

# 직장에서의 권리

Your rights at work



2018년 7월



# 목차

온타리오의 근로 기준법(ESA)이 온타리오의 모든 근로자들에게 적용됩니까? .....	1
근무 시간에 대한 규정은 어떤 것들이 있습니까? .....	1
고용주가 초과 근무를 요구할 수 있습니까? .....	2
고용주가 반드시 직원들을 주말에 쉬게 해야 합니까? .....	2
고용주가 제시하는 급여 산정 기준은 어느 정도입니까?.....	3
고용주가 반드시 근로자에게 초과 근무 수당을 지급해야 합니까?.....	3
고용주가 근로자에게 초과 근무와 관련된 다른 규정에 동의를 요구할 수 있습니까?.....	4
고용주가 근로자의 권리에 영향을 미칠 수 있는 계약서에 서명할 것을 요청하면 어떻게 해야 합니까?.....	6
계약서에 서명을 하고 난 후 생각이 바뀌었을 때는 어떻게 해야 합니까? .....	7
직장에서는 어떤 휴식 시간들이 주어집니까? .....	7
공휴일에 관한 규정에는 어떤 것들이 있습니까? .....	8
휴가는 어떻게 사용할 수 있습니까? .....	10



휴가비에 관한 규정에는 어떤 것들이 있습니까? ..... 11

질병 또는 다른 응급상황으로 인해 휴가를 신청할 수 있습니까?..... 12

질병이나 다른 위기 상황으로 인해 직장을 10일 이상 쉬어야 할 때  
어떻게 해야 합니까? ..... 13

휴직 기간에 받을 수 있는 복지 혜택이 있습니까?..... 15

노동 조합에 의해 보호받을 수 있는 권리는 어떤 것들이 있습니까? ..... 16

근로자의 권리를 어떻게 행사할 수 있습니까? ..... 17

기타 법적 권리 ..... 18

이의 신청은 어떻게 해야 합니까?..... 18

더 많은 법률 정보와 도움은 어디서 받을 수 있습니까? ..... 19

**이 책자는 온타리오 근로 기준법(Ontario Employment Standards Act, ESA)에 의한 근로자의 직장에서의 권리에 대한 정보를 담고 있습니다. 근로 기준법은 고용주들이 지켜야 할 최소한의 기준을 제시하고 있습니다.**



## 온타리오의 근로 기준법이 온타리오의 모든 근로자들에게 적용되니까?

아닙니다. 모든 직업에 근로 기준법이 적용되는 것은 아닙니다. 어떤 경우에는 근로 기준법의 일부분만 적용될 때도 있습니다.

어떤 고용주들은 직원들이 자영업자로서 일하고 있는 것이기 때문에, 근로 기준법이 적용되지 않는다고 주장합니다. 만약 당신이 이러한 상황에 처해 있다면, 법률 상담을 받는 것이 좋습니다. 왜냐하면 당신이 '독립 계약자' 혹은 '자영업자'로 계약했다 하더라도, 당신은 여전히 근로 기준법에 명시된 권리들을 행사할 수도 있기 때문입니다.

은행, 항공사, 화물 자동차 운송업 그리고 방송업들을 포함한 몇몇 사업체들은 연방 정부의 규제를 받습니다. 이러한 사업체의 근로자들은 온타리오의 근로 기준법이 아닌 캐나다 노동법(Canada Labour Code)의 적용을 받습니다. 자세한 내용은 연방 정부의 노동 프로그램(Labour program)의 온타리오 지역 변호인(1-800-641-4049)에게 문의하십시오.

또한 아래의 경우는 근로 기준법이 적용되지 않습니다.

- 교육 위원회, 컬리지 또는 대학교에 의해 승인된 '직장 경험 프로그램'에 참가하는 학생
- Ontario Works에서 운영하는 '지역 사회 참여를 위한 사회 지원 사업'에 종사하는 근로자
- 노동 프로그램에 참여하는 수감자들과 법원에 의해 노역장을 명령 또는 선고받은 사람

캐나다 시민권자, 영주권자 또는 취업 허가를 받은 근로자가 아니더라도 근로 기준법에 의해 보호를 받을 수 있습니다. 근로 기준법의 적용 여부는 19 쪽을 참고하여 어디에서 정보 및 도움을 받을 수 있는지 확인할 수 있습니다.

## 근무 시간에 대한 규정은 어떤 것들이 있습니까?

대부분의 사업장에서는 고용주가 직원들에게 하루 8 시간의 근무를 요구할 수 있습니다. 고용주가 주중에 하루 8 시간 이상의

근무를 요구하면 근로자는 이를 따를 수 있지만, 그 시간이 13 시간을 넘으면 안됩니다. 또한, 주중 근무 시간이 48 시간을 넘을 수 없습니다.

만약 위의 내용과 다르게 계약을 체결했다면 위의 근무 시간에 관한 규정이 적용되지 않을 수도 있습니다. 뿐만 아니라 근로자가 노동 조합에 가입되었다면, 노동 조합이 근로자를 대신하여 계약에 동의할 수 있습니다.

## 고용주가 초과 근무를 요구할 수 있습니까?

네. 근로자가 초과 근무 동의서를 작성하지 않은 이상 초과 근무를 거절할 권리가 있습니다. 만약 근로자가 이 동의서를 작성하였다더라도, 취소할 수 있는 권리가 있습니다. 근로자가 초과 근무를 하지 않겠다고 고용주에게 서면으로 통지한 후 2주 뒤부터 기존 동의서는 효력을 잃습니다.

