



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

## 고용의 종료

BC 주 고용기준법(Employment Standards Act)은 직원을 해고할 수 있는 고용주의 권한을 박탈하지 않습니다. 고용기준법에 따라, 해고되는 직원은 근무 기간에 기초한 서면 통지나 보상을 받아야 합니다.

### 보상 수혜 자격

해고된 직원은 다음 산정 방식에 따라 보상을 받을 자격이 있을 수도 있습니다.

- 3개월 근무 이후 - 1 주치 급여
- 12개월 근무 이후 - 2 주치 급여
- 3년 근무 이후 - 3 주치 급여 및 추가 근무 1년마다 1 주치 급여(최대 8 주치)

1 주치 급여는 다음과 같이 산정합니다.

- 직원이 지난 8주간 정상 근무 시간 또는 평균 근무 시간으로 취득한 임금(초과근무 수당 제외) 합산, 그리고
- 그 총 금액을 8로 나눔

사업의 매각이나 임대, 양도 등은 직원이 판매 고용주에게 해고당하지 않은 한 대개 직원의 근무 기간에 영향을 주지 않습니다.

### 서면 통지 제공 시 보상 없음

직원에게 보상받을 자격이 있는 주수에 해당하는 기간 전에 서면 통지를 제공하면

보상은 주지 않아도 됩니다. 이 통지는 반드시 서면으로 제공되어야 합니다.

또한, 직원에게 서면 통지와 보상받을 자격이 있는 주수에 해당하는 급여를 함께 줄 수도 있습니다.

직원은 통지 기간 동안 반드시 근무해야 합니다. 직원이 통지 기간 동안 유급 휴가, 무급 휴가, 일시 해고, 파업 또는 직장폐쇄 중이거나 의료적 이유로 근무를 못하는 경우, 고용주는 직원이 근무에 복귀할 때까지 통지 기간을 중지하거나 직원에게 통지 대신 보상을 지급해야 합니다.

통지 기간 종료 후 고용이 지속되면 통지는 효력이 없습니다.

서면 통지를 발급한 후 고용주는 직원의 서면 동의 없이 임금 요율을 비롯한 일체의 고용 조건을 변경하면 안 됩니다.

### 통지나 보상이 필요 없는 경우

다음에 해당하면 통지나 보상이 필요 없습니다.

- 3개월간 근무하지 않은 직원
  - 자신이 그만두거나 퇴직하는 직원
  - 정당한 사유로 해고된 직원(“정당한 사유” 안내자료 참고)
- 계속...



- 임시 업무를 수행하려고 근무 연락을 기다리며 대기하는 직원(수락 또는 거부 가능)
- 한시적 기간 동안 고용된 직원
- 12 개월 이하에 걸쳐 완료될 특정 업무를 위해 고용된 직원
- 예기치 못한 사건이나 상황 때문에 업무를 수행할 수 없는 경우(파산, 법정관리, 지급불능 제외)
- 고용주의 주요 사업이 직원을 1 개 이상의 공사 현장에 고용하는 건축업인 경우
- 직원이 합리적인 대안 고용을 거부하는 경우
- 직원이 교육청 이사회가 고용한 교사인 경우

한시적 기간 또는 특정 업무가 예정된 완료 시점에서 최소한 3 개월을 넘긴 경우 위에서 설명된 한시적 기간 및 특정 업무 예외는 적용되지 않습니다.

## 임시 해고

고용 계약의 기본 조건은 직원이 근무를 하고 근무에 대한 대가를 지급받는 것입니다. 따라서, 임시 해고를 비롯한 일체의 해고는 고용의 종료를 구성합니다. 단, 다음에 해당하는 경우는 예외입니다.

- 임시 해고 가능성이 고용 계약에 명백히 명시된 경우
- 임시 해고 가능성이 잘 알려진 업계 관행으로 암시된 경우(예: “해빙기”에는 작업을 못하는 벌목 업계), 또는
- 임시 해고 가능성에 직원이 동의한 경우

고용 계약에 임시 해고를 허용하는 명시적 또는 암시적 조항이 없는 경우, 고용기준법은 독자적으로 고용주에게 직원을 임시 해고할 수 있는 일반적 권한을 주지 않습니다.

