** (sau đây gọi là “Người lao động”) ký kết hợp đồng lao động như sau. Nếu bạn là nhân viên toàn thời gian thì để trống, nếu bạn là nhân viên có thời hạn thì ghi thời hạn hợp đồng.

- Thời gian hợp đồng: Từ ngày 1 tháng 9 năm 2024 đến ngày tháng năm
- Nơi làm việc: Công ty TNHH OO, Văn phòng chi nhánh Suwon
- Nội dung công việc: Công việc văn phòng
- Giờ làm việc thông thường: 9h00 – 18h00 (nghỉ giải lao: 12h00 – 13h00)
- Ngày làm việc/ngày lễ: 5 ngày/tuần (hoặc hàng ngày), nghỉ hàng tuần vào Chủ nhật hàng tuần
- Tiền lương
  - Lương tháng (ngày, giờ): Lương cơ bản 2.500.000 won
  - Tiền thưởng: Có (V) Tiền thưởng vào kỳ nghỉ lễ : 2.500.000 won (trả thành nhiều đợt bằng nhau vào Tết Nguyên đán và Chuseok), Không có ( )
  - Các phúc lợi khác (phụ cấp,...): Có ( V ), Không ( )
    - Tiền ăn 100.000 Won
    - Hỗ trợ đi lại 200.000 Won
    - Tiền trợ cấp gia đình 80.000 Won
    - Won
  - Ngày trả lương: ngày 10 hàng tháng (hàng tuần hoặc hàng ngày) (trường hợp nghỉ lễ thì trả vào ngày hôm trước)
  - Phương thức thanh toán: Trả trực tiếp cho người lao động ( ), gửi vào tài khoản tiết kiệm đứng tên người lao động ( V )
- Nghỉ phép có lương hàng năm
  - Nghỉ phép hàng năm có lương theo quy định của Luật Tiêu chuẩn Lao động.
- Có áp dụng bảo hiểm xã hội không (đánh dấu vào ô tương ứng)  
 Bảo hiểm việc làm  Bảo hiểm tai nạn lao động  Lương hưu quốc dân  Bảo hiểm y tế
- Trao bán hợp đồng cho người lao động
  - Ngay sau khi ký kết Hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải sao chụp hợp đồng này và cấp cho người lao động một bản ngay cả khi người lao động không yêu cầu (thực hiện Điều 17 Luật Tiêu chuẩn lao động)
- Những nội dung khác
  - Bất kỳ vấn đề nào không được quy định trong hợp đồng này sẽ được điều chỉnh bởi Luật Tiêu chuẩn Lao động.

Ngày 1 tháng 9 năm 2024

(Chủ doanh nghiệp) Tên doanh nghiệp: Công ty TNHH OO (Điện thoại: 031-000-0000)

Địa chỉ: 000-dong, Jangan-gu, Suwon-si

Người đại diện: Gap-dong Kim (Chữ ký) ㄹ

(Công nhân) Địa chỉ: 000-dong, Jangan-gu, Suwon-si

Số liên lạc: 010-000-0000

Tên: Sunhee Lee (Chữ ký) ㄹ

## Mẫu số 2 của Hợp đồng lao động



Nếu là công ty có đăng ký kinh doanh pháp nhân thì ghi tên pháp nhân của công ty, nếu là công ty cá nhân thì ghi tên chủ doanh nghiệp vào.

# HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

**Công ty TNHH ○○** (sau đây gọi là "Người sử dụng lao động") và **Sunhee Lee** (sau đây gọi là "Người lao động") ký kết hợp đồng lao động như sau. Nếu bạn là nhân viên toàn thời gian thì để trống, nếu bạn là nhân viên có thời hạn thì ghi thời hạn hợp đồng.

- Thời gian hợp đồng: Từ ngày **1** tháng **9** năm **2024** đến: ngày  tháng  năm
- Nơi làm việc: **Trung bày sản phẩm và bán hàng**
- Nội dung công việc: **Trung bày sản phẩm và bán hàng**
- Ngày làm việc, giờ làm việc trong các ngày làm việc

	Thứ hai	Thứ ba	Thứ tư	Thứ năm	Thứ sáu	Thứ bảy
Giờ làm việc	5 giờ	5 giờ	5 giờ	5 giờ	5 giờ	giờ
Mở cửa	12:00	12:00	12:00	12:00	12:00	:
Đóng cửa	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	:
Giờ giải lao	~ 14:30	~ 14:30	~ 14:30	~ 14:30	~ 14:30	: ~ :

- Ngày nghỉ hàng tuần: Chủ Nhật hàng tuần
- Tiền lương
    - Lương theo giờ (hàng ngày, hàng tháng): **10,000KRW** (dấu ○ cho các hạng mục áp dụng)
    - Tiền thưởng: Có ( ) Không (  ) won.
    - Các quyền lợi khác (phụ cấp, v.v.): Có : **Bữa ăn 8.000 won mỗi ngày** (ghi chi tiết), Không có ( )
    - Mức tính thêm lương làm thêm giờ: **150 %**
    - \* Nếu người lao động bán thời gian làm việc lâu hơn số giờ do người sử dụng lao động quy định, thì mức lương bổ sung là **trên 50% so với mức lương trong giờ làm việc bình thường.**
    - Ngày thanh toán lương: **Ngày cuối cùng hàng tháng** (hàng tuần hoặc hàng ngày) (nếu là ngày lễ thì thanh toán vào ngày hôm trước)
    - Phương thức thanh toán: Trả trực tiếp cho người lao động ( ) gửi vào tài khoản tiết kiệm đứng tên người lao động (  )
  - Nghỉ có hưởng lương hàng năm: Người lao động được nghỉ phép có lương hàng năm theo tỷ lệ tương ứng với số giờ làm việc của người lao động bình thường.
  - Có áp dụng bảo hiểm xã hội không (đánh dấu vào ô tương ứng)  
 Bảo hiểm việc làm  Bảo hiểm tai nạn lao động  Lương hưu quốc dân  Bảo hiểm y tế
  - Trao bản hợp đồng cho người lao động
    - Ngay sau khi ký kết Hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải sao chụp hợp đồng này và cấp cho người lao động một bản ngay cả khi người lao động không yêu cầu (thực hiện Điều 17 Luật Tiêu chuẩn lao động)
  - Những nội dung khác
    - Bất kỳ vấn đề nào không được quy định trong hợp đồng này sẽ được điều chỉnh bởi Luật Tiêu chuẩn Lao động.

Ngày 1 tháng 9 năm 2024

(Chủ doanh nghiệp) Tên doanh nghiệp: **Công ty TNHH ○○** (Điện thoại: **031-○○○-○○○○**)

Địa chỉ: **○○○-dong, Jangan-gu, Suwon-si**

Người đại diện: **Gap-dong Kim** (Chữ ký) ㄸ

(Công nhân) Địa chỉ: **○○○-dong, Jangan-gu, Suwon-si**

Số liên lạc: **010-○○○-○○○○**

Tên: **Sunhee Lee** (Chữ ký) ㄸ

# Q3

## Lương tối thiểu



### Mức lương tối thiểu 2023/2024

Phân loại	Năm 2023	Năm 2024	Ghi chú
Lương theo giờ	9,620 won	9,860 won	
Lương theo tháng	2,010,580 won	2,060,740 won	Tiêu chuẩn làm việc 40 giờ/tuần

※ Áp dụng cho tất cả các công ty làm việc có sử dụng người lao động

### Phạm vi áp dụng của mức lương tối thiểu

Cho đến năm 2018, chỉ những khoản lương liên quan đến công việc được trả nhiều hơn một lần mỗi tháng, chẳng hạn như lương cơ bản, phụ cấp công việc và phụ cấp chức vụ, mới được tính vào mức lương tối thiểu, nhưng từ năm 2019, tiền thưởng và phụ cấp phúc lợi được trả nhiều hơn một lần mỗi tháng cũng được tính vào lương tối thiểu. Từ năm 2024, tất cả các khoản tiền thưởng, phụ cấp phúc lợi được trả nhiều lần trong tháng sẽ được tính vào mức lương tối thiểu.



**Q**

Tôi nhận được tổng tiền lương là 2,1 triệu won, bao gồm lương cơ bản 2 triệu won và trợ cấp bữa ăn 100.000 won. Tôi làm việc 8 giờ một ngày, 5 ngày một tuần, từ thứ Hai đến thứ Sáu. Tôi biết rằng mức lương tối thiểu năm nay là hơn 2 triệu won. Có phải là tôi chưa nhận được mức lương tối thiểu phải không?



**A**

Bắt đầu từ năm 2024, toàn bộ trợ cấp phúc lợi đã được tính vào mức lương tối thiểu. Vì vậy, khoản trợ cấp bữa ăn 100.000 won trong số tiền lương của bạn được coi giống như lương cơ bản khi tính lương tối thiểu. Do đó, mức lương bạn được trả là 2,1 triệu won vượt quá mức lương tối thiểu 2.060.740 won vào năm 2024, do đó bạn đang được trả nhiều hơn mức lương tối thiểu.

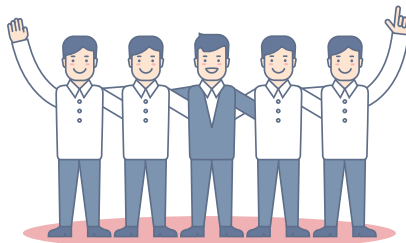
**Q**

Tôi là sinh viên đang làm việc bán thời gian tại một nhà hàng. Tôi cũng có thể nhận được mức lương tối thiểu không?



**A**

Sinh viên làm việc bán thời gian tại các cửa hàng tiện lợi, trạm xăng, nhà hàng, v.v. cũng là người lao động theo Luật Tiêu chuẩn Lao động và Luật về mức tiền lương tối thiểu. Ngoài ra, mức lương tối thiểu áp dụng cho tất cả các nơi làm việc bất kể quy mô nơi làm việc (số lượng nhân viên toàn thời gian, v.v.). Vì vậy, bạn có quyền nhận mức lương cao hơn mức lương tối thiểu do Luật về mức lương tối thiểu quy định.





Q

Tôi là công nhân, làm việc 6 tiếng một ngày từ thứ Hai đến thứ Sáu. Tôi cũng có thể nhận được mức lương tối thiểu 2.060.740 won vào năm 2024 không?

A

Mức lương tối thiểu hàng tháng là 2.060.740 won vào năm 2024 là số tiền được tính dựa trên một công nhân làm việc 40 giờ một tuần (209 giờ làm việc bình thường mỗi tháng). Vì vậy, mức lương tối thiểu đối với một công nhân làm việc 30 giờ một tuần như bạn đương nhiên là dưới 2.060.740 won.



Q

Vậy mức lương tối thiểu của tôi vào năm 2024 là bao nhiêu?

A

Mức lương tối thiểu của bạn vào năm 2024 là  $2.060.740 \text{ won} \times 30 \text{ giờ} / 40 \text{ giờ} = 1.545.560 \text{ won}$ .



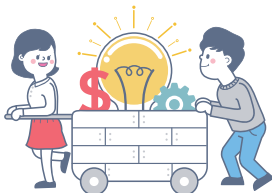
Q

Gần đây tôi đã vào làm việc ở một doanh nghiệp nhỏ. Hợp đồng lao động ghi rõ 90% mức lương tối thiểu sẽ được trả trong 3 tháng thử việc, đây không phải là vi phạm Luật về mức lương tối thiểu hay sao?



A

Nếu hợp đồng lao động của bạn có thời hạn hơn một năm, việc trả 90% mức lương tối thiểu trong thời gian thử việc ba tháng không phải là vi phạm pháp luật. Tuy nhiên, nếu thời hạn hợp đồng lao động của bạn dưới một năm (ví dụ: 11 tháng), bạn phải nhận được toàn bộ mức lương tối thiểu.



# Q4

## Làm thêm giờ /Làm việc ban đêm/Ngày lễ



### Làm thêm giờ, ban đêm và ngày lễ (và phụ cấp) là gì?

Ở những nơi làm việc có từ 5 người lao động toàn thời gian trở lên, chủ sử dụng lao động phải trả thêm 50% so với mức lương thông thường cho công nhân khi làm thêm giờ, làm việc vào ngày nghỉ và làm việc ban đêm. Chúng được gọi là trợ cấp làm việc ngoài giờ, trợ cấp làm việc vào ngày nghỉ, trợ cấp làm việc ban đêm và được gọi chung là trợ cấp làm việc ngoài giờ.

#### Tăng ca

Là làm việc quá giờ làm việc theo quy định của pháp luật (8 giờ/ngày, 40 giờ/tuần) hoặc quá giờ làm việc theo thỏa thuận (thời gian này do người sử dụng lao động và người lao động xác định tại thời điểm ký kết hợp đồng lao động)

#### Làm việc trong ngày nghỉ

Là làm việc vào các ngày lễ (nghỉ cuối tuần, ngày lễ Lao động, ngày lễ, ngày nghỉ theo hợp đồng giữa người sử dụng lao động và người lao động)

#### Làm ca đêm

Là làm việc từ 22h đến 6h sáng hôm sau

## Tính lương làm thêm giờ

Làm thêm giờ, làm việc vào ngày nghỉ, làm việc ban đêm phải được trả ít nhất bằng 1,5 lần mức lương bình thường.

Khi làm thêm giờ, làm vào ngày nghỉ lễ và làm việc ban đêm chồng chéo lên nhau thì phải phụ cấp thêm cho từng hạng mục.

Ví dụ(lương giờ 10,000won)	Cách tính	Lương tăng ca
Trường hợp làm thêm giờ 4 tiếng	$10,000\text{won} \times 4\text{giờ} \times 1.5$	Lương tăng ca 60,000won
Nếu bạn làm thêm 4 tiếng từ 10 giờ tối đến 6 giờ sáng	$10,000\text{won} \times 4\text{giờ} \times 2.0$	Lương tăng ca và làm việc ban đêm 80.000 won
Nếu bạn làm việc 4 giờ vào ngày nghỉ	$10,000\text{won} \times 4\text{giờ} \times 1.5$	Lương tăng ca trong kỳ nghỉ 60.000 won
Nếu bạn làm việc 12 giờ trong ngày nghỉ lễ	$(10,000\text{won} \times 8\text{giờ} \times 1.5) + (10,000\text{won} \times 4\text{giờ} \times 2.0)$	Ngày lễ và tiền làm thêm giờ 200.000 won
Nếu bạn làm việc 12 giờ (8 giờ + 4 giờ) vào hai ngày nghỉ lễ	$(10,000\text{won} \times 8\text{giờ} \times 1.5) + (10,000\text{won} \times 4\text{giờ} \times 1.5)$	Lương tăng ca trong kỳ nghỉ 180.000 won
Nếu bạn làm việc 12 giờ trong ngày nghỉ lễ (bao gồm 2 giờ làm việc vào ban đêm)	$(10,000\text{won} \times 8\text{giờ} \times 1.5) + (10,000\text{won} \times 4\text{giờ} \times 2.0) + (10,000\text{won} \times 2\text{giờ} \times 0.5)$	Ngày lễ và lương tăng ca 200.000 won Lương tăng ca ban đêm 10.000 won

## Hợp đồng lương toàn diện (phụ cấp làm thêm giờ cố định)

Về nguyên tắc, phụ cấp làm thêm giờ chỉ được trả sau khi tính số giờ làm thêm thực tế, nhưng trong trường hợp ngoại lệ, khi số giờ làm việc và phụ cấp làm thêm giờ cố định hàng tháng đã được qui định tại thời điểm ký hợp đồng lao động thì công ty có thể trả tương ứng theo hợp đồng. Tuy nhiên, nó chỉ được coi là ngoại lệ trong trường hợp khó tính số giờ làm việc, cho nên nếu việc tính số giờ làm việc không gặp khó khăn gì thì ngay cả khi có thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động thì nó cũng không hợp lệ.



Q

Tháng này tôi đã làm thêm 8 giờ. Ngày lĩnh lương đang đến gần, công ty nói khó khăn và bảo tôi nên nghỉ một ngày thay vì trả lương ngoài giờ, như vậy có được không?

A



Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định rằng người sử dụng lao động có thể cho phép nghỉ bù thay vì trả lương làm thêm giờ. Tuy nhiên, vì hệ thống nghỉ bù này yêu cầu phải có thỏa thuận bằng văn bản với đại diện nhân viên nên nếu không có thỏa thuận bằng văn bản thì phải trả lương làm thêm giờ.



Q

Tôi không chắc liệu có thỏa thuận bằng văn bản với đại diện nhân viên hay không.

A



Nếu có hội đồng quản lý lao động hoặc công đoàn thì nên kiểm tra xem ở đó có thỏa thuận hay không. Nếu hội đồng quản lý lao động hoặc công đoàn lao động chưa bao giờ đạt được thỏa thuận và người lao động chưa bao giờ bầu người đại diện thì rất ít có khả năng đạt được thỏa thuận. Nếu vậy, bạn có thể được hưởng lương làm thêm giờ. Ngay cả khi hệ thống nghỉ bù được công nhận, số giờ làm thêm của nhân viên phải được tính thêm 50% trở lên. Do đó, thời gian nghỉ bù bạn có thể sử dụng là 8 giờ x 1,5 (12 giờ). Nhưng công ty bảo bạn chỉ nghỉ một ngày thôi nên đó cũng là một vấn đề.



Q

Từ những gì bạn vừa nói, có vẻ như có rất nhiều vấn đề. Chúng tôi sẽ xem xét và thảo luận lại.



**Q**

Tôi làm việc tại một trạm xăng nhỏ, mỗi ngày có 4 người làm việc, chưa kể chủ trạm xăng. Người ta nói rằng công nhân không thể được nhận lương làm thêm giờ ở những nơi làm việc có từ 4 nhân viên toàn thời gian trở xuống. Điều này có đúng không?



**A**

Các doanh nghiệp có bốn nhân viên toàn thời gian trở xuống không thể nhận thêm tiền lương khi làm việc ngoài giờ, làm việc ban đêm hoặc làm việc trong ngày lễ. Tuy nhiên, bạn không thể nhận thêm 50% tiền lương, nhưng nếu bạn làm việc nhiều hơn số giờ đã ký hợp đồng ban đầu, bạn có thể nhận được mức lương thông thường cho số giờ làm thêm. Ví dụ: nếu một công nhân được trả 10.000 won mỗi giờ và quyết định làm việc 8 giờ một ngày (Thứ Hai đến Thứ Sáu). Một tháng nọ anh ta làm thêm 30 giờ so với giờ qui định thì ngoài mức lương cơ bản được nhận hàng tháng ra anh ấy có thể nhận thêm 300.000 won.

**Q**

Công ty chúng tôi không trả thêm 50% tiền lương thông thường cho việc làm thêm giờ, làm việc vào ngày nghỉ hoặc làm việc ban đêm, nhưng lại cấp khoản trợ cấp làm thêm giờ 10.000 won mỗi giờ cho tất cả người lao động.



**A**

ĐÁP. Theo Luật Tiêu chuẩn Lao động, tiền làm thêm giờ phải được cộng thêm 50% tiền lương thông thường. Nếu tiền lương làm thêm giờ theo phương pháp riêng do công ty xác định lớn hơn số tiền cộng thêm 50% mức lương bình thường thì có thể trả theo phương pháp riêng. Tuy nhiên, nếu thấp hơn số tiền cộng thêm 50% mức lương bình thường thì phải tính phụ cấp làm thêm theo mức cộng thêm 50% tiền lương bình thường. Vì mức lương tối thiểu vào năm 2024 là 9.860 won nên lương làm thêm giờ sẽ ít nhất là 14.790 won, tức là  $9.860 \text{ won} \times 1,5$ .