고용주가 근로자에게 주당 48시간 이상의 근무를 요구하기 위해서는 고용주는 반드시 노동부에 초과 근무 승인을 신청하여 승인을 받아야 합니다.

고용주가 신청서를 제출한 지 최소 30 일이 지나면, 노동부로부터 최종 승인을 받기 전에 직원에게 48 시간 이상 근무를 하도록 요구할 수 있습니다.

고용주가 근로자에게 초과 근무에 대한 계약 체결을 요구하기 전에, 고용주는 근무 시간과 시간 외 근무 수당에 대한 정보가 있는 노동부 자료를 근로자에게 제공해야 합니다. 또한, 고용주는 초과 근무 신청서와 노동부의 승인서 사본을 회사 내에 게시해야 합니다. 근로자는 노동부가 승인한 시간을 초과해서 근무할 필요가 없습니다. 또한, 승인된 시간은 근로자가 계약한 시간보다 적을 수 있습니다.

## 고용주가 반드시 직원들을 주말에 쉬게해야 합니까?

아닙니다. 고용주는 7 일 근무 기간 중 하루, 또는 2 주 근무 기간 중 연이은 이틀 휴가를 주면 됩니다. 그렇기 때문에 고용주는 근로자에게 6 일 연속 근무 후 하루의 휴가를 주거나, 또는 12 일

연속 근무 후 이들의 휴가를 줄 수 있습니다.

## 고용주가 제시하는 급여 산정 기준은 어느 정도입니까?

급여는 근로자의 직업에 따라 다릅니다. 각 직업마다 다른 최저 임금이 정해져 있기 때문입니다.

대부분 사업장의 최저 시급은 14달러입니다. 주점 관련 종사자의 경우, 최저 시급은 12 달러 20 센트입니다.

재봉, 봉투 채우기, 통신 판매 등을 포함하는 재택 근무자의 경우, 최저 임금은 15 달러 40 센트입니다.

만약 18 세 이하의 학생이 방학 동안이나 학기 중 28 시간 이내로 일을 할 경우, 최저 시급은 13불 15센트입니다.

대부분의 직업	주점 관련	가내 노동자	18 세 이하의 학생
\$14.00	\$ 12.20	\$15.40	\$13.15

급여를 받기 전, 또는 받는 날에 고용주는 근로자에게 급여 명세서 (pay stub)를 주어야 합니다. 급여 명세서에는 아래와 같은 내용이 포함되어야 합니다.

- 시간당 급여
- 급여 산정 기간
- 공제 전, 후의 급여
- 공제 금액과 명목

고용주는 소득세, 고용 보험(EI), 캐나다 연금(CPP)과 같은 '법정 공제'를 할 수 있습니다. 법원 명령이 있거나 특정 공제를 서면으로 동의한 경우에는, 상황에 따라 근로자가 납부해야 할 금액을 고용주가 공제할 수도 있습니다.

급여 명세서는 반드시 서면으로 제공되어야 하며, 직장에서 프린트할 수 있다면 이메일로도 제공될 수 있습니다.

## 고용주가 반드시 근로자에게 초과 근무 수당을 지급해야 합니까?

대부분의 사업체에서 근로자가 주당 44 시간을 초과하게 되면, 이를 초과 근무로 여깁니다. 근로자는 초과된 시간당 기본 급여의 1.5 배에 해당하는 '초과 근무 수당'을 받을 수 있습니다. 예를 들어, 기본 급여가 시급 16 달러일 경우, 초과 근무시에는 시급 24 달러를 받게 됩니다.

만약 고용주와 근로자가 초과 근무 수당에 관한 별도의 계약서를 작성하였거나, 노동부에서 초과 근무를 승인받았다면, 위에 설명된 초과 근무 수당에 대한 규정은 적용되지 않습니다. 아울러 노동 조합에 가입되어 있는 근로자는 노동 조합에서 근로자를 대신하여 계약서에 동의할 수 있습니다.

## 고용주가 근로자에게 초과 근무와 관련된 다른 규정에 동의를 요구할 수 있습니까?

고용주는 ESA의 일반적인 규정과 다른 규정으로 작성된 동의서에 서명할 것을 요구할 수도 있습니다.

예를 들면, 고용주가 다음과 같은 사항에 동의할 것을 요구할 수 있습니다.

- 초과 근무 수당을 받는 대신 유급 휴가를 갈 것을 요구
- 초과 근무 시간을 평균화 할 것을 요구

### 유급 휴가에 동의

근로자는 초과 근무 수당 대신, 유급 휴가로 초과 근무에 대한 보상을 받을 수 있습니다. 이 경우, 근로자가 일한 초과 근무 시간에 대해 시간당 1 시간 30 분의 유급 휴가를 받습니다.

다만, 근로자가 12 개월 이내에 휴가를 사용할 것을 문서로 남기지 않는 한, 근로자는 그 휴가를 취득한 후 3 개월 이내에 사용해야 합니다.

### 초과 근무 시간 평균화에 동의

근로자가 서면으로 동의하면, 고용주는 초과 근무를 '평균화' 시킬 수 있습니다. 이 경우, 초과 근무 수당은 주당 초과 근무 시간으로 산정되는 것이 아니라, 2주 동안의 초과 근무 시간의 평균값으로



산정하게 됩니다.

고용주는 초과 근무 수당 지급을 피하고자 평균화에 합의하려고 합니다. 만약 근로자가 평균화 동의서에 서명하면 근로자는 초과 근무에 대한 보상을 더 적게 받게 됩니다.