고용 조건에 따라 임시 해고가 허용되는 경우, 고용기준법은 임시 해고를 다음으로 제한합니다.

- 20 주간 최장 13 주까지 해고, 또는
- 단체 협약이 적용되는 직원에게 복귀될 권리가 있는 기간

직원의 근무 시간이 축소되면, 1 주일 해고는 직원이 정상 요율로 산정한 임금((지난 8 주간 평균치)의 50% 미만으로 취득하는 주가 됩니다.

임시 해고는 다음과 같은 경우에 영구 해고가 됩니다.

- 연속 20 주간 13 주를 초과하는 경우, 또는
- 단체 협약이 적용되는 직원의 복귀 기간이 초과된 경우.

임시 해고가 영구 해고가 되면, 임시 해고의 시작이 고용 종료일이 되고 근무 기간에 기초하여 직원이 받을 자격이 있는 보상은 이 종료일을 기준으로 합니다.

## 단체 해고

고용주가 50 명 이상의 직원을 단일 지점에서 2 개월 이내에 해고하고자 하면, 고용주는 반드시 영향을 받는 각 직원에게 서면 단체 해고 통지를 주어야 합니다. 또한, 고용주는 노동부(Minister of Labour)와 해당 직원들을 대표하는 모든 노조에 통지해야 합니다. 필요한 통지 기간은 고용기준법에 명시되어 있으며 영향을 받는 직원 수에 따라 달라집니다.

고용주가 서면 통지를 주지 않으면 대신 해고 수당을 주어야 합니다. 서면 통지를 준 기간이 고용기준법에서 정한 것보다 짧으면, 고용주는 통지와 해고 수당을 함께 주어야 합니다.

계속...

단체 해고 요건은 개인 해고 요건에 추가됩니다. 개인 통지 기간과 단체 통지 기간은 일치하지 않을 수도 있습니다.

### 고용기준국에서 고용 종료로 간주하는 경우

고용주가 고용 조건을 크게 변경하면, 고용기준국에서는 해당인의 고용이 종료된 것으로 결정할 수도 있습니다. 그러한 경우, 고용기준법의 고용 종료 조항이 적용됩니다.

### 부당 해고

해고된 직원은 법원을 통해 부당 해고로 고소할 수 있습니다. 이 경우는 고용기준법에 따라 고용기준국에 불만을 제기하는 것과는 다릅니다. 부당 해고로 소송 제기를 고려하는 사람들은 법적 자문을 구해야 합니다. 고용기준국은 이 자문을 제공할 수 없습니다.

### 최종 임금 지급

연간 휴가 수당, 법정 공휴일 수당, 초과근무 수당(취득 또는 시간 은행 적립) 등의 모든 미지급 임금을 포함하는 최종 임금은 직원의 마지막 근무일로부터 48 시간 이내에 지급되어야 합니다.

### 직원이 그만두는 경우

자발적으로 자신의 직장을 그만두는 직원은 근무 기간에 대한 서면 통지나 보상을 받을 자격이 없습니다. 연간 휴가 수당, 법정 공휴일 수당, 초과근무 수당(취득 또는 시간 은행 적립) 등의 모든 미지급 임금을 포함하는 최종 급여는 직원의 마지막 근무일로부터 6 일 이내에 지급되어야 합니다. 고용기준법은 직원이 고용주에게 통지를 주도하도록 요구하지 않습니다.

직원이 통지를 주면, 고용주는 통지를 수락하거나 거부할 수 있습니다. 고용주가 이 통지를 거부하거나 통지 기간에 직원을 해고하면, 고용주는 다음 중 더 짧은 기간에 해당하는 보상을 지급해야 합니다.

- 직원이 준 통지의 남은 기간, 또는
- 고용기준법에 따라 직원이 받아야 마땅한 기간

### 단체 협약

단체 협약이 고용기준법에 명시된 내용 이상의 단체 해고 혜택을 포함하지 않은 경우, 고용기준법이 적용됩니다.

단체 협약 대상 직원에 대하여 이 같은 조항을 적용하는 것에 관한 궁금한 사항은 고충처리 절차를 통해 처리되어야 합니다.