# Q5

## Ngày nghỉ hàng tuần / Phụ cấp ngày nghỉ hàng tuần

**Phụ cấp ngày nghỉ hàng tuần/ ngày nghỉ hàng tuần là gì?**

Nếu người lao động làm đủ một tuần làm việc bình thường thì chủ lao động phải trả cho người lao động một ngày lương và cho người lao động nghỉ ngơi, cái này gọi là ngày nghỉ hàng tuần hoặc trợ cấp ngày nghỉ hàng tuần. Ví dụ: Nếu một công nhân ban đầu nhận được mức lương giờ là 10.000 won tại thời điểm ký hợp đồng lao động và đồng ý làm việc 3 giờ một ngày từ thứ Hai đến thứ Sáu. Nếu anh ta làm việc đủ giờ trong tuần thì anh ấy sẽ nhận được 150.000 won tiền lương (lương tuần) như tiền lương cho công việc (10.000 won x 3 giờ x 5), ngoài ra, anh ấy còn được trả một khoản trợ cấp nghỉ lễ hàng tuần riêng là 30.000 won (10.000 won x 3 giờ) và được đảm bảo có một ngày nghỉ.

**Lương ngày nghỉ hàng tuần được tính như thế nào?**

Lương nghỉ lễ hàng tuần không phải là số giờ làm việc thực tế mà là số giờ làm việc bình thường trong ngày dựa trên số giờ làm việc quy định (số giờ đã thỏa thuận để làm việc trong thời gian làm việc hợp pháp quy định trong hợp đồng lao động ban đầu).

Những người lao động quyết định làm việc 8 giờ một ngày trong 5 ngày (40 giờ một tuần) sẽ được trả lương nghỉ phép hàng tuần là '8 giờ x lương theo giờ'.

Người lao động có số giờ làm việc bình thường mỗi tuần dưới 40 giờ có thể được trả lương ngày nghỉ hàng tuần bằng '8 giờ x số giờ làm việc bình thường mỗi tuần ÷ 40 giờ.' Ví dụ: một công nhân quyết định làm việc hai ngày, mỗi ngày 8 giờ vào Thứ Bảy và Chủ Nhật, sẽ nhận được mức lương nghỉ lễ hàng tuần là "8 giờ x 16 giờ ÷ 40 giờ = 3,2 giờ"

**Có người lao động nào không được trả lương ngày nghỉ hàng tuần không?**

Người lao động có giờ làm việc bình thường dưới 15 giờ một tuần không được hưởng lương nghỉ phép hàng tuần. Việc thanh toán trợ cấp nghỉ lễ hàng tuần căn cứ vào số giờ làm việc quy định nên dù số giờ làm việc thực tế trên 15 giờ nhưng nếu thời gian làm việc quy định dưới 15 giờ thì không được hưởng trợ cấp nghỉ lễ hàng tuần. Tuy nhiên, nếu số giờ làm việc thực tế nhiều lần trên 15 giờ thì có thể thấy người sử dụng lao động đã ấn định thời giờ làm việc quy định dưới 15 giờ nhằm mục đích không trả trợ cấp ngày nghỉ hàng tuần và trong trường hợp này, người lao động có thể được hưởng trợ cấp ngày nghỉ hàng tuần.

**Q**

Tôi làm việc bán thời gian tại một cửa hàng tiện lợi, từ thứ Hai đến thứ Sáu, 4 giờ một ngày. Hợp đồng lao động của tôi ghi rõ mức lương giờ của tôi là 10.000 won (bao gồm cả lương nghỉ lễ hàng tuần). Tôi có thể nhận lương nghỉ lễ hàng tuần không?

**A**

Bộ Việc làm và Lao động cho rằng Hợp đồng lương toàn diện bao gồm trợ cấp nghỉ lễ hàng tuần có thể được ký kết nếu được quy định cụ thể trong hợp đồng lao động. Tuy nhiên, nó phải cao hơn mức lương tối thiểu. Tuy vậy, nếu bạn tính mức lương hàng tuần bao gồm trợ cấp nghỉ lễ hàng tuần bằng mức lương tối thiểu 9.860 won vào năm 2024 thì sẽ là  $9.860 \text{ won} \times 24 \text{ giờ}$  (20 giờ làm việc + 4 giờ nghỉ ngơi hàng tuần) = 236.640 won. Tuy nhiên, vì bạn được trả 10.000 won x 20 giờ = 200.000 won mỗi tuần nên bạn nhận được ít hơn 36.640 won tiền lương mỗi tuần.

**Q**

Tháng này tôi đã nghỉ làm mà không xin phép và công ty cho biết họ sẽ khấu trừ tiền lương hai ngày gồm tiền lương nghỉ một ngày không phép và tiền lương một ngày nghỉ phép hàng tuần. Điều đó có đúng không?

**A**

Tiền nghỉ lễ hàng tuần bắt buộc phải được thanh toán khi đã hoàn thành một tuần làm việc bình thường, vì vậy nếu bạn không thể hoàn thành công việc do vắng mặt mà không báo trước thì việc khấu trừ một ngày lương nghỉ lễ hàng tuần là hợp pháp. Nhân tiện, không phải bạn coi việc vắng mặt trái phép là nghỉ phép hàng năm sao?

**Q**

Họ nói rằng đó là sự vắng mặt trái phép và họ không coi đó là ngày nghỉ phép hàng năm.

**A**

Thế thì bạn không thể tính là ngày nghỉ phép hàng năm được rồi. Nếu bạn sử dụng phép nghỉ hàng năm thì việc đi muộn hoặc về sớm, bạn vẫn được coi là đi làm đầy đủ, nhưng vì không phải như vậy nên bạn không thể làm gì khác khi bị trừ trợ cấp nghỉ việc hàng tuần.

**Q**

Vâng, tôi hiểu rồi. ^^



Q

Tôi dự định nghỉ việc ở công ty mà tôi đã làm việc được khoảng một năm rưỡi cho đến thứ Sáu tuần này. Vậy tôi có được nhận lương nghỉ lễ cho tuần làm việc cuối cùng không?

A



Khi gửi đơn xin thôi việc, nếu bạn ghi là sẽ bắt đầu nghỉ việc từ thứ Hai tuần sau thì bạn vẫn có thể nhận được tiền nghỉ lễ hàng tuần cho tuần cuối cùng. Trong trường hợp đó, mối quan hệ việc làm được coi là kéo dài đến Chủ Nhật (ngày nghỉ trong tuần). Tuy nhiên, nếu bạn lấy Thứ Bảy làm ngày bắt đầu thôi việc thì bạn sẽ không được hưởng lương nghỉ lễ hàng tuần vì bạn sẽ rời công ty trước khi tích lũy đủ thời gian để nhận được trợ cấp nghỉ lễ hàng tuần.

Q

Tôi là người làm công ăn lương và nhận mức lương cơ bản 2 triệu won mỗi tháng. Tôi có thể nhận trợ cấp nghỉ lễ hàng tuần ngoài lương cơ bản không?



A

Vì người lao động được trả lương dự kiến sẽ tiếp tục làm việc trong tháng 1 nên thường thì trợ cấp nghỉ lễ hàng tuần được bao gồm trong lương cơ bản. Vì vậy, bạn không thể nhận được trợ cấp nghỉ lễ hàng tuần riêng biệt.



Q

Tôi làm công nhật ở công trường xây dựng. Tôi cũng có thể nhận được tiền nghỉ lễ hàng tuần không?

A



Bạn có làm việc gần như mỗi ngày không? Hay chỉ khi nào người ta gọi bạn đi làm thì bạn mới đến công trường làm việc?



Q

Tôi chỉ làm việc khi có việc tại hiện trường. Nhưng trong khoảng hai tháng, tôi đã làm việc khoảng ba hoặc bốn lần từ thứ Hai đến thứ Sáu.

A



Nếu thế thì rất khó nhận được tiền nghỉ lễ hàng tuần. Vì người lao động hàng ngày được ký hợp đồng theo ngày nên rất khó để tính số ngày làm việc trong tuần, vì vậy ngay cả khi bạn làm việc từ thứ Hai đến thứ Sáu trong vài tuần, bạn cũng không thể được coi là được hưởng lương nghỉ lễ hàng tuần. Mặt khác, tuy bạn chính thức là người đi làm hàng ngày nhưng trên thực tế, nếu bạn đến làm việc hàng ngày và không khác gì những người làm công ăn lương bình thường thì bạn có thể được hưởng lương nghỉ lễ hàng tuần.



Q

HỒI. Thì ra là như thế. Tôi hiểu rồi.

# Q6

## Ngày nghỉ lễ



### Ngày lễ quốc gia trở thành ngày lễ theo luật định

Ngày nghỉ lễ là những ngày mà các cơ quan chính phủ đóng cửa như được định nghĩa trong 'Quy định về Ngày nghỉ lễ của các cơ quan công quyền.' Chủ Nhật, ngày 1 tháng 3, Ngày Giải phóng, Ngày lập quốc, Ngày Hangeul, Ngày 1 tháng 1, một ngày trước Tết Nguyên đán, Ngày Tết Nguyên đán, một ngày sau Tết Nguyên đán, Ngày Phật Đản, Ngày Trẻ em, Ngày Tưởng niệm, một ngày trước đó Chuseok, Chuseok, một ngày sau lễ Chuseok, Ngày sinh nhật của người Thiên chúa giáo, ngày bầu cử theo Luật bầu cử chính thức, các ngày do chính phủ chỉ định và các ngày lễ thay thế.

Trước khi Luật Tiêu chuẩn Lao động được sửa đổi, các ngày nghỉ lễ không phải là ngày nghỉ theo luật định, vì vậy đó không phải là những ngày mà người lao động có thể nghỉ ngơi hợp pháp trừ khi chúng được chỉ định riêng là ngày nghỉ trong hợp đồng lao động hoặc quy tắc lao động. Tuy nhiên, vào ngày 20 tháng 3 năm 2018, Luật Tiêu chuẩn Lao động đã được sửa đổi để cho phép người lao động được nghỉ lễ vào các ngày lễ.

### Phạm vi áp dụng

Kể từ năm 2024, ngày nghỉ lễ là ngày nghỉ lễ hợp pháp tại nơi làm việc có từ 5 nhân viên làm việc toàn thời gian trở lên. Tuy nhiên, những nơi làm việc có từ 4 nhân viên trở xuống thì không được quyền nghỉ vào ngày lễ trừ khi có quy định khác trong hợp đồng lao động hoặc nội quy lao động.



Q

Công ty chúng tôi đang thay thế các ngày nghỉ lễ bằng ngày nghỉ phép hàng năm. Vì vậy, chúng tôi thực sự không thể sử dụng thời gian nghỉ phép khác ngoài các ngày lễ. Điều này có hợp lệ không?

A

Một số doanh nghiệp đã lợi dụng thực tế là các ngày nghỉ lễ không phải là ngày nghỉ theo luật định và thay thế thời gian nghỉ vào các ngày lễ bằng kỳ nghỉ hàng năm. Tuy nhiên, ở những nơi làm việc có từ 5 nhân viên trở lên, các ngày nghỉ lễ đã trở thành ngày nghỉ theo luật định và không thể thay thế bằng ngày nghỉ phép hàng năm.



Q

Có hội đồng quản lý lao động nên có lẽ đã thỏa thuận ở đó.

A

Vậy thì không còn cách nào khác. Tuy nhiên, không thể thay thế ngày nghỉ lễ hàng năm kể từ ngày nghỉ lễ được trả lương (thực hiện theo từng giai đoạn theo quy mô nơi làm việc) do sửa đổi luật tiêu chuẩn lao động. Số lượng nhân viên là bao nhiêu?



Q

Khoảng 100 người.

A

Vậy thì từ năm 2021 ngày nghỉ lễ sẽ là ngày nghỉ theo luật định nên từ đó không thể thay thế bằng kỳ nghỉ hàng năm.



# Q7

## Trợ cấp thôi việc



### Trợ cấp thôi việc là gì?

Trợ cấp thôi việc là một hệ thống bù đắp cho thời gian làm việc dài hạn tại một công ty bằng cách trả hơn một tháng lương cho những người lao động đã làm việc hơn một năm. Nó được trả cho những người lao động đã làm việc trên một năm, vì vậy nếu bạn không làm việc hơn một năm, bạn không thể nhận được trợ cấp thôi việc. Trong khi đó, những người lao động có thời gian làm việc bình thường dưới 15 giờ/tuần không có quyền được nhận trợ cấp thôi việc.

### Tính trợ cấp thôi việc

**Trợ cấp thôi việc** = mức lương trung bình X 30 ngày X  $\frac{\text{số ngày làm việc}}{365 \text{ ngày}}$

**Mức lương bình quân** =  $\frac{\text{Số ngày trong 3 tháng trước ngày nghỉ việc}}{\text{Tiền lương trong 3 tháng trước ngày nghỉ việc}}$

Bạn có thể dễ dàng tính mức trợ cấp thôi việc được hưởng trên trang tính trợ cấp thôi việc của Bộ Lao động và Việc làm (<http://www.moel.go.kr/retirementpayCal.do>).



**Q**

Ngoài tiền lương tháng, hàng năm tôi còn nhận được thêm tiền thưởng và trợ cấp nghỉ phép hàng năm. Vậy tiền trợ cấp thôi việc có bao gồm tiền thưởng và trợ cấp nghỉ phép hàng năm không?



**A**

Khi tính trợ cấp thôi việc, tiền thưởng và trợ cấp nghỉ phép hàng năm cũng được cộng gộp vào. Tuy nhiên, vì tiền thưởng và trợ cấp nghỉ phép hàng năm được trả theo cơ sở một năm nên chỉ phải cộng thêm giá trị ba tháng. Như vậy chỉ cộng lại  $\frac{3}{12}$  ( $\frac{1}{4}$ ) tổng tiền thưởng và trợ cấp nghỉ phép hàng năm được trả trong năm qua.



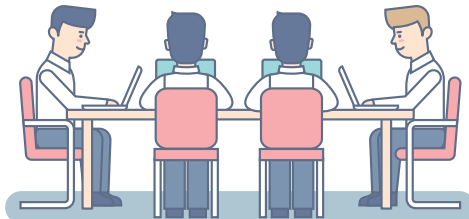
**Q**

Tôi làm việc được 1 năm 10 ngày nhưng công ty nói chỉ trả trợ cấp thôi việc 1 năm (khoảng 1 tháng).



**A**

Trợ cấp thôi việc phải được tính theo ngày dương lịch và được trả theo số ngày làm việc. Do đó, nếu bạn làm việc 01 năm và 10 ngày thì bạn không chỉ nhận được tiền trợ cấp thôi việc của 1 năm mà còn cả tiền trợ cấp thôi việc của 10 ngày lễ nữa ( $\frac{10}{365}$ ).





Q

10 ngày trước khi tôi vào làm việc ở công ty được tròn 1 năm thì công ty đơn phương thông báo cho tôi nghỉ việc. Tôi nghĩ công ty đang dùng mách khỏe để trốn tránh việc phải trả tiền trợ cấp thôi việc cho tôi. Vậy có cách nào để tôi được nhận trợ cấp thôi việc không?

A

Tiền thôi việc chỉ có thể được trả nếu số năm làm việc liên tục ít nhất là một năm, do đó, bạn chỉ có thể nhận được tiền thôi việc khi việc sa thải của công ty bị phán quyết là bất hợp pháp và không hợp lệ. Nếu bạn khiếu nại lên Ủy ban Quan hệ Lao động hoặc Tòa án và việc sa thải của công ty bị phán quyết bất công thì bạn có thể nhận được trợ cấp thôi việc.



Q

Tôi hơi do dự khi phản đối việc sa thải mình tại Ủy ban Quan hệ Lao động hoặc ra tòa chỉ để nhận một tháng lương.

A

Nếu việc sa thải được xác định là bất công, bạn có thể được trả một số tiền tương đương với tiền lương của bạn trong thời gian bị sa thải cùng với tiền trợ cấp thôi việc.



Q

Nếu được phán quyết là đã bị sa thải oan uổng thì trong thời gian bị sa thải tôi có được nhận lương ngoài trợ cấp thôi việc không?

A

Vâng. Đúng rồi. Trường hợp người lao động không thể làm việc do lỗi của người sử dụng lao động không thực hiện nghĩa vụ trong hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động phải trả cho người lao động mức lương đã cam kết theo hợp đồng lao động.

Thêm nữa, ngoài việc nộp đơn xin cứu trợ việc sa thải bất công ở Ủy ban Quan hệ Lao động, nếu bạn bị sa thải mà không nhận được thông báo trước 30 ngày, bạn có thể yêu cầu Bộ Lao động trả tiền trợ cấp thông báo sa thải.

Khoản trợ cấp thông báo sa thải sẽ được áp dụng nếu công ty không gửi thông báo sa thải cho người lao động 30 ngày trước khi sa thải, bất kể việc sa thải có chính đáng hay không. Số tiền này tương đương với 30 ngày lương thông thường.



# Q8

## Trợ cấp nghỉ việc



### Trợ cấp nghỉ việc là gì?

Khi một doanh nghiệp ngừng hoạt động do lỗi của người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động phải trả cho người lao động một khoản trợ cấp tương đương với hơn 70% mức lương trung bình. Khoản này được gọi là trợ cấp nghỉ việc.

### Nguyên nhân thuộc về người sử dụng

Nếu lỗi do người lao động ngưng làm việc, không đi làm, hoặc nghỉ việc không đúng thì người sử dụng lao động không có nghĩa vụ chi trả tiền trợ cấp nghỉ việc vì đó không phải lỗi của người sử dụng lao động. Ngoài ra, nếu doanh nghiệp phải đóng cửa do thiên tai thì không có nghĩa vụ phải trả trợ cấp nghỉ việc.

Mặt khác, doanh số bán hàng ế ẩm, khó khăn về tài chính, thiếu nguyên liệu, giảm sản xuất, di dời nhà máy, đóng cửa, đóng cửa kinh doanh để ngăn ngừa bệnh truyền nhiễm... là những nguyên nhân thuộc về chủ doanh nghiệp nên chủ cơ sở phải có nghĩa vụ trả tiền trợ cấp nghỉ việc.

### Số tiền trợ cấp nghỉ việc

Số tiền trợ cấp nghỉ việc ít nhất phải bằng 70% mức lương trung bình (hoặc vượt mức lương bình thường). Tuy nhiên, nếu được sự chấp thuận của Ủy ban Quan hệ Lao động, công ty có thể trả ít hơn so với số tiền trợ cấp qui định.



Q

Tôi làm việc tại cơ sở phúc lợi xã hội. Tuy nhiên, do dịch corona, số lượng người sử dụng dịch vụ đã giảm và để ngăn chặn sự truyền nhiễm corona trong văn phòng nên người ta nói rằng cơ sở sẽ đóng cửa, chỉ để lại những nhân viên thiết yếu. Thế là họ bảo tôi nghỉ. Vậy tôi có được nhận tiền trợ cấp nghỉ việc hay không?

A

Nếu đồng nghiệp hoặc người sử dụng cơ sở được chẩn đoán mắc vi-rút Corona và buộc phải đình chỉ hoạt động của cơ sở theo lệnh của chính phủ, người sử dụng lao động không có nghĩa vụ phải trả tiền trợ cấp nghỉ việc. Vì trường hợp này không thể quy lỗi cho người sử dụng lao động.

Tuy nhiên, trong trường hợp của bạn, nếu cơ quan đóng cửa vì mục đích phòng ngừa mặc dù không có trường hợp nào được xác nhận thì đó là lỗi của người sử dụng lao động và phải thanh toán tiền trợ cấp nghỉ việc. Vì vậy, trừ khi được Ủy ban Quan hệ Lao động chấp thuận, chủ cơ sở phải được trả số tiền trợ cấp nghỉ việc bằng 70% mức lương trung bình.