초과 근무 평균화 동의서에는 반드시 서명, 날짜, 유효기간이 명시되어야 하며, 2년 이상의 계약을 체결할 수 없습니다.

근로자가 평균화 동의서에 서명하더라도, 고용주는 노동부의 고용 기준 국장(Director of Employment Standards)으로부터 이를 승인받아야 합니다.

### 평균화 한 경우와 하지 않은 경우의 초과 근무 시간 비교

대부분의 직장에서 44시간 이상 근무한 시간을 초과 근무시간으로 간주합니다. 다음의 예는 평균화를 했을 때와 하지 않았을 때의 초과 근무 시간을 비교한 것입니다.

- 근로자의 정규 근무 시간이 주당 35시간일 경우
- 근로자가 4주 동안 총 180시간을 근무한 경우

평균화 동의서에 서명하지 않은 경우:

근로자가 4 주 동안 초과 근무를 '평균화'하는 것에 동의하지 않았다면, 4 주 동안의 초과 근무 시간은 총 22 시간입니다.

기간 (4주)	근무 시간	초과 근무 시간 (44시간 이후 초과한 근무 시간)
제1주	35	0
제2주	50	6
제3주	60	16
제4주	35	0
합계	180	22

평균화 동의서에 서명한 경우:

4 주간 평균 초과 근무 시간을 확인하려면 4 주 동안 근무한 총 시간을 4로 나눕니다.

그리고 계산한 값에서 44 시간(대부분의 사업체에서 주당 법정 근로 시간을 44시간으로 간주)을 빼면 주당 초과 근무 시간을 확인할 수 있습니다. 아래의 예에서 주당 초과 근무 시간은 1 시간입니다. 따라서, 이 예에서는 1 시간을 4로 곱한 값이 4 주 동안의 초과 근무 시간이 됩니다.

평균화 계산법을 적용하는 경우에는 4 주 동안 44 시간을 초과하여 근무한 모든 시간을 초과 근무 시간으로 간주하지 않습니다. 이 예에서 근로자가 4주 동안 초과 근무를 평균화하는 계약에 서명한 경우라면, 총 초과 근무 시간은 22 시간이 아닌 4 시간이 됩니다.

기간 (4주)	근무 시간	평균 초과 근무 시간
제1주	35	$180\text{시간} \div 4\text{주} = 45\text{시간}$ $45\text{시간} - 44\text{시간} = 1\text{시간}$ $1\text{시간} \times 4\text{주} = 4\text{시간}$
제2주	50	
제3주	60	
제4주	35	
합계	180	초과 근무 수당이 적용되는 시간= 4시간

## 고용주가 근로자의 권리에 영향을 미칠 수 있는 계약서에 서명하기를 요청하면 어떻게 해야 합니까?

근로자는 근로자로서의 권리에 영향을 미치는 계약서에 서명할 필요가 없습니다. 예를 들어, 근무 시간을 연장하거나, 초과 근무 수당을 휴가로 대체하거나, 일정 기간의 초과 근무를 '평균화' 하는 것을 거부할 수 있습니다.

그러나 직원 채용 과정에서 이런 계약서에 서명하지 않는다는 이유로 고용주가 직원을 채용하지 않을 수는 있습니다.

이미 근로자가 고용된 상태에서 고용주가 계약서에 서명하는 것을 거부하였다는 이유로 근로자에게 불이익을 주거나, 해고하는 것은 위법 행위입니다. 이런 일이 발생했다면 근로자는 고용주를 상대로 노동부에 불만을 제기할 수 있습니다. 당신의 경우에 대해 좀 더 정확하게 이해하기 위해 법률 자문을 구하십시오.

## 근로자가 계약서에 서명하고 난 후 생각이 바뀌었을 때는 어떻게 해야 합니까?

그것은 계약 내용에 따라 달라질 수 있습니다.

대부분의 경우, 하루 8 시간 이상 (또는 정규 근무 시간 이상) 또는 일주일에 48 시간 이상 근무하기로 동의한 경우, 고용주에게 2 주 전에 서면으로 통지함으로써 계약을 취소할 수 있습니다.

그러나 근로자가 고용 계약 당시 하루 8 시간 이상 근무하기로 합의하였고, 노동부의 고용 기준 국장이 이를 승인한 경우, 고용주가 동의하지 않는 한 계약을 취소할 수 없습니다.

초과 근무 평균화 계약서는 2 년을 초과할 수 없습니다. 근로자에게는 초과 근무 평균화 계약 기간이 끝난 후 계약을 갱신하지 않을 권리가 있습니다. 하지만 계약 만료일 전에 계약을 취소하려면, 근로자와 고용주 모두 이에 동의해야 합니다.

고용주가 근로 기준법에 따라 적법하게 근로자와 근로자의 노동권에 대해 합의했을 지라도, 근로자가:

- 이 계약에 동의하지 않았을 경우
- 계약서를 이해하지 못하였을 경우
- 원하지 않는 계약을 한 경우에는 법률 자문을 받아야 합니다.

근로자가 이해하지 못했거나, 근로자가 동의하지 않는 규정을 따르도록 강요받아서 안 됩니다.

## 직장에서는 어떤 휴식 시간들이 주어집니까?

대부분의 직장에서 근로자는 매 5 시간마다 적어도 30 분간의 휴식을 취할 수 있습니다. 이 휴식 시간은 주로 식사 시간으로 이용되며 주로 무급 휴식 시간입니다.

