



이 안내자료는 일반 정보를 제공하려는 목적으로 마련되었습니다. 이것은 법적 문서가 아닙니다. 법의 해석과 적용을 목적으로 하는 경우에는 고용기준법과 규정(Employment Standards Act and Regulation)을 참조하십시오.

July 2016

연간 휴가

고용기준법(*Employment Standards Act*)에 따르면 직원은 연간 휴가를 내고 휴가 수당을 받을 자격이 있습니다.

수혜 자격

달력을 기준으로 고용 기간이 5 일 이하인 직원은 연간 휴가 수당을 받을 자격이 없습니다. 수확물 개당 요율로 지급받는 농장 근로자에 대한 휴가 수당은 개당 요율에 포함됩니다. 그 밖의 모든 직원은 고용 첫 날부터 취득한 모든 임금에 대해 휴가 수당을 적립합니다.

고용 기간이 12 개월 이상이 되면 직원은 연간 휴가를 낼 수 있는 자격이 생깁니다.

고용주가 직원에게 고용기준법이 요구하는 것보다 더 긴 휴가나 더 많은 휴가 수당을 주기로 동의하면 고용기준국은 이 합의 내용을 집행할 수 있습니다.

고용주는 직원에게 보너스 또는 병가 수당을 지급했거나 이전에 최저 기준보다 더 긴 휴가를 주었다는 이유로 직원의 연간 휴가나 휴가 수당을 줄일 수 없습니다.

연간 휴가 수혜 자격

고용 첫 해에 직원은 두 번째 해에 낼 수 있는 휴가 기간을 취득합니다. 12 개월의 고용

기간을 마친 직원은 그 다음 해에 낼 수 있는 연간 휴가로 2 주를 취득한 것입니다. 즉, 첫 해에 취득한 휴가 기간을 두 번째 해를 시작하면서 사용할 수 있다는 뜻입니다.

5 년간 근속한 직원은 3 주간 연간 휴가를 낼 자격이 생깁니다.

직원은 연간 휴가를 취득한 후 12 개월 이내에 휴가를 낼 자격이 있습니다.

직원은 연간 휴가를 낼 수 있는 자격이 되기 전에 서면으로 휴가를 요청할 수도 있습니다. 고용주가 동의하면, “미리 내는” 이 휴가는 직원이 연간 휴가를 낼 자격이 생길 때 남아 있는 휴가 기간에서 공제됩니다.

휴가 계획

고용주는 직원이 짧은 기간을 요구하지 않는 한 1 주 이상의 기간으로 연간 휴가를 주어야 합니다.

고용주는 직원에게 연간 휴가 자격이 생긴 후 12 개월 내에 휴가를 주기만 하면 사업적 필요에 따라 휴가 시기를 결정할 권한이 있습니다.

계속 . . .



휴가 기간 내에 법정 공휴일이 포함되면 법정 공휴일 수당을 받을 자격이 있는 직원은 해당일에 대한 법정 공휴일 수당을 받아야 합니다. 하지만, 추가로 쉬는 날을 받을 자격은 없습니다.

고용기준법은 직원이 연간 휴가를 포기하고 휴가 수당만을 받는 것을 허용하지 않습니다. 고용주는 다음을 확실히 해야 합니다.

- 직원이 연간 휴가를 내고
- 휴가 수당을 받게 하기

휴가 수당

직원이 1년간 근속 후 연간 휴가를 낼 때 고용주는 직원에게 지난해 지급한 총 임금의 최소한 4%에 해당하는 휴가 수당을 지급해야 합니다.

직원이 받은 모든 휴가 수당은 해당 연도에 지급된 총 임금의 일부가 됩니다.

휴가 수당은 연간 휴가가 시작되기 최소한 7일 전에 지급되어야 합니다.

고용주와 직원이 동의하면 휴가 수당은 급여 수표마다 지급될 수도 있습니다.

고용주는 5년간 근속한 직원에게 지난해 취득한 총 임금에 대해 최소한 6%의 휴가 수당을 지급해야 합니다.

고용이 종료된 직원에게는 모든 미지급 휴가 수당을 마지막 급여 수표에 지급해야 합니다.

고용주의 기록

고용주의 급여지급 기록에는 직원이 낸 연간 휴가 날짜, 고용주가 지급한 액수, 남은 휴가일, 미지급액 등이 표시되어야 합니다.

지급된 휴가 수당은 고용주의 급여지급 명세서에 표시되어야 합니다.

휴가와 배심원 의무

고용기준법에 따라 승인된 휴가를 낸 직원의 근무 기간은 연간 휴가 수혜 자격을 산정하는데 영향을 주지 않습니다.

사업 매각이나 양도

사업 매각, 임대, 양도 등은 처분 시 해당 사업체에 의해 여전히 고용된 상태였던 직원의 근무 기간에 영향을 주지 않습니다.

커미션제 판매직

커미션을 받는 직원은 다른 직원과 동일하게 연간 휴가를 내고 휴가 수당을 받아야 합니다. 휴가 수당은 커미션 요율로 통합될 수 없습니다. 직원의 연간 휴가 동안 지급되는 커미션은 휴가 수당이 되지 않습니다. 휴가 수당은 취득한 총 커미션 금액에 대해 지급되어야 합니다.

예:

1. Robyn 은 2008년 3월 1일에 새로운 일을 시작하고 2009년 2월 28일에 첫 해를 마치므로 연간 휴가를 낼 자격이 생긴다. 고용주는 2010년 2월 28일 전에 Robyn 에게 휴가를 주어야 한다.

Robyn 이 2009년 7월에 2주간 휴가를 낼 때 고용주는 2008년 3월 1일부터 2009년 2월 28일까지 Robyn 이 번 총 소득의 4%를 급해야 한다. Robyn 이 이 2주간 휴가 기간에는 근무하지 않으므로 정규 급여는 지급되지 않는다. 이 휴가 수당은 2009년 3월 1일부터 2010년 2월 28일까지 번 총 소득의 일부가 된다.

계속...

2. Sam 은 3 개월 근무 후 직장을 그만둔다.
마지막 급여 수표에는 고용 첫 날부터 번 총
임금의 4%에 해당하는 휴가 수당이
포함된다.

 3. Sue 는 2008 년 7 월 2 일에 근무를 시작하고
2009 년 1 월 31 일에 “미리 내는” 휴가를
서면 요청한다. 그리고 고용주가 동의한다.
Sue 는 2009 년 3 월에 1 주일 휴가를 낸다.
근무한 첫 해가 2009 년 7 월 1 일에 끝나기
때문에 Sue 는 취득한 휴가를 낼 자격이
생긴다. 따라서 Sue 에게는 낼 수 있는
휴가가 1 주일 남는다.
-