Q

Tôi làm việc ở bộ phận sản xuất. Tuy nhiên, họ cho biết tình hình công ty đang khó khăn và họ sẽ chỉ làm việc 4 giờ/ngày bắt đầu từ tháng này. Tôi cũng có thể nhận được trợ cấp nghỉ việc không?

A

Trợ cấp nghỉ việc không chỉ áp dụng cho việc ngừng hoạt động toàn bộ cơ sở hàng ngày, hàng tuần hoặc hàng tháng mà còn áp dụng cho việc ngừng hoạt động một phần nhằm giảm số giờ làm việc. Do đó, bạn có thể nhận được trợ cấp nghỉ việc khi giảm 4 giờ làm việc.



Q

Công ty của tôi yêu cầu tôi ký vào mẫu đơn đồng ý nghỉ phép không lương. Tôi biết tình hình công ty đang khó khăn nhưng chính phủ nói sẽ hỗ trợ một phần trợ cấp ngừng hoạt động nhưng có vẻ như đã đi quá xa. Nếu tôi ký giấy đồng ý, liệu tôi có thể nhận được trợ cấp nghỉ việc không?

A

Nếu bạn ký vào mẫu đơn đồng ý nghỉ phép không lương, bạn sẽ không thể nhận được tiền lương tạm thời trừ khi người ta thừa nhận rằng bạn bị buộc phải ký vào đó do bị ép buộc hoặc đe dọa. Vì vậy, vui lòng không ký vào giấy đồng ý nghỉ phép không lương và hãy yêu cầu thanh toán trợ cấp nghỉ việc.



# Q9

## Giải pháp khi bị nợ lương 1 : Khiếu nại lên Bộ Việc làm và Lao động



### Khiếu nại lên Bộ Việc làm và Lao động là gì?

Cách dễ dàng nhất để làm nếu bạn chưa nhận được tiền lương hoặc trợ cấp thôi việc là nộp đơn khiếu nại lên Bộ Lao động. Khiếu nại với Bộ Lao động về việc không được trả lương có nghĩa là "Tôi chưa nhận được tiền lương của mình, vì vậy Bộ Việc làm và Lao động nên điều tra sự thật và ban hành lệnh hành chính để người sử dụng lao động có thể trả lương cho tôi". Bạn không chỉ có thể nộp đơn khiếu nại lên Bộ Việc làm và Lao động về khoản tiền lương chưa được trả mà còn có thể nộp đơn khiếu nại yêu cầu xử lý hình sự nếu người sử dụng lao động vi phạm các luật liên quan đến lao động như Luật Tiêu chuẩn Lao động.

Nếu người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật, thanh tra lao động của Bộ Việc làm và Lao động có thể ra lệnh chấn chỉnh. Nếu chủ doanh nghiệp không cải thiện ngay cả sau khi có lệnh chỉnh sửa, chủ doanh nghiệp sẽ bị buộc tội hình sự và vụ việc sẽ được chuyển sang cơ quan công tố. Các công tố viên sau đó truy tố chủ doanh nghiệp. Quy trình chi tiết như sau.

## Thủ tục khiếu nại





Q

Người sử dụng lao động không trả lương mặc dù thanh tra lao động của Bộ Lao động đã ra lệnh khắc phục tình trạng nợ lương. Tôi nên làm gì?

A



Nếu thanh tra lao động tiến hành điều tra và xác nhận thực tế về việc bạn chưa được trả lương thì bạn có thể được cấp Giấy chứng nhận việc bị người sử dụng lao động nợ lương, bao gồm cả số tiền lương chưa được trả. Nếu bạn đem Giấy chứng nhận này kèm với Đơn xin thanh toán nộp cho Cơ quan Phúc lợi và Bồi thường cho Người lao động Hàn Quốc thì bạn có thể được ưu tiên thanh toán một số tiền đáng kể trong số tiền bạn chưa được trả.

Nếu bạn chưa nhận được toàn bộ số tiền lương bị nợ vì số tiền lương bị nợ lớn hơn số tiền đã được trả, bạn có thể nộp đơn xin trợ giúp pháp lý từ Tổng công ty Trợ giúp Pháp lý Hàn Quốc, nhờ luật sư chỉ định miễn phí, khởi kiện dân sự, và sau đó buộc phải xử lý tài sản của công ty.



Q

Mất bao lâu?

A



Nếu bạn nộp đơn xin thanh toán một khoản trợ cấp nhỏ từ Công ty Phúc lợi và Bồi thường cho Người lao động Hàn Quốc, bạn có thể nhận được khoản trợ cấp này trong khoảng một tháng. Trong trường hợp phải khởi kiện thì tùy theo từng trường hợp nhưng sẽ mất khoảng 2 đến 3 tháng nếu chủ doanh nghiệp không đưa ra bất kỳ phản đối nào. Nếu sau đó tịch thu tài sản công ty để cưỡng chế thi hành án thì thời gian sẽ khác nhau rất nhiều tùy thuộc vào loại tài sản.

Q

Tôi đã nhận toàn bộ tiền lương và trợ cấp thôi việc nhưng không nhận được tiền làm thêm giờ hoặc tiền nghỉ phép hàng năm. Kể cả trong trường hợp này tôi có thể khiếu nại hoặc nộp đơn khiếu nại lên Bộ Việc làm và Lao động được không?



A

Tất cả các khiếu nại có thể nộp lên Bộ Việc làm và Lao động đều là những khiếu nại phát sinh từ các mối quan hệ lao động. Vì vậy, bạn không chỉ có thể khiếu nại khi không nhận được tiền lương hàng tháng mà còn có thể khiếu nại lên Bộ Lao động và Việc làm về tiền phụ cấp làm thêm giờ, tiền nghỉ phép hàng năm do nghỉ phép hàng năm chưa sử dụng và tiền lương danh dự, tiền gửi hưu trí do nghỉ hưu danh dự.



# Q10

## Giải pháp khi bị nợ lương 2 : Xin thanh toán tạm ứng (trả thay)



### — thanh toán tạm ứng

rả trước là một hệ thống trong đó Công ty Phúc lợi và Bồi thường cho Người lao động Hàn Quốc do chính phủ điều hành thay mặt người sử dụng lao động trả tiền cho người lao động khi người sử dụng lao động không trả lương và trợ cấp thôi việc cho người lao động. Cơ quan Phúc lợi và Bồi thường cho Người lao động Hàn Quốc sẽ ứng trả trước tiền lương và trợ cấp thôi việc cho người lao động, sau đó yêu cầu người sử dụng lao động bồi thường sau. Những khoản tạm ứng này được chia thành các khoản tạm ứng đơn giản và tạm ứng phá sản. Khoản thanh toán đơn giản lên tới 10 triệu won, được thanh toán sau khi hoàn thành cuộc điều tra của Bộ Việc làm và Lao động hoặc phán quyết cuối cùng của tòa án, bất kể công ty có hoạt động hay không.

Thanh toán phá sản là khoản thanh toán lên tới 21 triệu won khi một công ty không hoạt động do phá sản hoặc vì lý do khác. Trước đây, các khoản thanh toán (trợ cấp) này chỉ áp dụng cho người lao động thôi việc nhưng gần đây pháp luật đã sửa đổi để những người lao động đang làm việc hiện tại cũng được áp dụng (giới hạn một lần tại một nơi làm việc).

### — So sánh thanh toán đơn giản và thanh toán phá sản (đối với người thôi việc)

	Thanh toán đơn giản	Thanh toán phá sản
<b>Đối tượng</b>	Nộp đơn bất kể công ty có phá sản hay không	Nộp đơn khi công ty phá sản (tuyên bố phá sản, quyết định tiến hành các thủ tục phục hồi, phá sản trên thực tế)
<b>Yêu cầu</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Yêu cầu đối với người lao động</li><li>1. Khởi kiện trong thời hạn 2 năm kể từ ngày thôi việc</li><li>•Yêu cầu đối với người sử dụng</li><li>1. Địa điểm kinh doanh tuân theo Luật bảo hiểm tai nạn công nghiệp</li><li>2. Hoạt động kinh doanh trên 6 tháng kể từ ngày đăng ký bảo hiểm tai nạn lao động</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Yêu cầu đối với người lao động</li><li>1. Thôi việc trước 1 năm so với tiêu chuẩn nghỉ việc và 3 năm tính từ ngày rời khỏi công ty.</li><li>2. Trong vòng 1 năm kể từ ngày thôi việc thì công ty nộp đơn xin công nhận phá sản.</li><li>•Yêu cầu người sử dụng</li><li>1. Địa điểm kinh doanh tuân theo Luật bảo hiểm tai nạn công nghiệp</li><li>2. Hoạt động kinh doanh trên 6 tháng kể từ ngày đăng ký bảo hiểm tai nạn lao động</li></ul>



	Thanh toán đơn giản	Thanh toán phá sản
<b>Quy trình đăng ký</b>	Xác nhận về khoản tiền lương chưa thanh toán của Bộ Việc làm và Lao động hoặc phán quyết cuối cùng của tòa án → Đơn xin thanh toán đơn giản bởi Công ty Phúc lợi và Bồi thường cho Người lao động Hàn Quốc → Nhận khoản thanh toán đơn giản	Xác nhận tiền lương chưa thanh toán của Bộ Việc làm và Lao động → Nộp đơn xin công nhận phá sản, v.v. → Nhận đơn xin thanh toán phá sản từ Công ty Phúc lợi và Bồi thường Lao động Hàn Quốc → Nhận tiền phá sản
<b>Số tiền thanh toán</b>	Trong tổng số tiền lương bị nợ sẽ được thanh toán tối đa 10 triệu KRW(riêng tiền lương, trợ cấp nghỉ phép và trợ cấp thôi việc sẽ được thanh toán tối đa là 7 triệu KRW cho mỗi khoản).	*Có giới hạn trên cho từng nhóm tuổi và số tiền được trả lên tới 21 triệu won.

## Thanh toán cho người lao động hiện đang làm việc

## Nhận hỗ trợ từ luật sư lao động do nhà nước chi định

Khi người lao động đang làm việc mà không nhận được tiền lương, trợ cấp nghỉ phép, v.v., thì người đó có thể nhận được bồi thường bằng cách nộp đơn khiếu nại lên Bộ Việc làm và Lao động hoặc nộp đơn kiện lên tòa án để được phán quyết nhận tiền. Tiền lương 3 tháng sẽ được trả tính từ ngày nộp đơn khởi kiện, kiến nghị.

Bạn có thể chọn một luật sư lao động do chính phủ chỉ định hỗ trợ miễn phí cho bạn khi nộp đơn xin thanh toán. Tuy nhiên, trong số các hồ sơ yêu cầu thanh toán chung được thực hiện khi công ty phá sản, luật sư lao động do chính phủ chỉ định chỉ hỗ trợ hồ sơ xin công nhận phá sản chứ không áp dụng đối với các doanh nghiệp đã bị tòa án tuyên bố phá sản hoặc các doanh nghiệp quyết định bắt đầu các thủ tục phục hồi. Trên thực tế, việc công nhận phá sản có nghĩa là công ty tuy chưa chính thức bị tuyên bố phá sản nhưng đã xác nhận rằng hoạt động kinh doanh của công ty đã bị đình chỉ và rất khó trả lương cho người lao động.

**Q**  
 Vì công ty không trả lương và trợ cấp thôi việc nên tôi đã làm đơn khiếu nại lên Bộ Lao động và Việc làm, thậm chí còn đâm đơn kiện dân sự và đã có phán quyết cuối cùng. Tuy nhiên, trong thời gian đó, công ty bị phá sản và không còn tài sản để bán đấu giá. Có cách nào để lấy được tiền không?



**A**  
 Nếu công ty phá sản và không thể trả lương, trợ cấp thôi việc, v.v. cho người lao động, hoặc nếu công ty có tài sản nhưng không thể chuyển thành tiền mặt do bị tịch thu, v.v. và dự kiến sẽ mất nhiều thời gian, bạn có thể nhận được thanh toán trước. Để nhận được khoản thanh toán trước, trước tiên bạn phải nộp đơn khiếu nại lên Bộ Việc làm và Lao động. Vì bạn đã nộp đơn khiếu nại lên Bộ Việc làm và Lao động nên bước tiếp theo là nộp đơn xin công nhận công ty bạn làm việc phá sản, v.v., sau đó nộp đơn xin thanh toán trước khi được chứng nhận là công ty phá sản.

# Q11

## Nghỉ phép hàng năm



### Nghỉ phép hàng năm là gì?

Để đảm bảo người lao động được nghỉ ngơi và sống khỏe mạnh, những người lao động làm việc dưới một năm được nghỉ phép một ngày vào tháng 1 hàng năm và những người lao động làm việc trên một năm được nghỉ phép hơn 15 ngày.

### Cách tính ngày nghỉ phép hàng năm

Thời gian làm việc	Số ngày nghỉ hàng năm															
Dưới 1 năm	Mỗi tháng đi làm đầy đủ thì được 1 ngày nghỉ phép															
Trên 1 năm	<ul style="list-style-type: none"><li>Bạn sẽ có 15 ngày nghỉ phép nếu đi làm hơn 80% số ngày làm việc bình thường trong một năm</li><li>Nếu bạn làm việc dưới 80% số ngày làm việc bình thường trong năm, cứ mỗi tháng làm việc hoàn thành tốt sẽ được nghỉ 01 ngày.</li><li>Sau 3 năm làm việc thì cứ mỗi 2 năm bạn sẽ có thêm 1 ngày nghỉ phép.</li></ul>															
	<table border="1"><thead><tr><th>Thời gian làm việc</th><th>3 năm</th><th>4 năm</th><th>5 năm</th><th>9 năm</th><th>15 năm</th><th>19 năm</th><th>21 năm</th></tr></thead><tbody><tr><td>Số ngày nghỉ tương ứng là</td><td>16 ngày</td><td>16 ngày</td><td>17 ngày</td><td>19 ngày</td><td>22 ngày</td><td>24 ngày</td><td>25 ngày</td></tr></tbody></table>	Thời gian làm việc	3 năm	4 năm	5 năm	9 năm	15 năm	19 năm	21 năm	Số ngày nghỉ tương ứng là	16 ngày	16 ngày	17 ngày	19 ngày	22 ngày	24 ngày
Thời gian làm việc	3 năm	4 năm	5 năm	9 năm	15 năm	19 năm	21 năm									
Số ngày nghỉ tương ứng là	16 ngày	16 ngày	17 ngày	19 ngày	22 ngày	24 ngày	25 ngày									

※ Ngay cả khi bạn đến muộn hoặc về sớm, bạn vẫn được coi là có mặt đầy đủ nếu bạn đến làm việc.

### Sử dụng chế độ nghỉ phép hàng năm đối với người có thời gian làm việc liên tục dưới 1 năm

Người lao động làm việc dưới một năm chỉ được nghỉ phép hàng năm cho đến khi thời gian làm việc được đủ 1 năm kể từ ngày gia nhập công ty và có thể được hưởng tiền trợ cấp nghỉ phép hàng năm đối với những ngày nghỉ phép hàng năm chưa sử dụng.

### Sử dụng chế độ nghỉ phép hàng năm đối với người làm việc liên tục trên 1 năm

Kể từ ngày đủ điều kiện nghỉ phép hàng năm thì bạn có thể sử dụng bất cứ lúc nào trong năm. Ví dụ: nếu một người được tuyển dụng vào ngày 1 tháng 1 năm 2023, đã đi làm hơn 80% số ngày làm việc bình thường trong một năm thì tổng cộng 15 ngày nghỉ phép hàng năm sẽ được cộng dồn vào ngày 1 tháng 1 năm 2024 và thời gian nghỉ phép này kết thúc vào ngày 31 tháng 12 năm 2024. Bạn có thể sử dụng tối đa. Đối với trường hợp nghỉ phép hàng năm không được sử dụng trước ngày 31 tháng 12 năm 2024 thì có thể được nhận tiền trợ cấp (lương) nghỉ phép hàng năm sau ngày 1 tháng 1 năm 2025.

### Tiền trợ cấp nghỉ phép hàng năm

Tiền trợ cấp nghỉ phép hàng năm được tính theo ngày lương thường xuyên hoặc mức lương bình quân. Cũng như các yêu cầu trả lương khác, thời hiệu hưởng trợ cấp nghỉ phép hàng năm là 3 năm nên việc yêu cầu phải được thực hiện trong thời hạn 3 năm kể từ ngày phát sinh quyền yêu cầu thanh toán tiền trợ cấp nghỉ phép hàng năm (ngày tiếp theo của ngày cuối cùng có thể sử dụng ngày nghỉ hàng năm).

Q

Ngày nghỉ phép hàng năm có được tính kể cả ngày nghỉ lễ (Thứ bảy và Chủ nhật) không?



A

Ngày nghỉ hàng năm được tính không bao gồm ngày nghỉ lễ. Ví dụ: Người lao động làm việc từ thứ Hai đến thứ Sáu, nghỉ thứ Bảy, Chủ nhật và nghỉ từ thứ Hai đến Chủ nhật tuần sau thì số ngày nghỉ phép hàng năm là 5 ngày.

Q

Quy định của công ty chúng tôi quy định rằng ngày nghỉ phép hàng năm không được sử dụng quá 5 ngày. Tôi muốn đi du lịch nước ngoài khoảng hai tuần vào mùa hè này, nhưng tôi có thể nghỉ phép hàng năm được không?



A

Người lao động có thể sử dụng ngày nghỉ phép hàng năm bất cứ khi nào họ muốn mà không bị giới hạn số ngày liên tục. Tuy nhiên, chủ doanh nghiệp chỉ được thay đổi thời gian sử dụng khi có sự gián đoạn đáng kể trong hoạt động kinh doanh. Ở đây, khi có sự gián đoạn đáng kể đối với hoạt động kinh doanh, điều đó có nghĩa là “công việc được thực hiện trong thời gian nghỉ phép mà người lao động nộp đơn là cần thiết đối với công việc của tổ chức, bao gồm cả công việc do nhân viên phụ trách và trong phạm vi rất khó để tìm được một công nhân thay thế.” Nếu một công nhân khác có thể thay thế công việc của bạn vào ngày bạn muốn sử dụng, công ty không thể ngăn cản bạn sử dụng ngày nghỉ phép hàng năm.



Q

Tôi có thể sử dụng chế độ nghỉ phép năm sau khi đã sử dụng chế độ nghỉ thai sản, nghỉ chăm con không?

A

Thời gian nghỉ trước khi sinh, sau khi sinh và nghỉ chăm con được coi là thời gian đi làm khi tính ngày nghỉ hàng năm. Vì vậy, chế độ nghỉ phép hàng năm có thể được sử dụng bình thường ngay cả sau khi nghỉ thai sản và nghỉ chăm con.



Q

Vậy điều này có nghĩa là tôi có thể sử dụng hơn 15 ngày nghỉ phép hàng năm ngay cả sau khi đã nghỉ chăm con phải không?

A

Vâng. Đúng rồi. Bạn có thể sử dụng thời gian nghỉ phép như thể bạn đã làm việc bình thường mà không sử dụng thời gian nghỉ thai sản hoặc nghỉ chăm sóc con cái.



Q

Tôi làm việc cho một doanh nghiệp nhỏ. Ngoài sếp ra thì còn có 3 người làm ở đó, tôi cũng được nghỉ phép hàng năm chứ?

A

Có quy định gì về nghỉ phép hàng năm trong hợp đồng lao động hoặc quy định của công ty không?



Q

Vì là công ty nhỏ nên không có quy định nào của công ty. Hợp đồng lao động chỉ ghi rõ: "Tuân theo Luật Tiêu chuẩn Lao động".