만일 근로자가 구두 또는 서면으로 동의했다면, 30 분 휴식 대신, 15 분 동안 2 회 휴식을 취할 수 있습니다.

고용주가 다른 휴식을 제공할 필요는 없습니다. 근로자가 커피

휴식과 같은 다른 휴식을 제공받았지만 그 휴식 시간에 일을 해야 한다면, 고용주는 직원에게 그 시간에 해당하는 급여를 지급해야 합니다.

## 공휴일에 관한 규정에는 어떤 것들이 있습니까?

대부분의 직장인들은 공휴일에 쉴 권리가 있습니다. 풀 타임 근로자인지, 파트 타임 근로자인지, 그 직장에서 얼마나 오래 일했는지, 아니면 공휴일이 원래 근무일인지 아닌지는 중요하지 않습니다.

온타리오주에는 아래와 같이 9번의 공휴일 (법정 휴일)이 있습니다.

New Year's Day 새해 첫 날	January 1 1 월 1 일
Family Day 가정의 날	Third Monday in February 2월 셋째 월요일
Good Friday 성금요일	Friday before Easter Sunday (falls either in March or April) 부활절 이전 금요일 (3월 또는 4월)
Victoria Day 빅토리아데이	Monday before May 25 5월 25일 이전 월요일
Canada Day 캐나다데이	July 1 7월 1 일
Labour Day 노동절	First Monday in September 9월 첫째 월요일
Thanksgiving Day 추수감사절	Second Monday in October 10월 둘째 월요일
Christmas Day 크리스마스데이	December 25 12월 25일
Boxing Day 박싱데이	December 26 12월 26일

공휴일이 근로자가 근무하지 않는 날이거나 휴가 기간에 해당될 때 근로자는 휴일 급여와 함께 다른 날을 쉴 수 있습니다.

예를 들어, 7월 1일이 토요일일 경우 주중에 근무하는 근로자는

휴일 급여를 받고 7월 3일 월요일을 쉬기로 결정할 수 있습니다.

또는, 서면으로 합의한 경우 근로자는 공휴일에 휴일 급여를 받을 수도 있습니다. 이 경우 다른 날을 따로 쉴 수는 없습니다.

### 다른 날을 하루 쉬기

근로자가 공휴일에 근무하고 다른 날을 하루 쉴 경우 공휴일로부터 3개월 이내에 쉬거나, 또는 서면으로 동의하면 12개월 이내에 하루를 택하여 쉴 수 있습니다.

공휴일 전에 고용주는 아래의 사항을 근로자에게 서면으로 전달하여야 합니다.

- 근로자가 근무하게 될 공휴일
- 공휴일에 근무하는대신 하루 쉬게 될 날짜
- 고용주가 이 정보를 근로자에게 전달한 날짜

### 휴일 급여

휴일 급여를 받기 위해서 근로자는 '처음과 마지막' 조건을 갖추어야 합니다. 이 조건은 '합당한 사유'가 없는 한 공휴일 전후일이 정규 근무일이라면 근로자는 반드시 근무해야 한다는 것입니다. 합당한 사유라 함은 질병이나 부상을 그 예로 들 수 있습니다.

공휴일 급여를 계산하는 방법은 아래와 같습니다.

- 공휴일이 들어 있는 주간의 이전 4주동안 근무한 기간에 해당되는 급여와 휴가비를 더하십시오.
- 합계 금액을 20으로 나누십시오.

### 공휴일 근무

어떤 사람들은 공휴일에도 반드시 근무해야 하는 경우가 있습니다. 예를 들면, 아래와 같은 직종에서 근무하는 경우가 이에 해당합니다.

- 호텔, 모텔, 관광 리조트
- 병원 또는 요양원
- 하루 24시간 일주일에 7일 동안 지속적으로 영업하는 비즈니스

만약 근로자가 반드시 일하지 않아도 되는 경우, 근로자는 휴일 근무에 관한 계약서를 작성하고 아래 중 한 가지 방법으로 급여를 받을 수 있습니다.

- 근로자는 휴일 급여 외에 정규 급여의 1.5 배에 해당하는 휴일 근로 수당을 받을 수 있습니다.
- 근로자는 휴일 당일에는 정규 급여를 받고, 다른 날을 택하여 휴일 급여를 받고 하루 쉴 수 있습니다.

비록 위와 같이 계약서를 작성하였더라도, 근로자가 '처음과 마지막' 조건을 충족시키지 않으면 휴일에 근무하였더라도 휴일 수당 밖에 받을 수 없습니다.

근로 조건의 특성상 공휴일에 반드시 일을 해야 하는 경우, 고용주는 아래의 경우 중 하나를 선택할 수 있습니다.

- 근로자는 휴일 급여 외에 정규 급여의 1.5 배에 해당하는 휴일 근로 수당을 받을 수 있습니다.
- 근로자는 휴일 당일에는 정규 급여를 받고, 다른 날을 택하여 휴일 급여를 받고 하루 쉴 수 있습니다.

## 휴가는 어떻게 사용할 수 있습니까?

대부분의 근로자들이 한 직장에서 12 개월 동안 근무하면 연간 2 주 또는 3주의 휴가를 가질 권리를 보장받습니다.

현재 직장에서 근무한 기간이 5년 미만인 근로자는 연간 2주의 휴가를 사용할 수 있습니다.

현재 직장에서 근무한 기간이 5년 이상인 근로자는 연간 3주의 휴가를 사용할 수 있습니다.

