

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

July 2016

임시 외국인 취업자

임시 외국인 취업자에게도 고용기준법과 규정이 적용됩니다. 이 같은 조항에는 초과 근무수당, 법정 공휴일, 휴일수당, 연례휴가, 휴가수당, 최저임금 등이 포함됩니다.

고용 비용 부과 금지

다음에 대한 비용을 부과하는 것은 금지되어 있습니다.

- 구직에 도움을 줌, 또는
- 채용 일자리에 관한 정보 제공

직업 배정을 조건으로 이민 보조에 대한 대가를 지급하도록 임시 외국인 취업자에게 요구할 수 없습니다.

고용 기간이나 고용 계약을 확실히 마치도록 하기 위하여, 즉 그렇지 않은 경우 벌금을 부과할 용도로 임시 외국인 취업자에게 배상보증을 하거나 예치금을 내도록 요구할 수 없습니다.

고용주가 취업자를 모집하기 위해 직업 소개소나 기타인에게 지급한 어떠한 비용도 임시 외국인 취업자에게 갚도록 요구할 수 없습니다.

임금으로부터 공제

고용주는 법이 요구하는 공제액(예: 소득세, 캐나다 연금제도 불입액, 고용보험료, 노조 가입비 등)만을 임금에서 공제해야 합니다. 고용주는 다음을 포함하는 사업 비용의 어떤 부분도 직원에게 지급하도록 요구할 수 없습니다.

- 임시 외국인 취업자를 캐나다로 데려오는 데 드는 비용, 또는
- 도난, 손상, 파손, 부실한 업무, 돈을 내지 않고 간 고객 등으로 발생한 비용 등.

고용주는 직원이 서면 허가를 주는 경우 임금에서 선금이나 과불금을 공제할 수 있습니다.

임금 지급

임금은 캐나다화로 된 수표, 어음, 머니오더, 직원의 은행계좌로 직접 입금 등으로 지급되어야 합니다. 고용주는 상품이나 서비스를 임금 대신 제공하면 안됩니다.

고용주는 경제효과 확인서(Labour Market Opinion)에 명시된 임금요율을 적용하여 지급해야 합니다. 더 낮은 요율을 적용하여 지급하면 그 차액은 해당 직원이 임금으로 되찾을 수 있습니다.

고용 종료 시

고용주는 직원에게 필요한 사전 통지를 주거나 통지 대신 임금 지급을 한 후 고용을 종료할 수 있습니다.

고용주가 취업 허가가 만료되기 전에 고용 계약을 종료하거나 임시 외국인 취업자가 다른 고용주에게 채용되는 경우 원래 고용주나 직업 소개소는 해당 임시 외국인을 취업자를 본국으로 돌아가도록 강요할 수 없습니다. 캐나다 정부만이 해당인을 캐나다로부터 추방할 법적 권한을 지닙니다.

고용주는 고용기준에 관련한 불만을 신고하는 사람에 대한 계속 고용을 거부하거나 해당 고용에 관련한 사람에 대해 차별을 할 수 없습니다.