A

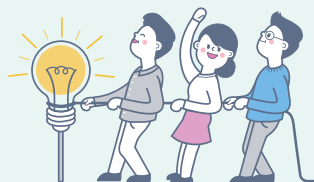
Vì nghỉ phép hàng năm chỉ được yêu cầu ở những nơi làm việc có từ 5 nhân viên toàn thời gian trở lên nên không thể sử dụng phép nghỉ phép hàng năm trừ khi có quy định nghỉ phép hàng năm riêng biệt trong hợp đồng lao động.

Như trong hợp đồng lao động, nếu bạn "tuân theo Luật Tiêu chuẩn Lao động" thì nơi làm việc có từ 4 nhân viên trở xuống sẽ không được nghỉ phép hàng năm nên bạn sẽ không có quyền sử dụng chế độ nghỉ phép hàng năm.



# Q12

## Nghỉ thai sản trước và sau sinh / sảy thai/nghỉ thai chết lưu / nghỉ thai sản của vợ/chồng



### Nghỉ thai sản/thai chết lưu là gì?

Điều này đề cập đến việc nghỉ phép theo luật định dành cho lao động nữ đã sinh con, sảy thai hoặc thai chết lưu để giúp đảm bảo sinh con ổn định và sức khỏe của người lao động. Lao động nữ đã sinh con được nghỉ phép 90 ngày trước và sau khi sinh con (45 ngày sau khi sinh con), lao động sảy thai hoặc thai chết lưu trên 16 tuần được nghỉ phép từ 30 đến 90 ngày tùy theo thời gian mang thai. (Tuần thai 16 đến 21: 30 ngày, 22 đến 27 tuần: 60 ngày, 28 tuần trở lên: 90 ngày)

### Tính toán kỳ nghỉ

Trong 60 ngày nghỉ thai sản đầu tiên, người sử dụng lao động phải trả nhiều hơn mức lương bình thường và trong 30 ngày còn lại, chính phủ sẽ trả tới 2,1 triệu won. Tuy nhiên, người lao động tại các công ty đủ điều kiện được hỗ trợ ưu tiên sẽ được trả 4,2 triệu won trong 60 ngày đầu tiên và công ty sẽ chỉ phải trả phần chênh lệch so với mức lương thông thường.

※ Các công ty đủ điều kiện được ưu tiên hỗ trợ: · Ngành sản xuất có từ 500 nhân viên trở xuống, · Ngành khai thác mỏ, xây dựng, vận tải và kho bãi, ngành thông tin và truyền thông, quản lý cơ sở kinh doanh, ngành dịch vụ hỗ trợ kinh doanh và cho thuê, ngành dịch vụ chuyên môn, khoa học và công nghệ, ngành y tế và dịch vụ phúc lợi xã hội có từ 300 nhân viên trở xuống, · Ngành bán buôn và bán lẻ, ngành lưu trú và nhà hàng, ngành tài chính và bảo hiểm, nghệ thuật, thể thao và các ngành dịch vụ liên quan đến giải trí: 200 người trở xuống, · Các ngành khác: 100 người hoặc ít hơn

### Vợ/chồng nghỉ thai sản

Lao động nam có vợ đã sinh con được hưởng 10 ngày nghỉ có lương trong vòng 90 ngày sau khi sinh con và chỉ được sử dụng một lần. Người lao động làm việc tại các công ty đủ điều kiện được hỗ trợ ưu tiên sẽ được nghỉ 5 ngày có hưởng lương như chế độ trợ cấp thai sản cho vợ/chồng.

### Nghỉ điều trị vô sinh

Nếu vợ/chồng của bạn trải qua điều trị vô sinh như thụ tinh nhân tạo hoặc thụ tinh trong ống nghiệm, bạn có thể được nghỉ phép tối đa 3 ngày mỗi năm, trong đó ngày đầu tiên được nghỉ phép có lương.

**Q**

Một người lao động muốn trở lại làm việc sau khi chỉ sử dụng kỳ nghỉ thai sản trong 60 ngày. Có vẻ như người đó biết rằng công ty đang bận. Người lao động đó muốn làm như vậy, liệu có được không?



**A**

Bất kể đơn xin hay thỏa thuận của người lao động, người sử dụng lao động phải cung cấp tổng cộng 90 ngày nghỉ phép (120 ngày trong trường hợp sinh nhiều con) cho người lao động đã sinh con. Nếu một công nhân chưa sử dụng hết số ngày nghỉ theo luật định mà được phục hồi cho dù họ đã nộp đơn xin đi làm lại thì người chủ đó sẽ bị phạt từ lên tới 2 năm hoặc phạt tiền lên đến 10 triệu won.



**Q**

Tôi năm nay 43 tuổi, đang mang thai. Vì mang thai ở tuổi cao nên tôi đã sử dụng hết 90 ngày nghỉ trước khi sinh con. Liệu tôi có thể nghỉ phép sau khi sinh con không?

**A**

Kể cả khi bạn đã sử dụng hết thời gian nghỉ thai sản trước khi sinh con thì bạn vẫn có thể sử dụng 45 ngày nghỉ phép sau khi sinh con.



**Q**

Vậy chế độ nghỉ phép trước khi sinh và sau khi sinh như thế nào?

**A**

Trợ cấp nghỉ phép trước khi sinh và sau khi sinh mà người sử dụng lao động hoặc chính phủ chỉ được trả tối đa 90 ngày (120 ngày trong trường hợp sinh nhiều con). Vì vậy, bạn không thể nhận lương hoặc trợ cấp trong 45 ngày nghỉ phép sau khi sinh con.





**Q**

Đây là một cặp vợ chồng đã sinh đôi. Tôi nghe nói bố mẹ sinh đôi có thể được nghỉ phép nhiều hơn trước và sau khi sinh con, điều này có đúng không?



**A**

Người sinh nhiều thai được nghỉ trước và sau khi sinh 120 ngày, nếu thời gian nghỉ trước và sau khi sinh quá 60 ngày trước khi sinh thì được nghỉ 60 ngày sau khi sinh Quyền lợi nghỉ phép trước và sau sinh do công ty chi trả cho 75 ngày đầu tiên, 45 ngày còn lại do chính phủ chi trả.



**Q**

Hợp đồng lao động của tôi đã hết hạn trong thời gian nghỉ thai sản và sau sinh Tôi có thể nhận trợ cấp nghỉ thai sản và sau sinh từ công ty hoặc chính phủ không?

**A**



Trước đây, bạn không thể nhận trợ cấp nghỉ phép trước và sau sinh khi hết thời hạn hợp đồng, nhưng Luật Bảo hiểm Việc làm gần đây đã được sửa đổi để bạn có thể nhận trợ cấp cho đến ngày kết thúc thời gian nghỉ phép trước và sau sinh nếu thời hạn hợp đồng hết hạn trong thời gian nghỉ trước và sau sinh



# Q13

## Nghỉ phép nuôi con nhỏ /giảm giờ làm việc trong thời gian chăm sóc con cái



### Nghỉ phép nuôi con nhỏ

Lao động nữ mang thai và người lao động có con dưới 8 tuổi hoặc đang học lớp 2 tiểu học được nghỉ việc để nuôi con trong thời gian 1 năm gọi là nghỉ chăm con. Tuy nhiên, người sử dụng lao động có thể từ chối điều này đối với những người lao động có thời gian làm việc dưới 6 tháng.

### Quyền lợi nghỉ phép nuôi con nhỏ

Trong thời gian nghỉ nuôi con, bạn có thể nhận được trợ cấp nghỉ nuôi con từ bảo hiểm việc làm. Bạn có thể nhận 80% tiền lương thông thường (tối thiểu 700.000 won, tối đa 1,5 triệu won) trong ba tháng đầu tiên và 50% tiền lương thông thường (tối thiểu 700.000 won, tối đa 1,2 triệu won) trong thời gian còn lại. Tuy nhiên, 25% số tiền trợ cấp này sẽ được trả một lần sau khi người lao động trở lại làm việc và với thời gian 6 tháng trở lên (hệ thống trả sau).

Để tăng cường việc sử dụng chế độ nghỉ phép nuôi con nhỏ đối với lao động nam, 'hệ thống nghỉ phép nuôi con nhỏ 3 + 3' gần đây đã được triển khai. Nếu cha mẹ thay phiên nhau nghỉ phép thì họ sẽ được Công ty bảo hiểm việc làm trả 100% mức lương thông thường dưới dạng lương nghỉ phép nuôi con nhỏ (tùy vào số tháng nghỉ mà mức trợ cấp từ 2 triệu đến 3 triệu won). Trong 'hệ thống nghỉ phép 3+3 của cha mẹ', hệ thống trả lương sau không được áp dụng nên 100% tiền lương nghỉ phép nuôi con nhỏ có thể được trả ngay khi cha mẹ nghỉ phép.

### Rút ngắn thời gian làm việc trong thời gian chăm sóc con nhỏ

Thay vì nghỉ phép nuôi con, bạn có thể chăm sóc con mình bằng cách làm việc từ 15 đến 35 giờ một tuần. Tuy nhiên, không giống như nghỉ phép nuôi con nhỏ, người sử dụng lao động có thể từ chối đề nghị này khi khó thuê được nhân công thay thế.

Việc giảm số giờ làm trong thời gian chăm sóc con nhỏ có thể được sử dụng trong thời gian lên tới 1 năm (tối đa 2 năm nếu thêm thời gian nghỉ phép chăm sóc con nhỏ chưa sử dụng) và không giới hạn số lần sử dụng. Tuy nhiên, mỗi lần sử dụng phải dùng ít nhất 3 tháng.



**Tiền lương trợ cấp trong khoảng thời gian giảm giờ làm để chăm sóc con nhỏ**

Bảo hiểm việc làm hỗ trợ hơn 80% tiền lương khi giảm giờ làm. Ví dụ: nếu một công nhân nhận mức lương bình thường là 2,5 triệu won một tháng và làm việc 40 giờ một tuần, khi giảm thời gian làm việc xuống còn 20 giờ một tuần thì lẽ ra mức lương sẽ giảm xuống còn 1,25 triệu won. Tuy nhiên, vì được Công ty bảo hiểm hỗ trợ 1.062.500 won (trong đó 5 giờ đầu được trả 100% và 80% trong 15 giờ còn lại) nên người lao động sẽ chỉ bị giảm 187.500 won so với mức lương cũ.

**Đăng ký/thay đổi/hủy bỏ việc giảm giờ làm trong thời gian chăm sóc con nhỏ**

Người lao động muốn nghỉ chăm con nhỏ hoặc giảm giờ làm việc trong thời gian chăm con nhỏ (sau đây gọi là 'nghỉ chăm con v.v.') thì trước khi nghỉ 30 ngày phải nộp đơn xin nghỉ chăm con hoặc giảm giờ làm trong thời gian chăm con, cùng với các giấy tờ chứng minh tuổi của con trẻ cho trường bộ phận quản lý nơi mình làm việc. Tuy nhiên, nếu con bạn được sinh ra trước ngày sinh dự kiến hoặc nếu có những lý do như vợ/chồng bạn qua đời, bị thương, bị thương tật hoặc ly hôn, bạn có thể nộp đơn trước 7 ngày.

Trường hợp trẻ sơ sinh bị chết, việc nhận con nuôi bị hủy bỏ hoặc bạn không thể nuôi trẻ do thương tích, bệnh tật, khuyết tật, ly hôn, v.v., bạn có thể rút lại thời gian nghỉ phép chăm sóc con nhỏ hoặc quay lại làm việc trước ngày kết thúc dự kiến và công ty sẽ không thể từ chối điều này. Tuy nhiên, nếu người lao động tùy tiện yêu cầu rút lui hoặc thay đổi mà không có lý chính đáng thì công ty có thể từ chối yêu cầu đó và vẫn thực hiện nội dung của yêu cầu trước đây.

Cũng có thể kéo dài thời gian nghỉ chăm sóc con cái, v.v. Nếu tổng thời gian nghỉ chăm sóc con nhỏ nhỏ hơn một năm thì người sử dụng lao động không thể từ chối, tuy nhiên, nếu thời gian nghỉ chăm sóc con nhỏ vượt quá một năm hoặc đã được gia hạn nhiều lần thì đơn xin gia hạn có thể bị từ chối.

**Q**  
 Công ty của tôi kín đáo thúc giục tôi không sử dụng chế độ nghỉ phép nuôi con. Công ty cần người làm việc nhưng tôi thực sự muốn nghỉ phép để chăm sóc con cái. Công ty có phải chấp nhận yêu cầu nghỉ phép nuôi con nhỏ của tôi không?



**A**  
 Nếu người lao động nộp đơn xin nghỉ chăm sóc con cái, người sử dụng lao động phải cho phép trừ khi người lao động đó đã làm việc dưới 6 tháng. Bạn có thể nộp đơn xin nghỉ chăm con cho công ty 30 ngày trước ngày bạn dự định bắt đầu nghỉ chăm con và ngay cả khi chủ lao động của bạn không chấp thuận, bạn cũng có thể nghỉ mà không cần đến làm việc.



Q

Thay vì nghỉ phép chăm sóc con, tôi muốn giảm giờ làm việc và nhận trợ cấp giảm giờ làm trong thời gian chăm sóc con nhỏ. Có thể được không?

A

Có, điều đó là có thể. Bạn có thể làm việc 15 đến 35 giờ mỗi tuần và nhận được hỗ trợ từ chính phủ hơn 80% số tiền lương bị giảm của bạn.



Q

Tôi có thể sử dụng nó trong bao lâu?

A

Nếu bạn không sử dụng thời gian nghỉ chăm sóc con nhỏ và áp dụng hệ thống giảm giờ làm việc trong thời gian chăm sóc con nhỏ, thời hạn có thể lên tới 2 năm. Bạn có thể luân phiên giữa việc nghỉ phép nuôi con và giảm giờ làm việc, trong trường hợp này có thể cộng thêm khoảng thời gian không sử dụng thời gian nghỉ nuôi con để giảm giờ làm việc. Ví dụ: nếu bạn nghỉ chăm sóc con trong 3 tháng và muốn giảm số giờ làm việc trong thời gian còn lại, bạn có thể làm việc với số giờ làm việc giảm trong 9 tháng + 9 tháng, tức là 18 tháng.



Q

Có được nhận trợ cấp thôi việc trong thời gian nghỉ chăm con không?

A

Thời gian nghỉ việc để chăm sóc con cũng được tính là thời gian làm việc liên tục để tính trợ cấp thôi việc. Ví dụ: Ngay cả khi tính 1 năm nghỉ chăm sóc con nhỏ trong tổng số 4 năm kể từ ngày gia nhập công ty cho đến ngày rời công ty thì bạn vẫn có thể nhận được trợ cấp thôi việc cho cả 4 năm làm việc.



# Q14

## Thông báo trước về việc sa thải (và tiền trợ cấp)



### Thông báo trước về việc sa thải (tiền trợ cấp)

Khi sa thải một công nhân, chủ phải thông báo trước 30 ngày hoặc phải trả ít nhất 30 ngày lương bình thường. Tuy nhiên, vì qui định này không áp dụng đối với những người lao động có thời gian làm việc liên tục dưới 3 tháng nên họ có thể bị sa thải mà không cần báo trước.



### Lý do sa thải chính đáng và việc thông báo sa thải.

Ngay cả khi chủ lao động đưa ra thông báo sa thải trước 30 ngày, điều đó không có nghĩa là họ có thể sa thải nhân viên đó. Để sa thải một công nhân, phải có lý do chính đáng, bất kể có đưa ra thông báo sa thải trước 30 ngày hay không. Nói cách khác, phải có tình huống người lao động mắc sai lầm đến mức không thể duy trì mối quan hệ lao động hoặc phải có tình huống khiến việc quản lý khó khăn đến mức phải sa thải. Việc đưa ra thông báo trước về việc sa thải hoặc thông báo trả lương sa thải không có nghĩa là sẽ không có vấn đề gì trong việc sa thải người lao động.

Q

Tôi đã nhận được thông báo trước 15 ngày kể từ ngày bị sa thải. Vì tôi không nhận được thông báo sa thải trước 30 ngày, tôi có thể nhận được khoản tiền lương thông thường tương đương 30 ngày như trợ cấp thông báo sa thải không? Hoặc tôi có thể nhận được 15 ngày lương thông thường như trợ cấp thông báo sa thải không?



A

Nếu bạn không nhận được thông báo sa thải, bạn có thể nhận được 30 ngày lương thông thường như thông báo sa thải. Việc công ty thông báo sa thải được 15 ngày nên chỉ phải trả 15 ngày lương thông thường như trợ cấp thông báo sa thải là không đúng.



Q

Tôi hiểu rằng nếu bạn bị sa thải một cách bất công, bạn có thể nhận được khoảng 3 tháng lương sa thải. Làm thế nào tôi có thể nhận được nó?

A

Số tiền bồi thường thiệt hại (tương đương với tiền lương trong thời gian sa thải) có thể nhận được do bị sa thải bất công và trợ cấp thông báo sa thải là những khoản bồi thường có bản chất hoàn toàn khác. Trợ cấp thông báo sa thải là khoản trợ cấp có thể nhận được nếu không thông báo trước 30 ngày trước ngày sa thải, bất kể việc sa thải là công bằng hay bất công và số tiền lương tương đương trong thời gian sa thải sẽ được người sử dụng lao động trả trong trường hợp sa thải bất công, đây là số tiền bồi thường thiệt hại phát sinh do hành vi vi phạm bất công.



Q

Vậy tôi có thể chỉ cần chọn một trong hai và làm các thủ tục pháp lý là được, phải không?

A

Việc nộp đơn xin Ủy ban Quan hệ Lao động giải quyết sa thải bất công để nhận mức lương tương đương với thời gian bị sa thải và việc nộp đơn khiếu nại lên Bộ Việc làm và Lao động để nhận trợ cấp thông báo sa thải là riêng biệt. Do đó, bạn không cần phải chọn một và nếu cả hai trường hợp đều đủ điều kiện áp dụng thì bạn có thể nộp cả đơn xin cứu trợ và khiếu nại.



Q

Nhưng số tiền lương tương đương trong thời gian sa thải có tính là ba tháng lương không?

A

Không phải vậy. Luật không yêu cầu trả ba tháng lương trong trường hợp sa thải bất công. Nếu mất một tháng từ khi bị sa thải đến khi được phục hồi thì bạn sẽ nhận được một tháng lương, nếu mất ba năm thì bạn sẽ nhận được ba năm lương.



Q

Vậy 3 tháng lương không có căn cứ pháp lý nào cả?

A

Vâng. Đúng rồi. Công ty đôi khi trả khoảng 3 tháng lương như một điều kiện thỏa thuận khi nộp công nhân xin nghỉ việc nên tôi nghĩ đó là lý do tại sao người ta lại nói đến chuyện 3 tháng lương.



# Q15

## Kỷ luật/Sa thải



### Tính chính đáng cho việc kỷ luật/sa thải

Điều 23 của Luật Tiêu chuẩn Lao động quy định người sử dụng lao động phải có lý do chính đáng khi kỷ luật hoặc sa thải người lao động. Không có định nghĩa thống nhất về những gì tạo nên một lý do chính đáng. Tuy nhiên, điều quan trọng nhất là hình thức kỷ luật phải tương xứng với mức độ sai phạm của người lao động, không thể áp dụng hình thức xử phạt nghiêm khắc như sa thải cho một lỗi nhỏ. Vì sa thải là mức kỷ luật nghiêm khắc nhất nên nhân viên chỉ có thể bị sa thải nếu mắc sai phạm nghiêm trọng đến mức không thể duy trì được mối quan hệ lao động nữa.