## 휴가 얻기

휴가를 얻게되는 12개월의 기간을 '수혜 자격 년도' 라고 합니다. 고용주는 12 개월 기간의 시작을:

- 실제 첫 출근일
- 달력 상의 특정한 날짜(예: 1월 1일)

중 언제로 정할지 결정할 권한이 있습니다. 고용주가 달력상의 특정한 날짜를 선택하는 경우, 그 날을 첫 번째 근무일로 시작하여 12 개월 기간이 시작되기 전날까지의 기간을 계산하여 휴가를 얻을 수 있습니다.

## 휴가 사용

고용주는 직원의 휴가 시기와, 휴가를 한 번에 다 사용할 수 있는지의 여부를 결정할 권한이 있습니다. 만약 근로자가 2 주의 휴가를 사용할 수 있다면, 고용주는 그 직원이 2 주 연속으로 휴가를 보낼 수 있는지, 한 번에 일주일씩 두 번의 휴가를 보낼 수 있는지 알려 주어야 합니다.

근로자가 원하는 경우를 제외하고, 한 번의 휴가가 1주일 미만일 필요는 없습니다. 근로자가 원하는 경우, 서면으로 이를 요청하고 고용주가 동의해야 합니다.

그러나 근무 기간 12 개월 이전에 받은 휴가에 대해서는 그 기간이 1 주일 미만이라도 휴가를 얻은 후 10 개월 이내에 반드시 휴가를 사용해야 합니다.

## 휴가비에 관한 규정에는 어떤 것들이 있습니까?

휴가비는 현재 고용주를 위해 근무한 기간에 따라 금액이 다릅니다.

5년 미만 근무한 근로자는 수혜 자격 년도에 받은 휴가비를 제외한 급여의 4%를 휴가비로 받을 수 있습니다.

5년 이상 근무한 근로자는 수혜 자격 년도에 받은 휴가비를 제외한 급여의 6%를 휴가비로 받을 수 있습니다.

수혜 자격 년도의 시작일을 고용주가 달력상의 특정한 날짜를 선택하는 경우, 그 날을 첫 번째 근무일로 시작하여 12 개월 기간이 시작되기 전날까지의 기간을 계산하여 휴가비를 받을 수 있습니다.

일반적으로 고용주는 휴가가 시작되기 전에 근로자에게 휴가비를 지급해야 하지만, 아래의 경우에 근로자가 휴가를 떠난 기간 동안 휴가비를 정규 급여일에 지급할 수도 있습니다.

- 고용주가 근로자의 은행계좌로 급여를 이체하는 경우
- 근로자가 1주일 미만의 휴가를 떠나는 경우

휴가비를 정규 급여에 포함하여 수령한 경우 별도의 휴가비 없이 무급 휴가를 갈 수도 있습니다.

근로자가 퇴직할 경우 고용주는 미지급 휴가비를 반드시 지불하여야 합니다.

## 질병 또는 다른 응급상황으로 인해 휴가를 신청할 수 있습니까?

질병 또는 응급상황을 위해 사용하는 휴가를 '응급 휴가'라고 합니다. 응급 상황이나 질병으로 인해 필요한 경우 근로자는 본인을 포함한 가족 구성원을 위해 매년 최대 10 일의 응급 휴가를 사용할 수 있습니다. 가족 구성원은 사실혼 관계의 배우자 또는 동성 파트너를 포함합니다.

비록 근로자가 현재 직장에서 근무한 기간이 1년 미만인 경우에도 최대 10일의 응급 휴가를 사용할 수 있습니다.

예를 들어, 근로자가 9월1일에 근무를 시작하였더라도 9월1일부터 12월31일 사이에 최대 10일의 응급 휴가를 사용할 수 있습니다.

응급 휴가로 하루 중 일부분만 쉬어도 고용주는 근로자가 응급 휴가 10 일 중 하루를 다 사용한 것으로 간주할 수 있습니다. 예를 들어, 근로자가 출근 후 아파서 조기 퇴근한 경우, 고용주는 이것을 연간 10일의 응급 휴가 중 하루로 간주할 수 있습니다.

EAS는 근로자가 현재 고용주를 위해 1주일 이상 근무한 경우, 응급 휴가 기간 중 2일 동안의 급여를 받을 수 있는 권리를 보장하고 있습니다.

근로자는 응급 휴가가 필요할 경우 즉시 고용주에게 알려야 합니다. 고용주는 의사의 소견서와 같은 응급 상황에 대한 증빙 서류를 요청할 수 있습니다.

## 가정폭력 또는 성폭력으로 인한 휴직



근로자 또는 18세 미만의 자녀가 아래와 같은 상황에 처해 있을 경우 휴직을 신청할 수 있습니다.

- 가정폭력 또는 성폭력을 당하였을 때
- 가정폭력 또는 성폭력의 위협을 느꼈을 때

위의 사유로 1년 중 연속 10일 최고 15주의 휴직을 신청할 수 있습니다.

가정폭력 또는 성폭력으로 인한 휴직은 아래의 경우에만 신청이 가능합니다.

- 폭력으로 인해 부상 또는 장애가 발생하여 치료가 필요한 경우
- '피해자 지원 기관'으로부터 도움을 받을 경우
- 심리 상담 또는 전문 상담을 받게 될 경우
- 영구 또는 임시로 이사하게 될 경우
- 폭력으로 인한 문제를 경찰 또는 법률 기관과 다루게 될 때

가정폭력 또는 성폭력으로 인한 휴직시 근로자는 연간 첫 5일간의 급여를 받을 수 있습니다.

