



自2021年7月1日起，韩国全面扩大52小时周最长工时制适用对象

2021.09.01

在2018年，韩国修订了《劳动基准法》，将每周最长工作时间从68小时缩短为52小时，并按照用人单位的雇员人数多少规定了不同的正式实施时间。据此，自2021年7月1日起，适用52小时周最长工时制的对象扩大到了常年雇佣5至49名劳动者的用人单位。如果违反52小时周最长工时制，雇主将被处以2年以下的有期徒刑或2千万韩元以下的罚款等刑事处罚措施。另外，今年对雇佣50名以上劳动者的用人单位适用的过渡期也将届满，因此，相应单位应该切实准备应对违规相关劳动监管。

为此，首先需要确认公司现行的工作时间时长。若公司的工作时间超过每周52小时，则应考虑缩短工作时间的方案或引进灵活工时制等方案。不仅如此，还需要制订制度防止每周工作时间超过52小时。由于公司仅以未曾管理员工的工作时间为由无法回避52小时周工时制的规定，因此，迄今为止未曾测算过工作时间的公司应该制订并运行测算、管理工作时间的方案。

另外，韩国现行法律还规定了弹性工时制、选择工时制、不定时工时制等各种灵活的工时制作为52小时周工时制的补充。虽然需要通过签署劳资协议等来满足该等制度的要件和程序，但不少企业已经开始实施该等制度。

韩国现行法律规定的灵活工时制如下：

分类	内容	适用的职务
弹性工时制 《劳动基准法》 第51条	<ul style="list-style-type: none"> 单位期间（2周~6个月）内，延长工作量较多的日（周）的工作时间，同时缩短其他日（周）的工作时间，以一周的平均工作时间为标准判断是否延长了工作时间的制度 	<ul style="list-style-type: none"> 工作量受季节因素或时机（旺季、淡季）的影响变动较大的工作
选择工时制 《劳动基准法》 第52条	<ul style="list-style-type: none"> <u>按特定期间（1个月内，属于研发业务时3个月内）单位</u>确定的总体工作时间的范围内，劳动者可以自由决定工作开始时间、结束时间及一天的工作时间的制度 	<ul style="list-style-type: none"> 工作量按照工作时间（工作日）发生变动，可以调整工作的软件开发、事务管理（金融交易、行政处理等）、研究、外观设计、设计等
不定时工时制 《劳动基准法》	<ul style="list-style-type: none"> 业务性质上，<u>认定属于需要由劳动者自行判断并决定其工作方式的业务</u>，在用人单位和劳动者代表以书面协议方式确 	<ul style="list-style-type: none"> 仅限于《劳动基准法施行令》第31条及雇佣劳动部告示中规定的业务

<p>第58条</p>	<p>定的工作时间内进行工作的制度</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新产品、新技术的研发、人文社会科学、自然科学的研究 2. 信息处理系统的设计或分析 3. 报纸、广播电视或出版业的新闻采访、编排或编辑 4. 服装、室内装修、工业产品、广告等的设计或策划 5. 广播电视节目、电影等制作业的制片人或导演 6. 接受他人的委托或委任，在会计、法律案件、纳税、法务、劳务管理、专利、鉴定评估、金融投资分析、投资资产运营等事务上提供咨询、建议、鉴定或代办业务
--------------------	------------------------------	---

世宗律师事务所一直以来为各类企业提供了应对实施52小时周最长工时制规定所需的各种咨询服务。如贵司在应对52小时周最长工时制规定方面存在困难，请随时联系我们。

Key Contacts

Jung Jae Won

Partner

+86-10-8447-5343

jjwon@shinkim.com

Wook Huh

Partner

+82-2-316-1723

whuh@shinkim.com

Tianshu Zheng

Senior Foreign Attorney

+82-2-316-4201

tszheng@shinkim.com