### Nghĩa vụ thông báo bằng văn bản về việc sa thải

Luật Tiêu chuẩn Lao động không quy định cụ thể về thủ tục kỷ luật mà chỉ quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động là phải thông báo bằng văn bản về việc sa thải. Khi người sử dụng lao động sa thải người lao động thì phải thông báo cho người lao động biết lý do và thời điểm bằng văn bản. Việc không cung cấp thông báo bằng văn bản sẽ khiến việc sa thải không hợp lệ.

Nếu nội quy của công ty (quy định của công ty), thỏa ước tập thể với công đoàn hoặc hợp đồng lao động có quy định thủ tục kỷ luật thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ tuân theo. Ví dụ, người ta quy định rằng khi kỷ luật người lao động phải thành lập một ủy ban kỷ luật, nhưng nếu người lao động bị sa thải mà không thực sự thành lập ủy ban kỷ luật thì việc sa thải bị coi là sa thải bất công.

**Q**

Một nhân viên đơn phương xin nghỉ phép năm với lý do đi du lịch và không đến làm việc 3 ngày. Chủ có thể sa thải nhân viên đó vì vắng mặt mà không báo trước không?

**A**

Người lao động có thể sử dụng ngày nghỉ phép hàng năm bất cứ khi nào họ muốn và người sử dụng lao động có thể thay đổi thời gian nếu có sự gián đoạn đáng kể đối với hoạt động kinh doanh. Nếu việc tìm một công nhân khác thay thế công việc của nhân viên này không khó thì khó có thể coi đó là sự gián đoạn đáng kể đối với hoạt động kinh doanh. Do đó, chủ lao động không thể kỷ luật nhân viên với lý do này vì người lao động đã sử dụng ngày nghỉ phép hàng năm hợp pháp.

Nếu việc sử dụng phép nghỉ hàng năm của nhân viên gây ra sự gián đoạn đáng kể cho hoạt động kinh doanh thì việc sử dụng phép nghỉ hàng năm sẽ cấu thành sự vắng mặt trái phép tại nơi làm việc. Vì vậy, nhân viên có thể bị kỷ luật nếu vắng mặt trái phép. Tuy nhiên, với lý do đó, tôi cho rằng sẽ là không hợp lý nếu áp dụng biện pháp sa thải, vốn là hình thức kỷ luật nghiêm khắc nhất. Việc sa thải chỉ được thực hiện khi người lao động làm sai đến mức không thể duy trì mối quan hệ lao động và khó có thể nói 3 ngày vắng mặt trái phép là tương ứng với mức độ đó.

**Q**

Tôi vào công ty được khoảng 6 tháng, một ngày nọ, chủ tịch nói với tôi rằng ông ấy không thích công việc của tôi và bảo tôi nghỉ việc ở công ty. Tôi không làm gì đặc biệt sai, vậy điều này có hợp lý không?

**A**

Công ty có bao nhiêu người làm việc cùng nhau?

**Q**

Có 5 người, trong đó có chủ tịch. Đây là một tổ chức được chính quyền địa phương tài trợ.

**A**

Điều 23 của Luật Tiêu chuẩn Lao động, quy định rằng người sử dụng lao động không thể sa thải người lao động mà không có lý do chính đáng, nhưng điều này không áp dụng cho những nơi làm việc có từ 4 người lao động toàn thời gian trở xuống. Ngoài ra, Điều 27 của Luật Tiêu chuẩn Lao động là "yêu cầu thông báo bằng văn bản về lý do và thời điểm sa thải" cũng không được áp dụng. Vì vậy, bạn không thể tranh chấp về mặt pháp lý việc sa thải người sử dụng lao động. Tuy nhiên, các tổ chức do chính quyền địa phương tài trợ thường có các quy tắc hoặc quy định về việc làm bất kể số lượng nhân viên. Các quy tắc hoặc quy định đó có quy định cụ thể lý do sa thải không?



Q

Đúng. Lý do sa thải được nêu rõ trong chính sách nhân sự của công ty và hợp đồng lao động của tôi cũng có thông tin tương tự.

A



Nếu vậy, người sử dụng lao động có nghĩa vụ tuân thủ hợp đồng lao động hoặc các quy tắc lao động và chỉ có thể sa thải nhân viên nếu đáp ứng được các lý do sa thải cụ thể.

Ở những nơi làm việc có từ 4 nhân viên trở xuống, việc yêu cầu Ủy ban Quan hệ Lao động trợ giúp là không được phép, vì vậy bạn có thể nộp đơn kiện để xác nhận việc sa thải là không có hiệu lực tại tòa án.

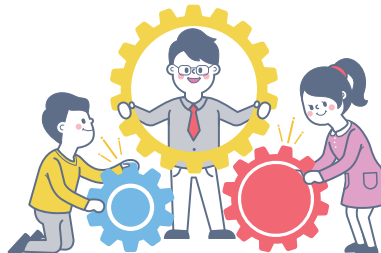
Q

Tôi làm việc tại một nhà hàng thức ăn nhanh nhưng quyền nổi tiếng với hơn 10 nhân viên. Một ngày nọ, sếp gửi cho tôi một tin nhắn với nội dung: “Bạn bị sa thải vì bỏ bê công việc, vì vậy kể từ ngày mai xin dừng đến làm việc”. Tôi có thể nộp đơn xin trợ giúp sa thải bắt công không?



A

Khi người sử dụng lao động sa thải người lao động, người lao động phải nêu rõ lý do và thời điểm bằng văn bản (văn bản giấy), nếu không sẽ bị sa thải bắt công, bất kể lý do sa thải là gì. Tuy nhiên, tin nhắn văn bản không phải là văn bản bằng văn bản theo quy định của pháp luật. Vì vậy, đây là sự sa thải bắt công bất kể việc sa thải có lý do chính đáng hay không. Các doanh nghiệp có từ 5 nhân viên toàn thời gian trở lên có thể nộp đơn xin trợ giúp sa thải bắt công lên Ủy ban Quan hệ Lao động, vì vậy vui lòng nộp đơn xin trợ giúp lên ủy ban lao động địa phương có thẩm quyền đối với doanh nghiệp đó.



# Q16

## NHÂN VIÊN XIN THÔI VIỆC



### Nhân viên xin từ chức và thôi việc

Nếu người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt quan hệ lao động thì gọi là sa thải, ngược lại, nếu người lao động đơn phương chấm dứt quan hệ lao động thì gọi là từ chức (cũng gọi là thôi việc). Thông thường thì nhân viên bày tỏ ý định từ chức bằng lời nói hoặc gửi đơn từ chức.

Nếu bạn bày tỏ ý định từ chức và được người sử dụng lao động chấp nhận thì mối quan hệ lao động của bạn sẽ chấm dứt. Nếu người sử dụng lao động không chấp nhận đơn từ chức thì theo quy định là đơn từ chức sẽ có hiệu lực sau một tháng kể từ ngày bày tỏ ý định từ chức. Tuy nhiên, nếu mức thù lao được xác định theo thời gian, chẳng hạn như chế độ trả lương hàng tháng, thì phải qua một chu kỳ bạn mới nhận được. Ví dụ: nếu một công nhân được trả lương từ ngày 1 đến ngày cuối cùng của mỗi tháng vào ngày 10 của tháng tiếp theo và anh ta nộp đơn từ chức vào ngày 10 tháng 9 thì việc từ chức sẽ có hiệu lực vào ngày 1 tháng 11.



### Việc đơn phương từ chức và trách nhiệm pháp lý


Nếu nhân viên không đi làm trước khi việc từ chức có hiệu lực thì sẽ bị coi là vắng mặt trái phép. Vì thời gian vắng mặt trái phép được tính vào thời gian tính lương bình quân để tính trợ cấp thôi việc nên tiền trợ cấp thôi việc có thể bị giảm.


Ngoài ra, nếu bạn rời khỏi công ty trước ngày đơn từ chức của bạn có hiệu lực và hậu quả là công ty phải chịu thiệt hại thì bạn có thể sẽ phải chịu trách nhiệm bồi thường khi thiệt hại phát sinh. Tuy nhiên, do người sử dụng lao động phải chứng minh thiệt hại mà công ty phải gánh chịu là do người lao động đơn phương nghỉ việc nên không có nhiều trường hợp trách nhiệm bồi thường thiệt hại được xác định.

### Ép buộc phải nộp đơn từ chức

Có nhiều trường hợp phải nộp đơn xin thôi việc dù không có ý định nghỉ việc do bị chủ ép buộc, dụ dỗ. Ngay cả khi công ty gây áp lực hoặc đề nghị từ chức, việc nộp đơn xin từ chức có thể bị đánh giá như thể người lao động rời công ty theo ý muốn tự do của mình. Vì vậy, rất khó để được công nhận là bị sa thải bất công và bạn không thể nhận được khoản bồi thường tài chính cho việc bị sa thải bất công. Ngoài ra, vì đây không phải là trường hợp sa thải nên người sử dụng lao động không có nghĩa vụ phải thông báo trước 30 ngày về việc sa thải hoặc trả trợ cấp thông báo sa thải. Nếu công ty đề nghị thôi việc thì hãy từ chối và yêu cầu công ty thông báo bằng văn bản cho bạn biết lý do và thời gian sa thải.








**Q**  
Tôi xin nghỉ việc để làm ở công ty khác, khi nào tôi phải nộp đơn xin nghỉ việc?

**A**  
Có điều gì trong hợp đồng lao động hoặc nội quy lao động liên quan đến thời điểm phải nộp đơn xin thôi việc không? Bạn là người làm việc được trả theo chế độ lương tháng phải không?



**Q**

Vâng. Dường như không có bất kỳ quy định đặc biệt nào. Tôi nhận lương tháng.

**A**

Nếu không có thỏa thuận đặc biệt nào giữa người lao động và người sử dụng lao động, việc từ chức chỉ có hiệu lực sau một kỳ trả lương trôi qua kể từ ngày nộp đơn từ chức. Có thể hơi khó khăn để trả lương ngay sau khi bạn xin thôi việc. Giả sử thời gian tính lương là từ ngày 1 đến ngày cuối tháng và nếu bạn nộp đơn xin thôi việc vào ngày 10/9 thì trong giai đoạn từ ngày 1/9 đến ngày 30/9 bạn sẽ không được trả mà phải vào chu kỳ trả lương tiếp theo tức là từ ngày 1/10 đến cuối tháng mười. Nghĩa là phải trải qua thời gian đó cho đến ngày 01/11 thì việc từ chức mới có hiệu lực.

**Q**

À! Tôi đã xem chính sách của công ty và họ nói rằng nếu tôi muốn từ chức, tôi phải nộp đơn xin từ chức trước một tháng. Vậy là tôi chỉ phải nộp đơn xin thôi việc trước một tháng thôi?

**A**

Vâng. Đúng rồi. Nếu có quy định riêng thì bạn có thể làm theo. Tuy nhiên, nếu thời gian thanh toán được xác định theo quy định riêng lâu hơn thời gian trả lương như thời hạn nêu trên (ví dụ: "Phải nộp đơn xin thôi việc trước 3 tháng") thì lúc đó đơn thôi việc sẽ có hiệu lực ngay sau 1 kỳ lương. Điều này là do trong số các luật và quy định thì cái nào có lợi cho người lao động thì luôn phải được áp dụng trước.

**Q**

Giám đốc điều hành đã thúc giục tôi từ chức nên tôi đã viết trong đơn từ chức: "Tôi từ chức do bị giám đốc điều hành đối xử bất công và sa thải." Người ta nói nộp đơn xin từ chức thì không bị sa thải, việc viết lý do từ chức có giống nhau không?

**A**

Bất kể những gì được viết trong thư từ chức, việc gửi đơn từ chức cuối cùng có nghĩa là tôi sẽ nghỉ việc vì lý do này hay lý do khác. Vì vậy, khả năng cao sẽ bị coi là từ chức chứ không phải bị sa thải. Rất khó để công nhận nó là một sự sa thải bất công bởi vì không thể xác định được sự bất công của việc sa thải trừ khi đó là một sự sa thải.



# Q17

## CẮT GIẢM NHÂN SỰ



### Cắt giảm nhân sự là gì?

Cắt giảm nhân sự (giảm nhân sự kinh doanh) là việc sa thải người lao động như một phương tiện để thoát khỏi những khó khăn trong quản lý của một công ty. Trong khi sa thải kỷ luật là sa thải do lỗi của nhân viên thì cắt giảm nhân sự là sa thải do lỗi của người sử dụng lao động. Điều này là do những khó khăn trong quản lý của công ty nên về cơ bản là lỗi của chủ doanh nghiệp. Do đó, Luật Tiêu chuẩn Lao động nghiêm khắc đặt ra bốn yêu cầu mà người sử dụng lao động phải đáp ứng để sa thải người lao động mà nếu không tuân thủ sẽ bị coi là sa thải bất công.

### Bốn yêu cầu khi cắt giảm nhân sự

• Sự cần thiết trong kinh doanh khẩn cấp Để việc cắt giảm nhân sự, tình hình kinh doanh của công ty phải khó khăn. Điều này cũng bao gồm các trường hợp được công nhận một cách khách quan là việc cắt giảm nhân sự nhằm ứng phó trước một cuộc khủng hoảng có thể xảy ra trong tương lai là hợp lý.

- **Nỗ lực tránh việc cắt giảm nhân sự** Công ty phải được công nhận rằng ngay công ty đã cố gắng để không phải cắt giảm nhân sự trong một khoảng thời gian đáng kể nhưng việc cắt giảm nhân sự là không thể tránh khỏi. Ví dụ : Cấm tuyển dụng mới, giảm quy mô văn phòng, giảm giờ làm thêm, giảm lương, thay đổi vị trí v.v.
- **Lựa chọn đối tượng để cắt giảm nhân sự một cách công bằng và hợp lý** Không được có sự phân biệt đối xử về giới tính, cần ghi nhận sự công bằng, hợp lý trong việc lựa chọn những người bị cắt giảm cho phù hợp với chuẩn mực xã hội.
- **Thông báo và tham vấn trước 50 ngày với đại diện người lao động** Đại diện người lao động (công đoàn lao động đa số hoặc đại diện của đa số người lao động) phải được thông báo và tham vấn một cách thiện chí ít nhất 50 ngày trước khi cắt giảm nhân sự.

**Q** Công ty cho biết họ đang gặp phải điều kiện kinh doanh khó khăn và có kế hoạch cắt giảm 10% tổng số nhân viên. Mặc dù đúng là doanh thu của công ty giảm trong năm nay nhưng vẫn tiếp tục có lãi cho đến năm ngoái.

**A** Vì không có thông tin cụ thể về tình hình quản lý của công ty nên rất khó xác định chính xác liệu có nhu cầu quản lý cấp bách cần cắt giảm nhân sự hay không. Tuy nhiên, nếu tiếp tục có lãi cho đến năm ngoái và doanh số bán hàng giảm nhẹ trong năm nay thì khó có thể nói rằng công ty đang gặp khó khăn đến mức phải cắt giảm nhân sự. Có biện pháp nào khác được thực hiện để giảm chi phí không? Những việc như giữ nguyên tiền lương, kêu gọi người thôi việc danh dự, bán tài sản công ty và hạn chế làm việc ngoài giờ.

**Q** Không có chuyện như vậy đâu, đúng hơn là có một nhân viên mới vừa được tuyển dụng.

**A** Trong trường hợp đó, có vẻ như họ đang cố gắng tái cơ cấu với lý do là tình hình quản lý khó khăn. Nếu bạn giải thích rõ điều này, bạn có thể được coi là bị sa thải bất công.



**Q**

Công ty cho biết họ đang gặp khó khăn và đã sa thải một số nhân viên, trong đó có tôi, nhưng một ngày nọ, tôi tìm thấy một tin tuyển dụng trên một trang tìm việc làm đang tuyển nhân viên mới. Đây là công ty tôi đã làm việc cật lực gần 10 năm nhưng thật quá bất công. Tôi có được bồi thường không?



**A**

Nếu công ty sa thải những người lao động hiện có và thuê nhân viên mới vì công ty đang gặp khó khăn thì đây không thể được coi là sa thải công bằng. Khi cắt giảm nhân sự, người sử dụng lao động phải cho thấy đã cố gắng hết sức mà không giải quyết được mới phải cắt giảm nhân viên. Nhưng việc tuyển dụng nhân viên mới đã cho thấy hoàn toàn ngược lại. Nếu bạn được phán quyết là đã bị sa thải một cách bất công, hãy nhớ rằng bạn có thể nhận được một số tiền tương đương với tiền lương của bạn trong thời gian bị sa thải.



**Q**

Tôi đang làm việc theo hợp đồng có thời hạn cố định, nhưng công ty gần đây đã tiến hành cắt giảm nhân sự và chỉ định những nhân viên có thời hạn cố định là những người đủ điều kiện bị sa thải. Tôi đang làm việc với mức lương thấp hơn một nhân viên bình thường và thật bất công khi tôi là người đầu tiên bị sa thải.



**A**

Việc ưu tiên lựa chọn để cắt giảm nhân sự đối với những người làm việc không chính quy (tạm thời, bán thời gian, điều động, v.v.) có thể bị coi là phân biệt đối xử đối với người lao động không chính quy. Điều này càng đúng hơn nếu bạn đã làm việc cho một công ty lâu năm và hợp đồng của bạn chỉ mang tính hình thức. Tuy nhiên, nếu công ty thêm một số điểm dựa trên thời gian làm việc để chọn ra những người đủ điều kiện bị sa thải, dẫn đến nhiều người lao động có thời hạn bị sa thải do thời gian làm việc ngắn thì không thể nói là bất công. Lý do là vì việc lựa chọn ứng viên để sa thải dựa trên mức độ đóng góp cho công ty là một tiêu chuẩn công bằng và hợp lý.



# Q18

## Yêu cầu Ủy ban Quan hệ Lao động cứu trợ khi bị sa thải(kỷ luật) bất công



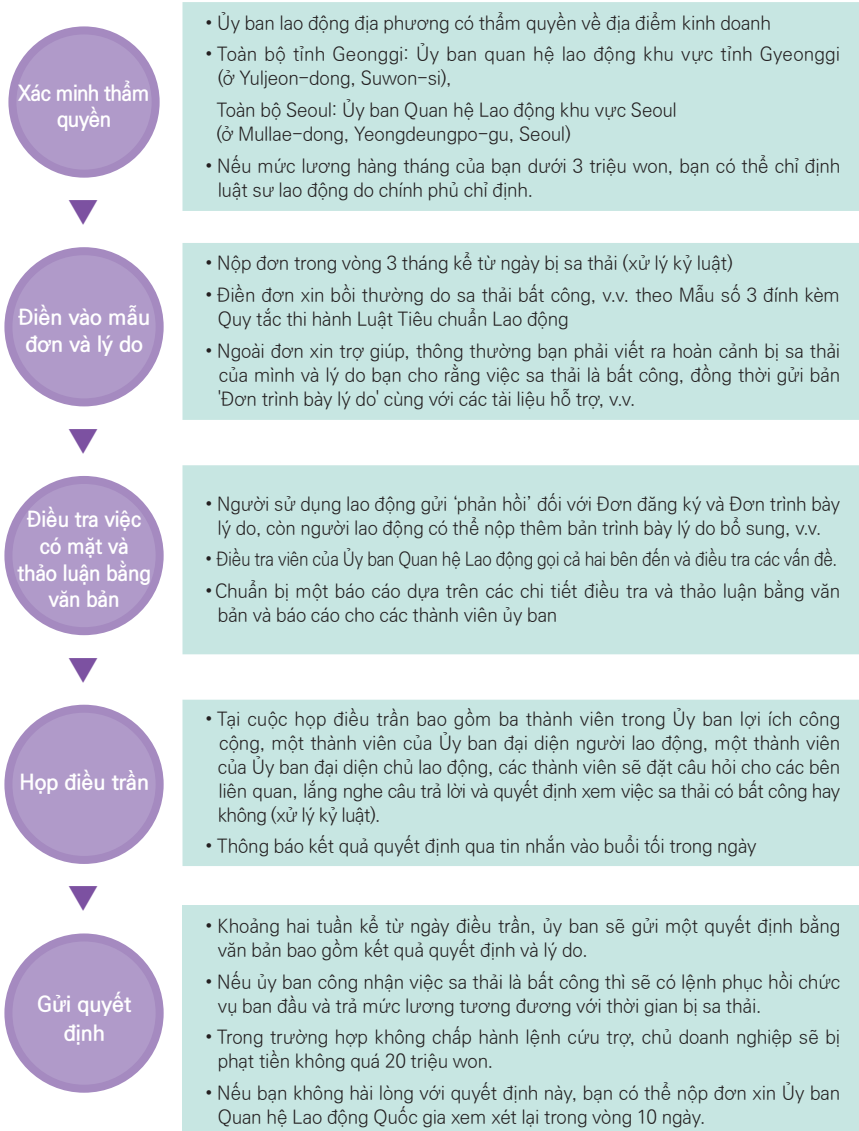
### Các loại thủ tục cứu trợ pháp lý khi bị sa thải (xử lý kỷ luật) bất công

Khi một công nhân bị sa thải (kỷ luật) khỏi công ty một cách bất công, người đó có thể yêu cầu ba cơ quan sau đây đòi lại giúp các quyền lợi của mình.