고용주는 근로자가 휴직하고자 하는 '상황에 적합한 사유'를 증명할 것을 요구할 수 있습니다.

## **질병이나 다른 위기 상황으로 인해 직장을 10일 이상 쉬어야 할 때 어떻게 해야 합니까?**

근로자는 아래의 조건에 해당하는 경우 무급 휴직을 신청할 수 있습니다.

- 가족 간병 휴직
- 가족 의료 휴직
- 중병 휴직
- 가정폭력 또는 성폭력 휴직

- 자녀 사망 휴직
- 범죄 관련 아동 실종 휴직
- 장기 기증 휴직
- 예비군 휴직

근로 기준법의 적용을 받는 근로자는 아래의 휴직 중 하나를 사용할 수 있는 자격이 있습니다.

아래의 표는 각 휴직에 대한 기본 정보를 제공합니다.

휴직의 종류	최대 휴직 기간	자격을 얻으려면
<b>가족 간병 휴직:</b> 심각한 건강 상태의 가족 구성원을 돌보는 일	1 년에 8 주	의사, 간호사 또는 심리학자로부터 심각한 의학적 증상이 있다는 진단서를 받아야 합니다.
<b>가족 의료 휴직:</b> 임종을 앞둔 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 가족 구성원 또는</li> <li>• 가족 구성원과 친인척 관계에 있는 사람을 돌보는 일</li> </ul>	52 주 동안 28 주	가족이나 친한 친구가 중증이어서 26 주 이내에 사망할 위험이 있다는 의사의 진단서를 반드시 받아야 합니다.
<b>중병 휴직:</b> 중환자인 가족 또는 자녀 (의붓자녀 또는 양자녀를 포함한 자녀, 또는 당신이 자녀의 법적 보호자인 경우, 18 세 미만의 자녀)를 돌보아야 하는 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 18세 미만의 자녀일 경우 52 주 동안 37 주</li> <li>• 성인 가족 구성원일 경우 52주 동안 17주</li> </ul>	현재 직장의 근속 기간이 6 개월 이상이어야 합니다. 의사, 간호사 또는 심리학자로부터 가족구성원이 중상을 입었거나 위독한 상황이고, 특정 기간 가족의 보살핌이나 도움이 필요하다는 진단서를 받아야 합니다.

<p>가정폭력 또는 성폭력 휴직:</p> <p>폭력과 관련하여 치료, 전문 상담, 피해자 지원 기관의 도움, 이사, 법적인 문제 등 구체적인 사유가 있는 경우</p>	<p>최 대 10일 연간 최 대 15주</p>	<p>현재 직장의 근속 기간이 최소 13 주 이상이어야 합니다. 고용주는 근로자가 휴직하고자 하는 '상황에 적합한 사유'를 증명할 것을 요구할 수 있습니다.</p>
<p>아동 사망 또는 범죄 관련 아동 실종 휴직:</p> <p>18세 미만의 자녀, 의붓 자녀 또는 양자녀가 실종 되거나 사망한 경우</p>	<p>최대 104 주</p>	<p>현재 직장의 근속 기간이 6 개월 이상이어야 합니다. 고용주는 실종 아동에 관한 경찰 보고서와 같이 휴직의 '합당한 근거 자료'를 제출할 것을 요구할 수도 있습니다.</p>
<p>장기 기증 휴직:</p> <p>장기 기증 수술을 받기 위한 휴직</p>	<p>최대 13 주 (추가 13 주 까지 연장 가능)</p>	<p>현재 직장의 근속 기간이 최소 13 주 이상이어야 합니다.</p>
<p>예비군 휴직:</p> <p>비상 상황으로 인해 캐나다 육군 예비군의 소집 요청을 받은 경우</p>	<p>군복무에 필요한 시간</p>	<p>현재 직장의 근속 기간이 6 개월 이상이어야 합니다. 휴직을 시작하고 끝낼 때, 고용주에게 서면으로 통지해야 합니다.</p>

## 휴직 기간에 받을 수 있는 복지 혜택이 있습니까?

근로자가 가족 의료 휴직을 사용하는 경우 최대 26 주 동안 고용 보험의 병간호 혜택(compassionate care benefits)을 받을 수 있습니다.

중증 가족의 간병으로 인한 휴직의 경우, 중증 자녀를 간병하는 경우 부모는 최대 35 주 동안, 성인 중증 가족의 간병의 경우 15주

동안 고용 보험 혜택을 받을 수 있습니다.

아동 사망 또는 범죄 관련 아동 실종으로 인한 휴직 중에는, 최대 35 주 동안 사망 또는 실종 아동의 부모를 위한 연방 소득 지원을 받을 수 있습니다

장기 기증 휴직의 경우, 최대 15 주 동안 고용 보험으로부터 병가 혜택을 받을 수 있습니다. 또한 생체 장기 기증 비용 상환 프로그램(PRELOD) 혜택을 받을 수도 있습니다. 이 프로그램은 온타리오 보건 및 장기 요양부에서 운영합니다. 자세한 내용은 Trillium Gift of Life Network의 웹 사이트 ([www.giftoflife.on.ca](http://www.giftoflife.on.ca))에서 확인하십시오. 또는 1-888-9-PRELOD 또는 416-619-2342로 전화하십시오.

고용 보험 및 기타 연방 혜택에 대한 자세한 내용은 서비스 캐나다 센터 또는 지역 법률 클리닉에 문의하십시오. 해당 지역의 서비스 캐나다 센터는 전화 문의(1-800-622-6232) 또는 Service Canada 웹 사이트([www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca))를 통해 확인할 수 있습니다.