Cơ quan phụ trách	Biện pháp khắc phục	Nội dung và ưu nhược điểm
Ủy ban lao động	Gửi đơn xin cứu trợ	<ul style="list-style-type: none"><li>• Là một cơ quan bán tư pháp, nó vừa công bằng vừa tiết kiệm và là thủ tục giải quyết mang tính đại diện nhất cho việc sa thải (xử lý kỷ luật)</li><li>• Chỉ áp dụng tại nơi làm việc có từ 5 nhân viên trở lên</li><li>• Nếu không tuân theo lệnh cứu trợ, chủ doanh nghiệp sẽ phải nộp phạt tiền thi hành</li></ul>
Bộ Việc làm và Lao động	Trần tình, tố cáo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bị sa thải trong thời gian nghỉ phép trước và sau khi sinh con hoặc trong thời gian nghỉ việc do tai nạn lao động.</li><li>• Việc này chỉ có thể giải quyết trong vòng 30 ngày kể từ ngày bạn bị sa thải.</li><li>• Sẽ bị phạt hình sự nếu không tuân theo lệnh khắc phục.</li></ul>
Tòa án	Tổ tụng dân sự	<ul style="list-style-type: none"><li>• So với các thủ tục kiện tụng khác, thời gian kiện tụng dài hơn, tốn chi phí kiện tụng, cần có kiến thức về thủ tục tố tụng nhưng một khi đã ra phán quyết thì đó là phương pháp đền bù chắc chắn nhất.</li></ul>



## Thủ tục cứu trợ của Ủy ban Quan hệ Lao động khi bị sa thải(hoặc bị kỷ luật) một cách bất công





Q

Sau khi bị sa thải khỏi công ty, tôi đã nộp đơn xin Ủy ban Quan hệ Lao động cứu trợ về việc bị sa thải một cách bất công và đã được phục hồi chức vụ. Khi đó, công ty có lý do để xử lý kỷ luật tôi nhưng mức xử lý kỷ luật là quá nặng so với lý do xử lý kỷ luật. Tuy nhiên, sau khi quay trở lại làm việc, công ty cho biết họ sẽ đình chỉ công việc của tôi lần nữa do tôi đã nhận có lỗi. Điều này có ổn không?

A



Việc sa thải bạn đã bị Ủy ban Quan hệ Lao động coi là bất công. Hơn nữa, nếu lý do kỷ luật được thừa nhận, có thể áp dụng hình thức kỷ luật khác ngoài việc sa thải sau khi được phục hồi chức vụ. Tuy nhiên, biện pháp kỷ luật mới (đình chỉ) có thể bị thách thức về mặt pháp lý một lần nữa. Bởi vì việc đình chỉ công việc của nhân viên cũng là một hình phạt nghiêm khắc và không thể đình chỉ chỉ vì một lỗi nhỏ.



Q

Tôi đã nhận được trợ cấp thôi việc sau khi được đề nghị từ chức và cũng đang nhận trợ cấp thất nghiệp. Tôi nghĩ mình sẽ sớm được tuyển dụng lại nên đã nghỉ việc mà không hề phản đối đề nghị từ chức của công ty. Kiếm việc làm không hề dễ dàng như tôi nghĩ. Bây giờ tôi nộp đơn xin trợ giúp sa thải bất công có muộn không? Vì tôi đã không gửi đơn từ chức của mình.

A



Khi một công ty đề nghị một công nhân từ chức, nó thường được gọi là đề nghị từ chức, nhưng thường không rõ đây là sa thải hay từ chức. Nếu trong quá trình đề nghị từ chức của công ty, người lao động không bày tỏ quan điểm của mình rằng việc đề nghị từ chức là bất công và nhận trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp thất nghiệp mà không đưa ra bất kỳ phản đối nào, thì người lao động được coi là đã tự ý từ chức. Ngay cả khi bạn nộp đơn xin cứu trợ, khả năng là nó sẽ bị từ chối.



Q

Tôi có thể nhận được những lợi ích tài chính nào nếu việc tôi bị sa thải được công nhận là bất công?

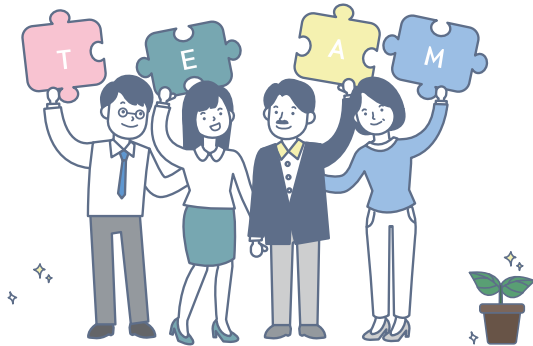


A



ĐÁP. Khi người sử dụng lao động sa thải người lao động mà không có lý do chính đáng, người đó đang tước đi cơ hội nhận lương thông qua công việc của người lao động. Do đó, người lao động sẽ có thể nhận được toàn bộ số tiền lương mà lẽ ra họ sẽ nhận được nếu họ làm việc bình thường trong thời gian bị sa thải. Ví dụ: nếu một công nhân có mức lương hàng tháng 3 triệu won phải mất 6 tháng mới được phục hồi sau khi bị sa thải, thì người công nhân đó có thể nhận được số tiền lương tương đương 18 triệu won (3 triệu won x 6 tháng).

Nếu người lao động kiếm được thu nhập khác thông qua việc làm tại một công ty khác, khoản thu nhập này có thể được khấu trừ nhưng không được vượt quá 30% mức lương trung bình. Ví dụ: ngay cả khi người lao động trên làm việc tại một công ty khác trong 6 tháng và nhận mức lương hàng tháng là 2 triệu won thì mức lương tương đương mà người lao động có thể nhận được sau khi phục hồi chức vụ là 12,6 triệu won (3 triệu won x 6 tháng x 70%).





# Q19

## Bồi thường tai nạn lao động công nghiệp

### Tai nạn lao động và bồi thường

Khi người lao động bị thương hoặc bị ốm do làm việc thì được gọi là tai nạn công nghiệp hoặc tai nạn lao động. Nếu người lao động bị nhiều thiệt hại khác nhau (chi phí nằm viện, mất thu nhập do nghỉ việc, mất sức lao động do khuyết tật, v.v.) do tai nạn lao động thì người sử dụng lao động phải bồi thường. Việc bồi thường không liên quan đến khả năng kinh tế của bên sử dụng lao động vì nhà nước đã thu phí bảo hiểm từ người sử dụng lao động và vận hành Công ty phúc lợi và bồi thường cho người lao động. Khi xảy ra tai nạn, người lao động được Công ty Phúc lợi và Bồi thường cho Người lao động ưu tiên bồi thường bảo hiểm tai nạn lao động. Nếu công ty không tham gia Bảo hiểm tai nạn công nghiệp hoặc không đủ điều kiện để bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động thì người sử dụng lao động phải bồi thường thiệt hại theo Luật Tiêu chuẩn Lao động hoặc Luật dân sự.

### Tiền bảo hiểm do Bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động trả (tính đến năm 2023)

Loại	Điều kiện thanh toán	Tiêu chuẩn và thời gian thanh toán
<b>Trợ cấp điều dưỡng</b>	•Thanh toán trong trường hợp cần điều trị trên 4 ngày	Điều trị tại cơ sở bảo hiểm hoặc cơ sở y tế được chỉ định
<b>Trợ cấp nghỉ việc</b>	•Thanh toán trong thời gian bạn không thể kiểm soát được việc làm do điều trị y tế •Nếu thời gian điều trị trên 2 năm sẽ được hưởng lương hưu bồi thường thương tích.	70% mức lương trung bình được trả Số tiền bồi thường tối đa: 246.036 won mỗi ngày Số tiền bồi thường tối thiểu: 76.960 won mỗi ngày
<b>Trợ cấp khuyết tật</b>	•Thanh toán nếu sau khi điều trị xong mà vẫn để lại khuyết tật	Lương hưu: Cấp 1 (trị giá 329 ngày) ~ Cấp 7 (trị giá 138 ngày) Tổng tiền trả một lần: Cấp 1 (trị giá 1.474 ngày) đến Cấp 14 (trị giá 55 ngày) ※ Dựa trên mức lương trung bình
<b>Trợ cấp chăm sóc</b>	•Thanh toán nếu cần chăm sóc điều dưỡng sau khi kết thúc điều trị	Chăm sóc toàn thời gian: 44.760 won cho người chăm sóc chuyên nghiệp, 41.170 won cho thành viên gia đình và những người chăm sóc khác Chăm sóc theo giờ: 29.840 won cho người chăm sóc chuyên nghiệp, 27.450 won cho thành viên gia đình và những người chăm sóc khác
<b>Trợ cấp phục hồi công việc</b>	•Thanh toán cho người nhận trợ cấp khuyết tật từ hạng 1 đến hạng 12	Chi phí đào tạo nghề: 6.000.000 won Trợ cấp khi quay lại làm việc: 450.000 KRW/tháng đến 800.000 KRW/tháng Phí đào tạo thích ứng với công việc: 450.000 KRW/tháng Phí tập phục hồi chức năng: 150.000 won/tháng
<b>Trợ cấp cho gia đình người qua đời</b>	•Thanh toán cho các thành viên gia đình còn sống của người lao động đã qua đời	Lương hưu: 52%-67% lương cơ bản (mức lương trung bình) Số tiền trả một lần: 1.300 ngày lương bình quân
<b>Chi phí tang lễ</b>	•Thanh toán cho người đứng ra tổ chức tang lễ	120 ngày lương bình quân Số tiền bồi thường tối thiểu 12.460.160 won Số tiền bồi thường tối đa: 17.241.680 won

Q

Tôi bị thương khi làm việc nhưng người sử dụng lao động không mua bảo hiểm tai nạn lao động cho tôi. Liệu tôi có được xử lý theo chế độ bảo hiểm tai nạn lao động hay không?



A

Có thể xử lý tai nạn lao động ngay cả khi chủ doanh nghiệp không đăng ký bảo hiểm tai nạn lao động. Bảo hiểm tai nạn lao động khác với bảo hiểm tư nhân thông thường nên người sử dụng lao động bắt buộc phải đăng ký và ngay cả khi không đăng ký, người lao động vẫn được hưởng quyền lợi bảo hiểm như bình thường. Tuy nhiên, người sử dụng lao động không chỉ phải trả phí bảo hiểm hồi tố mà còn phải trả 50% quyền lợi bảo hiểm trả cho người lao động trong một năm.



Q

Tôi bị thương khi đang làm việc ở nơi sửa chữa một ngôi nhà rộng khoảng 20 pyeong. Tôi có thể xử lý bảo hiểm tai nạn lao động không?

A

Bắt đầu từ ngày 1 tháng 7 năm 2018, bạn có thể nhận được tiền bồi thường tai nạn lao động theo Luật bảo hiểm bồi thường tai nạn công nghiệp bất kể diện tích hoặc số tiền xây dựng. Trước đó, có nhiều trường hợp công nhân bị tai nạn lao động tại các công trình xây dựng quy mô nhỏ gặp khó khăn do chưa áp dụng bảo hiểm tai nạn lao động, tuy nhiên rất may là luật đã được sửa đổi và hiện nay nhiều công nhân đã được hưởng quyền lợi tai nạn lao động.



Q

Em trai tôi chết sau khi ngã ở công trường. Khi xem xét hiện trường vụ tai nạn, tôi thấy các thiết bị an toàn không được bố trí hợp lý. Tôi có thể yêu cầu chủ doanh nghiệp bồi thường riêng ngoài quyền lợi bảo hiểm tai nạn lao động không?



A

Số tiền bồi thường từ bảo hiểm tai nạn lao động được xác định nhất quán theo mức lương của người lao động nên khác với số tiền bồi thường thiệt hại dân sự. Quyền lợi bảo hiểm tai nạn lao động có thể nhiều hơn hoặc ít hơn thiệt hại dân sự. Tuy nhiên, nếu người công nhân bị thương còn trẻ và lỗi của người công nhân trong vụ tai nạn là nhỏ thì số tiền bồi thường thiệt hại thường cao hơn rất nhiều. Trước tiên, bạn nên so sánh số tiền bồi thường thiệt hại dân sự và quyền lợi bảo hiểm nhận được từ bảo hiểm tai nạn lao động để xem việc yêu cầu bồi thường cái nào tốt hơn. Nếu số tiền bạn có thể nhận được khi yêu cầu bồi thường thiệt hại dân sự nhiều hơn bên bảo hiểm, bạn có thể khởi kiện yêu cầu bồi thường thiệt hại ra tòa hoặc thương lượng với công ty về số tiền bồi thường.

# Q20

## Việc công nhận bị tai nạn lao động công nghiệp

### Tai nạn nghề nghiệp



Chủng loại	Điều kiện để được công nhận
Tai nạn khi đang làm việc	<ul style="list-style-type: none"><li>Các thao tác khi làm việc, các hành động cần thiết về mặt sinh lý trong quá trình thực hiện công việc và các hành động chuẩn bị hoặc hoàn thiện công việc.</li></ul>
Tai nạn khi trên đường đi làm	<ul style="list-style-type: none"><li>Tai nạn xảy ra khi thực hiện công việc bên ngoài nơi làm việc, chẳng hạn như khi đi công tác. Tuy nhiên, nó không được coi là một tai nạn lao động nếu vi phạm các hướng dẫn cụ thể, thực hiện các hành động riêng tư hoặc lộ trình đi làm không đúng như bình thường.</li></ul>
Tai nạn khi đang nghỉ giải lao	<ul style="list-style-type: none"><li>Kể cả trong thời gian nghỉ giải lao, nếu tai nạn xảy ra khi đang sử dụng cơ sở vật chất của công ty hoặc đang chuẩn bị cho một sự kiện thì được coi là tai nạn lao động.</li><li>Ăn trưa ngoài nơi làm việc được coi là tai nạn lao động miễn là nó nằm trong mức chấp nhận được theo chuẩn mực xã hội.</li></ul>
Tai nạn do khiếm khuyết của cơ sở vật chất	<ul style="list-style-type: none"><li>Tai nạn xảy ra do khiếm khuyết về cơ sở vật chất hoặc do quản lý sơ suất trong quá trình sử dụng cơ sở vật chất do người sử dụng lao động cung cấp</li></ul>
Tai nạn trong sự kiện	<ul style="list-style-type: none"><li>Tai nạn xảy ra trong các sự kiện được coi là giờ làm việc hoặc các sự kiện mà người sử dụng lao động hướng dẫn hoặc chấp thuận việc tham gia.</li></ul>
Tai nạn trong thời gian điều dưỡng do tai nạn lao động	<ul style="list-style-type: none"><li>Khi người lao động đang điều trị do tai nạn lao động bị tai nạn y tế</li></ul>
Tai nạn giao thông trên đường đi làm/về nhà	<ul style="list-style-type: none"><li>Tai nạn xảy ra khi sử dụng phương tiện đi lại do người sử dụng lao động cung cấp</li><li>Ngay cả khi bạn không sử dụng phương tiện di chuyển do người sử dụng lao động cung cấp mà tai nạn xảy ra khi đi làm theo lộ trình và phương pháp thông thường (mua nhu yếu phẩm hàng ngày, học tập tại trường học hoặc cơ sở dạy nghề, bầu cử, điều trị y tế, chăm sóc gia đình, văn vấn.)</li></ul>
Tự làm hại bản thân	<ul style="list-style-type: none"><li>Nếu bạn tự làm hại bản thân trong tình trạng bất thường về tinh thần do tai nạn lao động. Nếu bạn tự làm hại bản thân do bất thường về tinh thần do công việc</li></ul>

### Công nhận bệnh nghề nghiệp là tai nạn lao động

Chủng loại	Điều kiện để được công nhận
Bệnh về mạch máu não hoặc bệnh tim	<ul style="list-style-type: none"><li>Các trường hợp xuất huyết nội sọ, xuất huyết dưới nhện, nhồi máu não, nhồi máu cơ tim, phình động mạch chủ phân ly xảy ra do làm việc quá sức về thể chất hoặc tinh thần.</li><li>Theo thống báo của Bộ Việc làm và Lao động, trong trường hợp làm việc quá sức mãn tính, số giờ làm việc trung bình mỗi tuần phải vượt quá 52 giờ trong 12 tuần trước khi phát bệnh và trong vòng 1 tuần trước khi phát bệnh thì lượng công việc hoặc thời gian phải tăng ít nhất 30% so với 12 tuần trước đó thì mới được công nhận.</li></ul>
Rối loạn cơ xương	<ul style="list-style-type: none"><li>Khi một công nhân thực hiện công việc gây căng thẳng cho hệ cơ xương (cử động lặp đi lặp lại, dùng lực quá mức, tư thế không phù hợp, rung lắc, v.v.) mắc bệnh cơ xương.</li><li>Kể cả khi là bệnh thoái hóa thì cũng được coi là tai nạn lao động nếu nhận thấy bệnh tiến triển nhanh hơn do công việc liên quan.</li></ul>
Ung thư	<ul style="list-style-type: none"><li>Các trường hợp do tiếp xúc với chất gây ung thư</li></ul>



Q

Tôi bị tai nạn ô tô khi đang lái xe ô tô của mình đi làm. Vậy tôi có thể xử lý theo diện tai nạn lao động không?

A

Theo Luật Bảo hiểm Bồi thường Tai nạn công nghiệp sửa đổi ngày 1 tháng 1 năm 2018, các tai nạn xảy ra khi đi làm và về nhà bằng các tuyến đường và phương pháp thông thường đều được công nhận là tai nạn lao động. Bạn đã dừng lại ở đâu trước khi đi làm về?



Q

Tôi đang trên đường đi mua hàng tạp hóa ở siêu thị cùng con tôi ở nhà giữ trẻ.

A

Tai nạn xảy ra khi đi mua các vật dụng cần thiết cho cuộc sống hàng ngày, giáo dục và đào tạo tại các trường học hoặc cơ sở dạy nghề, bầu cử và bỏ phiếu, thăm nhà trẻ, điều trị tại bệnh viện, chăm sóc người nhà trong bệnh viện, v.v. là những cung đường và phương pháp di chuyển thông thường nên có thể được công nhận như tai nạn lao động.



Q

Anh rể tôi đột ngột qua đời vì bệnh nhồi máu cơ tim. Anh ấy không mắc bệnh mãn tính và khỏe mạnh nhưng vì công việc có nhiều việc nên hầu như ngày nào ông cũng về nhà lúc 12 giờ. Có thể coi đó là tai nạn lao động được không?



A

Gần đây Bộ Lao động và Việc làm đã ra Thông báo về việc sửa đổi quy định công nhận các loại bệnh tật mà người lao động mắc phải có phải là tai nạn lao động hay không. Theo thông báo trước đó, người lao động muốn được công nhận bệnh mình mắc phải do làm việc quá sức là tai nạn lao động thì họ phải làm việc trung bình từ 60 giờ trở lên mỗi tuần, nhưng theo Thông báo sửa đổi (Số 2017-117 "Bệnh mạch máu não, bệnh tim và bệnh cơ xương khớp" - những vấn đề cần thiết để xác định có phải là bệnh nghề nghiệp hay không") thì nếu bạn làm việc hơn 52 giờ một tuần, mỗi liên quan giữa công việc và bệnh tật được coi là tăng lên. Chúng bao gồm 1) lịch trình làm việc khó dự đoán, 2) làm việc theo ca, 3) làm việc không đủ ngày nghỉ, 4) làm việc trong môi trường làm việc có hại, 5) làm việc với cường độ thể chất cao và 6) làm việc với sự chênh lệch lớn về thời gian.7) Nếu công việc liên quan đến những chuyến công tác thường xuyên hoặc nếu công việc liên quan đến nhiều căng thẳng về tinh thần thì được coi là có mối tương quan chặt chẽ giữa công việc và bệnh tật.

Đầu tiên, nên thu thập nhiều tài liệu khác nhau có thể xác nhận số giờ làm việc của người quá cố (Sổ điểm danh đi làm trên hệ thống máy tính, lịch sử sử dụng thẻ giao thông, lịch sử dùng thẻ qua trạm thu phí cao tốc Hi-Pass, v.v.) và tính toán số giờ làm việc. Ngoài ra, chúng tôi khuyên bạn nên điều tra xem liệu khối lượng công việc của anh ấy gần đây có tăng nhiều lên hay không và liệu có bất kỳ trường hợp nào có thể khiến anh ấy căng thẳng hay không. Sau đó nộp đơn yêu cầu trợ cấp cho gia quyến của anh ấy lên Công ty Phúc lợi và Bồi thường cho Người lao động Hàn Quốc.

# Q21

## Bị bắt nạt ở nơi làm việc



### Bắt nạt nơi làm việc là gì?

Bắt nạt tại nơi làm việc là hành động của người sử dụng lao động hoặc đồng nghiệp sử dụng vị trí hoặc ưu thế của họ trong công việc để gây đau đớn về thể chất hoặc tinh thần cho người lao động khác hoặc làm xấu đi môi trường làm việc ngoài phạm vi công việc. Chúng bao gồm ngôn từ lăng mạ, cố ý bắt nạt, trì hoãn công việc hoặc bắt làm quá tải, ép buộc thực hiện và liên tục chỉ trích. Đặc biệt, ở Hàn Quốc, việc bắt nạt nơi làm việc thường được thực hiện bằng cách buộc sa thải hoặc đề nghị từ chức, nhưng sự thật là rất khó để bảo vệ những người lao động bị quấy rối do thiếu luật liên quan. Luật Tiêu chuẩn Lao động gần đây đã được sửa đổi để cấm bắt nạt ở nơi làm việc và đưa ra các biện pháp bảo vệ người lao động, điều này thật may mắn, ngay cả khi đã muộn.

### Trách nhiệm xử lý của người sử dụng lao động

Nếu xảy ra quấy rối tại nơi làm việc, không chỉ người lao động bị quấy rối mà cả bên thứ ba cũng có thể báo cáo với người sử dụng lao động. Vì vậy, nếu công ty có công đoàn thì có thể báo cáo bằng cách yêu cầu công đoàn, hoặc nếu công ty có hội đồng quản lý lao động thì người lao động là thành viên của hội đồng quản lý lao động. Khi nhận được trình báo về hành vi quấy rối tại nơi làm việc, người sử dụng lao động phải tiến hành điều tra để xác nhận sự thật và thực hiện các biện pháp bảo vệ người lao động bị quấy rối (thay đổi địa điểm làm việc, nghỉ phép có lương, v.v.). Ngoài ra, các biện pháp như xử lý kỷ luật hoặc thay đổi nơi làm việc phải được áp dụng đối với kẻ quấy rối.

Nếu người sử dụng lao động sa thải hoặc có cách đối xử bất lợi khác đối với nhân viên báo cáo hành vi quấy rối tại nơi làm việc, người lao động bị quấy rối, người làm chứng về hành vi quấy rối.v.v..thì người sử dụng lao động có thể bị phạt tù tới 3 năm hoặc phạt tiền lên tới 30 triệu won.



**Q**

Tôi làm nhân viên bán hàng tại tổng đài của một công ty bảo hiểm. Chúng tôi quản lý thành tích mỗi ngày. Nếu không đạt thành tích trong ngày, trưởng nhóm sẽ công khai hạ nhục nhân viên đó trước mặt các nhân viên khác và không cho phép về nhà cho đến khi đạt được hiệu suất. Đây không phải là bắt nạt ở nơi làm việc sao?



**A**

Trưởng nhóm có quyền thay mặt chủ doanh nghiệp đưa ra hướng dẫn công việc và giám sát các thành viên trong nhóm. Tuy nhiên, phạm vi của thẩm quyền đó phải nằm trong phạm vi thích hợp theo luật pháp và chuẩn mực xã hội, nếu vượt quá phạm vi đó và gây đau đớn về tinh thần hoặc thể chất cho các thành viên trong nhóm hoặc làm xấu đi môi trường làm việc sẽ cấu thành hành vi quấy rối tại nơi làm việc. Công khai hạ nhục nhân viên hoặc ép họ làm thêm giờ ngoài giờ làm việc được chỉ định là hành vi quấy rối tại nơi làm việc vượt quá phạm vi thích hợp và có thể bị coi là lao động cưỡng bức. Vui lòng báo cáo điều này với nhóm nhân sự vì đây là hành vi quấy rối tại nơi làm việc và yêu cầu cải thiện.



**Q**

Cách đây không lâu, công ty tôi đã yêu cầu tôi từ chức. Khi tôi từ chối, họ ngược đãi tôi. Họ thậm chí còn nói sẽ chuyển tôi đến địa phương, giao công việc tôi từng làm cho các thành viên khác trong nhóm và có tình loại tôi khỏi các cuộc họp. Tôi nên làm gì?

**A**



Đây là hành vi bắt nạt điển hình ở nơi làm việc. Luật Tiêu chuẩn Lao động gần đây đã được sửa đổi để cấm bắt nạt ở nơi làm việc. Bạn có thể báo cáo hành vi bắt nạt tại nơi làm việc cho người chủ của mình, người phải điều tra và hành động. Vui lòng báo cáo thực tế này cho chủ doanh nghiệp và yêu cầu cải thiện.



**Q**

Tôi muốn trưởng nhóm và chủ doanh nghiệp của tôi bị xử lý hình sự. Điều đó có thể thực hiện được không?

**A**



Nếu người sử dụng lao động hoặc người thân của người sử dụng lao động được người sử dụng lao động tuyển dụng có hành vi quấy rối tại nơi làm việc thì sẽ bị phạt tới 10 triệu won. Gần đây, các quy định mới đã được đưa ra để trừng phạt thủ phạm bắt nạt tại nơi làm việc, điều này được cho là sẽ có tác dụng lớn hơn trong việc ngăn chặn bắt nạt tại nơi làm việc.



Q

Việc đề nghị từ chức được thực hiện ngầm trong công ty, vì vậy điều này áp dụng cho cả trưởng nhóm và chủ tịch. Kể cả có yêu cầu kỷ luật trưởng nhóm thì cũng không biết sếp có làm như vậy không.

A

Luật Tiêu chuẩn Lao động của chúng ta yêu cầu người sử dụng lao động tiến hành điều tra tìm hiểu thực tế và có hành động khi có báo cáo về hành vi quấy rối tại nơi làm việc. Ví dụ, cần áp dụng các biện pháp như kỷ luật thủ phạm, chuyển người phạm tội và tách anh ta ra khỏi công nhân nạn nhân, cho nạn nhân nghỉ phép có lương hoặc phân công lại công việc. Sẽ là một ý tưởng tốt nếu bạn thực hiện những yêu cầu này trước tiên.



Q

Tôi nên làm gì nếu sếp của tôi không thực hiện hành động đó?

A

Rất tiếc là không có quy định nào trừng phạt chủ doanh nghiệp nếu không thực hiện các biện pháp đó. Đây là một phần đáng tiếc. Hiệu quả của hệ thống chống bắt nạt tại nơi làm việc có thể sẽ tiếp tục là một vấn đề trong tương lai. Tuy nhiên, nếu người sử dụng lao động sa thải hoặc có hành vi bất lợi đối với người đã báo cáo hành vi quấy rối tại nơi làm việc thì người sử dụng lao động sẽ phải chịu phạt tù tới 3 năm hoặc phạt tiền lên tới 30 triệu won.



A

Ngoài ra, Luật Bảo hiểm Bồi thường Tai nạn công nghiệp đã được sửa đổi để công nhận các bệnh về thể chất và tinh thần do quấy rối tại nơi làm việc là tai nạn lao động. Nếu bạn đang được điều trị tâm thần do bị bắt nạt tại nơi làm việc, bạn có thể cân nhắc việc nộp đơn yêu cầu bồi thường tai nạn lao động lên Công ty Phúc lợi và Bồi thường Lao động Hàn Quốc và xin nghỉ phép.



Q

Vâng. Xin cảm ơn.

# Q22

## Quấy rối tình dục tại nơi làm việc



### Quấy rối tình dục ở nơi làm việc là gì?

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là trường hợp người sử dụng lao động, cấp trên hoặc đồng nghiệp lợi dụng chức vụ của mình tại nơi làm việc hoặc lấy công việc làm cái cớ để nói hoặc làm điều gì đó gây cảm giác sỉ nhục, ghê tởm về tình dục.

### Tiêu chí phán đoán

Đề bị coi là quấy rối tình dục tại nơi làm việc, lời nói và hành động tình dục trước tiên phải gây ra sự sỉ nhục, ghê tởm về tình dục cho nạn nhân hoặc gây bất lợi trong công việc. Vì mức độ cảm nhận sự sỉ nhục hoặc ghê tởm về tình dục ở mỗi công nhân là khác nhau nên không nhất thiết phải thừa nhận rằng nạn nhân đã cảm nhận được điều đó. So với người bình thường, người đó hẳn phải cảm thấy bị sỉ nhục hoặc ghê tởm về mặt tình dục.

Thứ hai, lời nói và hành động tình dục phải liên quan đến việc lợi dụng chức vụ hoặc công việc tại nơi làm việc. Những hành động của chủ doanh nghiệp, cấp trên hoặc đồng nghiệp thực hiện bên ngoài nơi làm việc cũng được coi là lợi dụng chức vụ hoặc có liên quan đến công việc nhưng lời nói và hành động của một người không liên quan đến nơi làm việc, chẳng hạn như lời nói và hành động của chồng bà chủ – người sử dụng lao động – thì lại không thể bị coi là quấy rối tình dục ở nơi làm việc.

### Trách nhiệm xử lý của người sử dụng lao động

Nếu người sử dụng lao động biết được hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, họ phải ngay lập tức điều tra sự việc, bao gồm cả việc lắng nghe ý kiến của nạn nhân và kỷ luật thủ phạm hoặc thực hiện các biện pháp tương đương. Ngoài ra, nếu nạn nhân của vụ quấy rối tình dục yêu cầu thay đổi vị trí làm việc thì chủ lao động phải thực hiện các biện pháp thích hợp, chẳng hạn như thay đổi vị trí hoặc cho nghỉ phép có lương. Nếu người sử dụng lao động không tiến hành điều tra hoặc hành động như vậy thì người đó có thể bị phạt tới 5 triệu won. Nếu người sử dụng lao động sa thải hoặc thực hiện các biện pháp bất lợi đối với người lao động bị quấy rối thì người đó sẽ bị phạt tù lên tới 3 năm hoặc phạt tiền lên tới 30 triệu won.

## Tập huấn phòng chống quấy rối tình dục

Người sử dụng lao động phải cung cấp chương trình đào tạo về phòng chống quấy rối tình dục ít nhất mỗi năm một lần. Giáo dục phòng ngừa quấy rối tình dục phải được thực hiện thông qua huấn luyện, họp, hội thảo và giáo dục trên mạng.v.v... Tuy nhiên, nếu một doanh nghiệp thường xuyên tuyển dụng ít hơn 10 công nhân hoặc nếu cả chủ doanh nghiệp và người lao động đều thuộc cùng một giới tính thì điều này có thể được thay thế bằng cách đăng hoặc phân phát tài liệu giáo dục hoặc tài liệu quảng cáo.



Q

Điều đó thật khó khăn vì một khách hàng quan trọng của công ty tôi thường nói đùa về tình dục với tôi. Tôi đã nói chuyện với sếp của mình nhưng ông ấy bảo tôi hãy kiên nhẫn với ông khách ấy vì ông ấy là một khách hàng quan trọng. Tôi nên làm gì?

A



Nói đúng ra, hành vi quấy rối tình dục của khách hàng của công ty không thể bị coi là quấy rối tình dục tại nơi làm việc, nhưng luật của chúng ta quy định rằng người sử dụng lao động phải thực hiện các biện pháp thích hợp khi khách hàng quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Nói cách khác, chủ công ty phải thực hiện các biện pháp hỗ trợ nhân viên bị quấy rối tình dục như thay đổi địa điểm làm việc, chuyển sang bộ phận khác hoặc cho nghỉ phép có lương. Hãy yêu cầu chủ lao động thực hiện các bước mà chúng tôi vừa đề cập.

# Q23

## Cấm phân biệt đối xử với người lao động không chính quy



### Cấm phân biệt đối xử

Luật Quan hệ Lao động nghiêm cấm phân biệt đối xử dựa trên hình thức tuyển dụng. Trước hết, Điều 6 (Đối xử bình đẳng) của Luật Tiêu chuẩn Lao động nghiêm cấm phân biệt đối xử về điều kiện làm việc dựa trên địa vị xã hội. Trong một số phán quyết của tòa án, do hình thức tuyển dụng tương ứng với địa vị xã hội nên không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động giữa người lao động lâu dài và người lao động chính quy. Trong các luật về bảo vệ người lao động theo thời hạn và người lao động bán thời gian cũng 'nghiêm cấm phân biệt đối xử đối với người lao động tạm thời và bán thời gian về điều kiện làm việc mà không có căn cứ hợp lý. Và tương tự, Luật bảo vệ người lao động khi được điều động đi công tác, v.v.' cũng cấm phân biệt đối xử với người lao động được phái đi công tác.

### Công nhận sự phân biệt đối xử

Tuy nhiên, điều này không có nghĩa là không có sự khác biệt về mọi điều kiện làm việc giữa tất cả người lao động không chính quy và người lao động thường xuyên. Điều được coi là phân biệt đối xử là khi một nhân viên bình thường thực hiện công việc giống hoặc tương tự với công việc được thực hiện bởi một nhân viên không chính quy. Công việc của người lao động thường xuyên và không chính quy không nhất thiết phải hoàn toàn giống nhau mới được coi là công việc giống nhau hoặc tương tự nhau, nhưng nếu không có sự khác biệt cơ bản về các yếu tố chính như nội dung công việc, điều kiện làm việc thì được coi là cùng một loại hoặc công việc tương tự. Thứ hai, điều kiện làm việc bị phân biệt đối xử không nhất thiết phải liên quan đến việc cung cấp việc làm mà bao gồm tất cả tiền hoặc vật có giá trị được trả dựa trên mối quan hệ việc làm. Ví dụ, các khoản trợ cấp phúc lợi được trả để đảm bảo sự ổn định cho cuộc sống của người lao động không liên quan trực tiếp đến việc cung cấp việc làm nhưng bị cấm phân biệt đối xử vì chúng là tiền hoặc vật có giá trị được trả dựa trên mối quan hệ việc làm. Thứ ba, nếu có lý do chính đáng thì có thể có sự phân biệt đối xử về điều kiện làm việc. Nếu nội dung công việc giữa người lao động thường xuyên và người lao động không chính quy có nội dung giống nhau nhưng có sự khác biệt về trách nhiệm, quyền hạn thì được công nhận là có sự khác biệt về điều kiện làm việc do sự khác biệt này gây ra.

## Đơn đề nghị sửa sai về phân biệt đối xử gửi tới Ủy ban Quan hệ Lao động

Khi một người lao động có thời hạn cố định, bán thời gian hoặc người lao động được phái cử bị phân biệt đối xử thì người đó có thể nộp đơn lên Ủy ban Quan hệ Lao động yêu cầu khắc phục hành vi phân biệt đối xử. Việc này phải được thực hiện trong vòng ba tháng kể từ ngày bị đối xử phân biệt đối xử (ngày kết thúc trong trường hợp tiếp tục bị đối xử phân biệt đối xử) và người sử dụng lao động phải chứng minh rằng đó không phải là sự đối xử phân biệt đối xử. Thủ tục giải quyết cũng giống như 'thủ tục giải quyết sa thải (xử lý kỷ luật) bất công của Ủy ban Quan hệ Lao động' đã nói ở trên' (tr.55).



Q

Tôi là nhân viên tạm thời làm công việc quản lý bãi đậu xe tại một bãi đậu xe của cơ quan công cộng. Tôi không được hỗ trợ chi phí nghỉ lễ, trợ cấp gia đình và chi phí ăn uống cố định trả giống như người lao động chính thức.

A

Lương cơ bản không có sự khác biệt?



Q

Lương của tôi cũng chênh lệch khoảng 30% so với mức lương cơ.

A

Cả người lao động chính quy và lao động tạm thời đều quản lý bãi đậu xe giống nhau đúng không?



Q

Ở những bãi đỗ xe có nhiều xe thì nhân viên chính quy làm còn những bãi đỗ xe có ít xe hơn thì người lao động tạm thời làm.

A

Trước hết, tôi nghĩ sẽ khó có thể coi sự khác biệt khoảng 30% trong lương cơ bản là sự phân biệt đối xử. Nếu bãi đậu xe nơi nhân viên chính quy làm việc có lượng xe ra vào tương đối nhiều, cường độ lao động cao thì chênh lệch lương do điều này có thể được coi là chênh lệch có lý do hợp lý.

Tuy nhiên, sự khác biệt về chi phí nghỉ lễ, trợ cấp gia đình và chi phí bữa ăn cố định có thể được coi là sự phân biệt đối xử. Vì các khoản trợ cấp phúc lợi là để hỗ trợ sinh kế cho người lao động mà không phân biệt về nội dung công việc, cường độ lao động,... nên khó có thể thấy có lý do chính đáng để không trả các khoản này cho họ.





**Q**  
 Ở công ty chúng tôi công chức và nhân viên hợp đồng làm việc cùng nhau. Dù không có sự khác biệt đáng kể về công việc nhưng lại có sự khác biệt về tiền lương và phúc lợi. Nhận trợ cấp chỉ vì là công chức thì có bị coi là có phân biệt đối xử không?



**A**  
 Người lao động thực hiện công việc giống nhau hoặc tương tự có thể bị phân biệt đối xử ngay cả khi họ là công chức. Nếu công chức bị loại khỏi đối tượng so sánh về phân biệt đối xử thì kết quả là những người lao động làm việc với công chức sẽ không có ai để so sánh và kết quả là họ sẽ phải chịu đựng mọi sự phân biệt đối xử.