또한, 근로 기준법에 의해 자격이 되는 근로자는 임신과 육아 휴직을 사용할 수 있습니다. 이에 대한 자세한 정보는 '임신과 육아 휴직 및 혜택' 부분을 참고하십시오.

## 노동 조합에 의해 보호받을 수 있는 권리는 어떤 것이 있습니까?

근로자가 노동 조합에 가입한 경우에는 단체 협약서 또는 노동 조합 대표에게 문의하여 직장 내의 근로자의 권리를 확인할 수 있습니다. 이러한 경우, 근로자의 권리는 근로 기준법에 명시된 바와 다를 수 있습니다. 근로자는 단체 협약서에 명시된 '고충 처리 절차'를 통해 근로자의 권리를 주장할 수 있습니다.

온타리오 주 대부분의 근로자는 노동 조합에 가입하거나 노동 조합을 구성할 권리가 있습니다. 노동 조합은 고용주와 협상하여 임금, 근무 시간 및 초과 근무 수당과 같은 고용 조건을 조정하는 근로자 조직입니다. 또한 이러한 과정을 단체 교섭(collective bargaining)이라고 합니다. 노동 조합에

대한 자세한 내용은 온타리오 주 캐나다 노동 위원회(Canadian Labor Congress, 1-800-387-3500)로 문의하십시오. 토론토 지역에서는 416-441-3710으로 전화하십시오.

## 근로자의 권리를 어떻게 행사할 수 있습니까?

근로자는 고용주에게 불만을 제기할 수 있습니다. 노동부는 고용주에게 체불 임금을 지불하도록 명령할 수 있습니다.

경우에 따라 노동부는 고용주에게 근로자 복직과 고용주의 과실로 인한 근로자의 손해 보상을 명령할 수 있습니다. 예를 들어, 근로자의 합법적인 권리 행사에 대해 고용주가 불이익을 줌으로써 법을 위반하는 경우입니다.

근로 기준법에 따라 근로자가 법적 권리를 행사할 수 있는 사례는 다음과 같습니다.

- 적법한 임신 또는 육아 휴직을 취하고 복직하는 것
- 근로자의 권리에 대해 질문하거나 고용주에게 준법을 요구하는 것
- 근로자의 권리에 영향을 미치는 계약(예를 들어, 초과 근무 보상 방법에 대한 합의)에 서명하지 않는 것
- 고용주에게 불만을 제기하는 것
- 고용주를 조사하고 있는 고용 기준국 직원(Employment Standards Officer)에게 정보를 제공하는 것

근로 기준법에 의거하여 고용주에게 불만을 제기한다면, 근로자는 관련 사건이 일어난 근무한 시간과 날짜를 기록하는 것이 큰 도움이 될 수 있습니다. 근로자의 불만 내용과 관련된 사건들을 기록하고 이와 관련된 목격자들의 이름 또한 추가하시기 바랍니다.

고용주로부터 받은 급여 명세서를 포함한 모든 서류들을 보관하십시오. 또한, 직장상과 관련된 모든 서류들의 사본을 보관하는 것도 중요합니다.

어떤 경우에는, 고용주를 상대로 소송을 제기함으로써 근로자의 권리를 행사할 수 있습니다. 만약 소송을 제기한다면, 동일한

사항에 대하여 노동부에 이의 신청을 할 수 없습니다.

고용주가 파산했다면, 임금 근로자 보호 프로그램(Federal Wage Earner Protection Program, WEPP)에 신청하여 체불 임금, 휴가 수당, 퇴직금, 해고 수당을 받을 수 있습니다.

임금 근로자 보호 프로그램을 통해 받을 수 있는 최대 금액은 고용 보험법에 따른 4 주 간의 '보험 적용 소득'(2018년 기준 \$3,976.92)에서 공제액을 뺀 금액입니다. 근로자는 고용주가 파산하기 6개월 전에 근무한 것에 대한 급여와 휴가 수당을 받을 수 있습니다. 퇴직금 또는 해고 수당은 고용주가 파산하기 6개월 전에 직장을 잃었을 경우에만 받을 수 있습니다. 이때, 신청자는 유효한 사회 보험 번호(SIN)를 소지해야 합니다. 자격 요건과 신청 방법에 대한 자세한 내용은 Service Canada에 문의하십시오.

- 수신자 부담 전화: 1-800-622-6232
- 수신자 부담 전화 TTY: 1-800-926-9105
- 웹사이트: [www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca)

## 기타 법적 권리

근로자는 근로 기준법 이외에도 다른 법적 권리가 있습니다.

근로자가 인종, 성별, 연령, 장애 또는 인권을 침해하는 다른 이유로 차별 혹은 괴롭힘을 당했다면, 온타리오 인권 재판소에 이의를 제기할 수 있습니다. 조언과 도움을 받으려면 인권 법률 지원 센터에 문의하십시오.

근로자가 직장에서 건강 및 안전에 관련된 문제를 제기했거나, 고용주가 환경 보호법을 준수하지 않은 것에 대한 우려를 제기해서 문제가 생긴 경우, 법적 도움을 받아야 합니다.

근로자가 직장에서 차별 또는 근로자의 권리에 영향을 미치는 문제를 겪었다면 지역 사회 법률 클리닉에서 정보나 도움을 받을 수 있습니다.