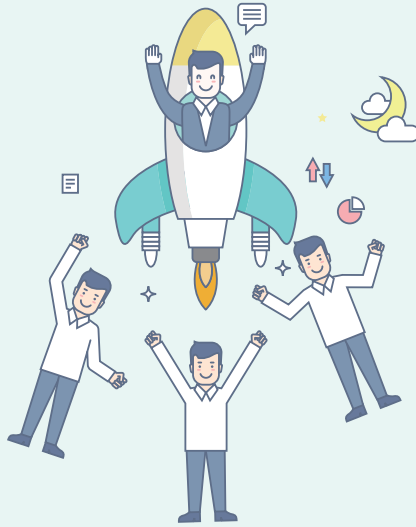
**Q**  
 Công ty chúng tôi trả 1 triệu won cho điểm phúc lợi tùy chọn mỗi năm, nhưng chỉ áp dụng cho nhân viên chính quy. Điều này là do thỏa ước tập thể quy định rằng các điểm phúc lợi tùy chọn không được áp dụng cho người lao động tạm thời. Đó không phải là sự phân biệt đối xử sao?



**A**  
 Ngay cả khi được quy định trong thỏa thuận tập thể, nếu hệ thống phúc lợi của công ty chỉ áp dụng cho người lao động chính quy mà không áp dụng cho người lao động không chính quy, thì điều này cấu thành hành vi phân biệt đối xử bị cấm theo Luật bảo vệ người lao động có thời hạn và bán thời gian.

# Q24

## Tiếp tục sử dụng lao động không chính quy



**Chuyển đổi thành nhân viên chính thức (hợp đồng không xác định thời hạn) khi làm việc trên 2 năm**

Nếu người sử dụng lao động tiếp tục sử dụng lao động có thời hạn trên hai năm thì phải chuyển đổi sang lao động chính quy (lao động hợp đồng không thời hạn). Theo quy định, hợp đồng có thời hạn được sử dụng cho công việc tạm thời và không liên tục, vì vậy nếu một công ty tiếp tục sử dụng người lao động trên hai năm, thì công ty đó có nghĩa vụ chuyển đổi họ thành lao động chính quy (lao động hợp đồng không xác định thời hạn).

Tuy nhiên, trong các trường hợp sau đây thì không có nghĩa vụ phải chuyển đổi thành nhân viên chính thức (hợp đồng không xác định thời hạn) 1) Khi xác định được khoảng thời gian cần thiết để hoàn thành một dự án hoặc công việc cụ thể; 2) Người lao động nghỉ phép hoặc được phái đi thay thế; 3) Khi xác định được khoảng thời gian cần thiết để học tập hoặc đào tạo nghề; 4) Người trên 55 tuổi; 5) Trường hợp cần sử dụng vị trí công việc như lao động chuyên môn, kỹ thuật hoặc các công việc theo chính sách phúc lợi, chính sách thất nghiệp của chính phủ.



## Quyền mong muốn gia hạn hợp đồng

Nếu một người lao động làm việc dưới hai năm nhận được thông báo hết thời hạn hợp đồng thì về nguyên tắc không thể bị coi là sa thải. Tuy nhiên, nếu khi đó người lao động đã có đủ điều kiện để có quyền yêu cầu gia hạn hợp đồng lao động thì sẽ bị coi như bị sa thải. Các trường hợp sau đây được coi là đủ điều kiện hình thành quyền mong muốn được gia hạn hợp đồng: 1) Khi trong nội quy lao động, hợp đồng lao động có quy định về căn cứ để gia hạn hợp đồng v.v. 2) Khi thấy đã hình thành đủ độ tin cậy khiến hợp đồng có thể được gia hạn. 3) Đã có những người lao động khác như mình được gia hạn. 4) Khi có số lượng được gia hạn hợp đồng lớn.

## Hiệu quả của việc chuyển đổi sang nhân viên chính quy toàn thời gian (hợp đồng không xác định thời hạn)

Việc chuyển đổi sang lao động chính quy (hợp đồng không xác định thời hạn) không có nghĩa là sẽ có được điều kiện làm việc, kể cả tiền lương giống như lao động chính quy. Điều này là do luật pháp nghiêm cấm sa thải người lao động chỉ vì thời hạn hợp đồng đã kết thúc và không yêu cầu điều kiện làm việc của người lao động hợp đồng ngắn hạn phải giống như điều kiện làm việc của người lao động chính quy dài hạn.

**Q**

Công ty nơi tôi làm việc tuyển dụng một nhân viên hợp đồng có thời hạn cố định trong hai năm, sau đó thông báo hết hạn hợp đồng và tuyển dụng một nhân viên khác thay thế anh ta và sau đó lại sa thải anh ta sau hai năm. Công ty chúng tôi thay thế công nhân tạm thời hai năm một lần. Điều này có ổn không?



**A**

Theo Luật bảo vệ người lao động hợp đồng có thời hạn cố định và người lao động bán thời gian thì người lao động chỉ có quyền chuyển đổi sang người lao động chính quy (hợp đồng không xác định thời hạn) khi người đó tiếp tục làm việc trong hơn hai năm. Không có vấn đề pháp lý nào nếu một công ty thay thế người lao động có thời hạn cố định hai năm một lần. Tuy nhiên, trong trường hợp có thể thấy rằng người lao động đã hết hạn hợp đồng và có ý định gia hạn hợp đồng thì cần xác định xem điều này có áp dụng hay không, vì có những trường hợp người lao động có thời hạn không thể bị sa thải mà không có lý do chính đáng (xem phần về quyền mong muốn được gia hạn hợp đồng ở trên).



# Q25

## Trợ cấp thất nghiệp



### Các lý do được hưởng trợ cấp thất nghiệp

Trợ cấp thất nghiệp (trợ cấp tìm việc) là khoản trợ cấp được chi trả cho người lao động phải nghỉ việc vì lý do không tự nguyện và đang tích cực tìm việc mới với điều kiện người này đã đóng bảo hiểm từ 180 ngày trở lên trong vòng 18 tháng trước ngày thay đổi công việc.

- Thời gian đóng bảo hiểm từ 180 ngày trở lên, trong thời gian đóng bảo hiểm việc làm, số ngày được trả lương phải trên 180 ngày (không kể ngày nghỉ không được hưởng lương).
- Đề nghị từ chức vì lý do không tự nguyện, cắt giảm quy mô, di dời nơi làm việc, lý do sức khỏe, không trả lương, tuổi nghỉ hưu, hết thời hạn hợp đồng, v.v.
- Báo cáo rằng bạn đã tích cực tìm kiếm việc làm và nỗ lực tìm việc làm lại

### Số tiền trợ cấp tìm việc

Độ tuổi và thời gian đăng ký	Dưới 1 năm	Trên 1 năm và dưới 3 năm	Trên 3 năm và dưới 5 năm	Trên 5 năm và dưới 10 năm	Trên 10 năm
Dưới 50 tuổi	120 ngày	150 ngày	180 ngày	210 ngày	240 ngày
Trên 50 tuổi và người tàn tật	120 ngày	180 ngày	210 ngày	240 ngày	270 ngày

※ Số tiền trợ cấp tìm kiếm việc làm trong một ngày: 50% mức lương trung bình theo Luật Tiêu chuẩn Lao động.

(Tính đến năm 2024, mức thấp là 63,104 won mỗi ngày, mức cao là 66.000 won mỗi ngày)

※ Dựa trên tiêu chuẩn mỗi tuần 40 giờ làm việc

### Nhận trợ cấp thất nghiệp trái pháp luật

Trường hợp nhận trợ cấp thất nghiệp thông qua các biện pháp bất hợp pháp (ví dụ: báo cáo việc nghỉ việc không tự nguyện mặc dù đó là tự nguyện, báo cáo là đã thôi việc mặc dù bạn thôi việc, đã tìm được việc làm rồi mà vẫn không báo cáo, không tìm việc làm do đang ra nước ngoài mà lại báo cáo là đã tìm việc.v.v.) thì sẽ bị thu lại bằng gấp đôi số tiền trợ cấp thất nghiệp mà người đó đã nhận được. Nếu người sử dụng lao động chịu trách nhiệm về việc nhận trợ cấp thất nghiệp một cách bất hợp pháp, người sử dụng lao động cũng phải chịu trách nhiệm liên đới và riêng biệt, đồng thời có một chế độ thưởng cho người báo cáo việc nhận trợ cấp thất nghiệp phi pháp.



**Q**

Trong thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp, tôi gia nhập công ty mới và rời công ty sau 5 tháng. Tôi có được nhận trợ cấp thất nghiệp không?

**A**



Sau khi bạn nhận được trợ cấp thất nghiệp, khoảng thời gian bạn đã tham gia bảo hiểm việc làm trước khi nhận trợ cấp thất nghiệp sẽ biến mất. Điều này áp dụng ngay cả khi bạn đã đăng ký bảo hiểm việc làm trong một thời gian dài trước khi nhận trợ cấp thất nghiệp. Kể từ ngày bạn thay đổi công việc, thời gian đóng bảo hiểm là 5 tháng, tức là dưới 180 ngày nên bạn không thể nhận trợ cấp thất nghiệp.

**Q**

Tôi đã tham gia bảo hiểm việc làm trong 181 ngày từ ngày 1 tháng 1 năm 2018 đến ngày 30 tháng 6 năm 2018. Tuy nhiên, khi tôi nộp đơn xin trợ cấp thất nghiệp thì được thông báo là tôi không thể nhận trợ cấp thất nghiệp vì thời gian đóng bảo hiểm của đơn vị bảo hiểm chưa đến 180 ngày. Tôi chắc chắn mình đã đăng ký được 181 ngày, nhưng tại sao lại không kéo dài được 180 ngày?



**A**

Khi đánh giá lý do nhận trợ cấp thất nghiệp, khoảng thời gian tính toán đơn vị bảo hiểm được tính bằng cách cộng dồn các ngày trở thành cơ sở của việc thanh toán tiền lương. Ngày cơ sở thanh toán tiền lương bao gồm cả ngày làm việc thực tế và ngày nghỉ có lương, nhưng không bao gồm ngày nghỉ không lương. Đối với người lao động làm việc 5 ngày mỗi tuần từ thứ Hai đến thứ Sáu, thì thường thì thứ Bảy sẽ không được tính vào ngày cơ sở thanh toán tiền lương, vì thường thứ Bảy là ngày nghỉ không lương. Trong trường hợp như vậy, cần phải có đăng ký trong Bảo hiểm Xã hội ít nhất 180 ngày, không tính thứ Bảy, để được tính là đơn vị bảo hiểm.

**Q**

Công ty đã đề xuất cho tôi nghỉ việc tự nguyện. Nếu tôi viết đơn từ chức, liệu tôi có thể nhận được trợ cấp thất nghiệp không?



**A**

Nếu bạn nghỉ việc tự nguyện mà không phải vì lý do nghiêm trọng nằm trong các hạn chế để nhận trợ cấp thất nghiệp thì bạn vẫn có thể nhận trợ cấp. Tuy nhiên, nếu bạn viết đơn từ chức với lý do "tôi nghỉ việc do lý do cá nhân," bạn có thể phải chứng minh rằng bạn đã bị buộc thôi việc một cách không tự nguyện. Do đó, khi viết đơn từ chức, hãy cố gắng nói rõ rằng bạn đang rời bỏ do sự khuyến nghị từ công ty.



## [Quy định thi hành Luật Bảo hiểm Lao động, Phụ lục 2] Các lý do chuyển công ty chính đáng không bị hạn chế về điều kiện nhận trợ cấp

- 1 Trong trường hợp một trong những lý do sau đây xảy ra ít nhất 2 tháng trong vòng 1 năm trước ngày nghỉ việc
  - A. Điều kiện làm việc thực tế giảm thấp hơn điều kiện đã được nêu khi tuyển dụng hoặc giảm thấp hơn điều kiện làm việc thông thường sau khi được tuyển dụng.
  - B. Có vấn đề về thanh toán lương.
  - C. Lương nhận được cho công việc thông thường không bằng mức lương tối thiểu theo Luật về Mức lương Tối thiểu.
  - D. Vi phạm quy định hạn chế làm thêm giờ theo Luật về Tiêu chuẩn Lao động.
  - E. Nhận được lương dưới 70% mức lương trung bình trước đó do doanh nghiệp đóng cửa hoặc nghỉ kinh doanh.
- 2 Trường hợp bị đối xử bất công vì lý do tôn giáo, giới tính, khuyết tật cơ thể, hoạt động công đoàn hoặc các lý do khác liên quan đến phân biệt đối xử không hợp lý từ doanh nghiệp.
- 3-1 Trường hợp bị quấy rối tình dục, bạo lực tình dục hoặc các hành động quấy rối tình dục khác mà trái ý muốn
- 3-2 Trường hợp bị bắt nạt nơi làm việc theo Điều 76.2 của Luật về Tiêu chuẩn Lao động.
- 4 Trường hợp doanh nghiệp đóng cửa, dự kiến giảm nhân sự đáng kể, hoặc những trường hợp khác theo kế hoạch điều chỉnh nhân sự của doanh nghiệp.
- 5 Trường hợp người lao động thôi việc theo khuyến nghị của công ty hoặc thay đổi nơi làm việc khi tự nguyện nghỉ việc theo kế hoạch điều chỉnh nhân sự bất khả kháng để cắt giảm nhân sự của công ty thuộc một trong những tình huống sau đây
  - A. Chuyển giao, sáp nhập hoặc hợp nhất doanh nghiệp.
  - B. Đóng cửa hoặc chuyển đổi ngành nghề một phần hoặc toàn bộ doanh nghiệp.
  - C. Giảm nhân sự do cơ cấu lại tổ chức.
  - D. Thay đổi hình thức làm việc do đổi mới công nghệ, cách làm việc.
  - E. Tình hình kinh doanh xấu, quá tải nhân sự hoặc các lý do tương tự.
- 6 Trường hợp việc đi lại gặp khó khăn (được định nghĩa là thời gian đi lại giữa nhà và nơi làm việc trên 3 giờ) vì một trong những lý do sau
  - A. Doanh nghiệp chuyển địa điểm.
  - B. Phải đi làm khi công ty chuyển đến một khu vực khác.
  - C. Chuyển đến một địa điểm mới để sống cùng với vợ chồng hoặc người thân cần phải nuôi dưỡng.
  - D. Hoặc vì các lý do không bất khả kháng mà đi lại trở nên khó khăn.



- 7 Trường hợp bạn phải thay đổi công ty khác vì công ty cũ không cho sử dụng kỳ nghỉ hoặc tạm nghỉ trong thời gian bạn phải chăm sóc cha mẹ hoặc người thân sống cùng bạn trên 30 ngày do bệnh tật hoặc thương tích, v.v.
- 8 Trong trường hợp công ty xảy ra “tai nạn nghiêm trọng” theo Điều 2, Khoản 7 của Luật An toàn và Sức khỏe Lao động và mặc dù đã nhận được lệnh điều chỉnh về an toàn và sức khỏe từ Bộ trưởng Bộ Việc làm và Lao động liên quan đến vụ tai nạn nhưng công ty đã không thực hiện các biện pháp khắc phục trong thời gian khắc phục và có nguy cơ gặp rủi ro thảm họa tương tự.
- 9 Người được bảo hiểm gặp khó khăn trong việc thực hiện công việc được giao do thiếu thể lực, khuyết tật về tinh thần hoặc thể chất, bệnh tật, chấn thương, mất thị lực, thính giác, xúc giác, v.v. nhưng do tình hình công ty nên không thể thay đổi sang vị trí công việc khác do đó bác sĩ khuyên nên đổi công việc và chủ công ty cũng có ý kiến bằng văn bản.v.v. việc này được công nhận một cách khách quan.
- 10 Mang thai, sinh con, chăm sóc con nhỏ em dưới 8 tuổi hoặc đang học lớp 2 tiểu học (kể cả con nuôi), Các trường hợp khó có thể tiếp tục làm việc do phải thực hiện nghĩa vụ quân sự bắt buộc theo Luật nghĩa vụ quân sự... và người sử dụng lao động không cho sử dụng kỳ nghỉ phép hoặc tạm nghỉ việc nên phải thay đổi nơi làm việc.
- 11 Trường hợp hoạt động kinh doanh của người sử dụng lao động trở nên bất hợp pháp do việc ban hành hoặc sửa đổi luật hoặc nếu người sử dụng lao động sản xuất hoặc bán hàng hóa hoặc dịch vụ bị pháp luật cấm không giống như tại thời điểm làm việc.
- 12 Trường hợp bạn không thể tiếp tục làm việc cho công ty do đã đến tuổi nghỉ hưu hoặc hết thời hạn hợp đồng.
- 13 Trong các trường hợp khác, xét theo hoàn cảnh của người được bảo hiểm và nơi làm việc, v.v., có thể nhận thấy một cách khách quan rằng những người lao động khác cũng sẽ thay đổi công việc nếu gặp phải những trường hợp như vậy.





## Giới thiệu về Trung tâm phúc lợi dành cho người lao động không chính quy thành phố Suwon

Trung tâm phúc lợi dành cho người lao động không chính quy thành phố Suwon là một tổ chức được thành lập theo “Pháp lệnh về thành lập và hoạt động của Trung tâm phúc lợi dành cho người lao động không chính quy thành phố Suwon” để bảo vệ quyền lợi của người lao động không chính quy và cải thiện phúc lợi của công dân Suwon bằng cách cải thiện điều kiện làm việc. Chúng tôi đang nỗ lực thay đổi vì hạnh phúc của người dân trong đó giá trị của lao động được tôn trọng và người dân trở thành chủ sở hữu.

Chúng tôi sẽ cùng với người lao động và nhân dân vun xây dựng nên một “Suwon mới và tỏa sáng”.




Nếu bạn cần tư vấn về lao động, vui lòng liên hệ với Trung tâm phúc lợi dành cho người lao động không chính quy thành phố Suwon.

 **Email**      bjk2375@gmail.com

 **Trang web**    <http://www.swbjk.kr>


 **Facebook**    facebook.com/swbjk

 **Twitter**      @bjk2375

 **Kênh KakaoTalk**    Trung tâm phúc lợi dành cho người lao động không chính quy thành phố Suwon

 **Gọi**            031-548-1888

 **Fax**            031-548-1889

 **Địa chỉ**        Tầng 2, Trung tâm phúc lợi tổng hợp dành cho người lao động thành phố Suwon, 559 Deokyeong-daero, Jangan-gu, Suwon-si (Cheoncheon-dong)



## Đường đến



# Sổ tay Hướng dẫn về Quyền lao động



<b>Xuất bản</b>	tháng 12 năm 2023
<b>In</b>	tháng 12 năm 2023
<b>Người phát hành</b>	Lee Hee-won
<b>Nơi phát hành</b>	Trung tâm phúc lợi dành cho người lao động không chính quy thành phố Suwon
<b>Địa chỉ</b>	Tầng 2, Trung tâm phúc lợi tổng hợp dành cho người lao động thành phố Suwon, 559 Deogyong-daero (Cheoncheon-dong), Jangan-gu, Suwon-si, Cảnh sát tỉnh
<b>Số điện thoại</b>	031-548-1888
<b>Fax</b>	031-548-1889
<b>Số điện thoại tư vấn</b>	031-548-1888 (Trung tâm phúc lợi dành cho người lao động không chính quy thành phố Suwon)
<b>Hiệu đính</b>	HIỆP HỘI PHIÊN DỊCH DI TRÚ LINK 051-711-5657

Việc sao chép trái phép tập sách này đều bị cấm.



Trung tâm phúc lợi dành cho người lao  
động không chính quy thành phố Suwon

# Sổ tay Hướng dẫn về Quyền lao động



"Tư vấn miễn phí 1:1 khi cần tư vấn lao động"



Trung tâm phúc lợi dành cho người lao  
động không chính quy thành phố Suwon