## 이의 신청은 어떻게 해야 하나요?

노동부에는 신청자가 작성하고 제출할 수 있는 Employment Standards Claim Form이 있습니다. 이 양식은 Service Ontario

Center 또는 노동부 웹 사이트([www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca))에서 구할 수 있습니다.

Provincial Claims Centre  
Ministry of Labour  
70 Foster Drive, Suite 410  
Roberta Bondar Place  
Sault Ste. Marie, ON  
P6A 6V4

가장 가까운 Service Ontario Center를 찾으려면 웹 사이트 [www.serviceontario.ca](http://www.serviceontario.ca)를 방문하십시오.

아래의 번호로 고용 정보 센터(Employment Standards Information Center)에 전화할 수도 있습니다.

- 수신자 부담 전화: 1-800-531-5551
- 토론토 지역 전화: 416-326-7160
- 수신자 부담전화 TTY: 1-866-567-8893

## 더 많은 법률 정보와 도움은 어디서 받을 수 있습니까?

더 자세한 정보는 지역 법률 클리닉이나 고용 정보 센터에 문의하십시오. 법적 도움과 조언을 받으려면 지역 법률 클리닉이나 변호사에게 문의하십시오.

가장 가까운 지역 법률 클리닉을 찾으려면 [www.yourlegalrights.on.ca](http://www.yourlegalrights.on.ca)를 방문하셔서 'Service'를 클릭하십시오. 또한 온타리오 법률 구조단(Legal Aid Ontario, LAO) 웹 사이트([www.legalaid.on.ca](http://www.legalaid.on.ca))를 방문하거나 아래의 번호로 전화하십시오.

- 수신자 부담 전화: 1-800-668-8258
- 토론토 지역 전화: 416-979-1446
- 수신자 부담 TTY: 1-866-641-8867
- 토론토 지역 TTY: 416-598-8867

인권에 관한 조언과 도움을 받으려면 인권 법률 지원 센터에 문의

하십시오. 연락처 정보는 웹 사이트([www.hrlsc.on.ca](http://www.hrlsc.on.ca))를 방문하거나 아래 번호로 전화하십시오.

- 수신자 부담 전화: 1-866-625-5179
- 토론토 지역 전화: 416-597-4900
- 수신자 부담 전화 TTY: 1-866-612-8627
- 토론토 지역 전화 TTY: 416-597-4903



Note

Note

This booklet is published by Love Toronto (Korean-Canadian Community Services) by obtaining the permission of translation and publication from CLEO, is translated by volunteers as listed below, and is supervised by lawyers.

There could be some revisions or changes on the laws or acts in the meantime, therefore; readers, should be advised to look at CLEO website in order to obtain updated information.

<http://www.cleo.on.ca/en>

The purpose of this publication is to help Korean-Canadian to make easier to understand Canadian Law, but readers would be recommended to seek lawyers or legal expertise's advice in order to have correct understanding about their cases.

**Project held by** Love Toronto

**Sponsored by** Overseas Koreans Foundation

**Supervised by Lawyer** Kwanghoon Shin, Jae Cho

**Translated by volunteers:**

Chang Jung Kwon, Laura Jee Hyun Kim, Heon Jong Kim,  
Eunju Park, Sunny Park, Hyunghoon Pak, Hoseob Shin,  
Mikyung Yum, Jihyun Oh, Helen Park, Doyoon Lee,  
Joohyun Lee, Chanmi Lee, Daeun Jeong, Eunmi Chung,  
Jinkwan Jung, Choongdae Jeong, Jeonghyun Hong, Inseon Hwang

**Proofreading by** Yujin Kim

**Cover page design by** Heegyun Yun, Jina Lee

**Webpage upload by** Hyungseok Lee

**Hardcopy Layout by** Chulwan Park

**Printed by** Staples Canada

This is a translation of **Your Rights at Work, January 2018** produced in English by CLEO (Community Legal Education Ontario/Education juridique communautaire Ontario).

이 법률정보 책자는 CLEO의 허락을 받아 러브 토론토 주관으로 아래의 봉사자들이 번역하고 변호사들의 감수를 받아 출판되었습니다.

그동안 일부 법률은 개정 및 수정으로 인해 그 내용에 변화가 있을 수 있으므로, 정확한 최신 정보가 필요할 시에는 CLEO의 홈페이지<http://www.cleo.on.ca/en>를 방문하시어 확인하시기 바랍니다.

이 책자는 한인들이 캐나다 법률에 관한 정보를 좀 더 쉽게 이해하는데 도움을 드리하고자 제작되었습니다. 그러나 실제로 개인의 사건에 법률을 적용시키기 위해서는 전문가의 도움을 받으시기 바랍니다.

이 책자는 러브 토론토 홈페이지 [www.helloloveteronto.com](http://www.helloloveteronto.com)에서도 보실 수 있습니다.

**번역프로젝트 주관:** 러브 토론토

**후원:** 재외동포재단

**번역감수 변호사:** 신광훈, 조재현

**번역봉사참가자:**

권창중, 김지현, 김현중, 박은주, 박지해, 백형훈, 신호섭, 염미경, 오지현, 윤혜자, 이도윤, 이주현, 이찬미, 정다은, 정은미, 정진관, 정충대, 홍정현, 황인선

**교열/교정:** 김유진

**표지디자인:** 윤희균, 이지나

**인터넷 업로드:** 이형석

**편집:** 박철완

**인쇄:** Staples Canada

이 책자는 2018년 1월 CLEO (Community Legal Education Ontario/ Education juridique communautaire Ontario)에서 출간한 **Your Rights at Work**를 한국어로 번역한 것입니다.