

해고 또는 정리해고를 당하셨습니다까?

Have you been fired or laid off ?



만약 사전 통보 없이 또는 급여를 받지 못하고 해고 또는 정리해고를 당하셨다면, 당신의 고용주는 법을 어기고 있을 수도 있습니다.

2018년 1월

만약 사전 통보 없이 또는 급여를 받지 못하고 해고 또는 정리해고를 당하셨다면, 당신의 고용주는 법을 어기고 있을 수도 있습니다.

이 책자는 온타리오 근로 기준법에 의거하여, 해고 또는 정리해고를 당하였을 때 적용되는 근로자들의 권리에 관한 내용을 담고 있습니다.

CLEO는 근로 기준법에 따른 근로자들의 권리, 그리고 고용 보험과 관련한 휴가 또는 혜택 등 여러 가지 주제에 대한 무료 출판물도 제공하고 있습니다. 다른 책자들에 관한 정보나 온라인으로 알아 보는 방법은 이 책자의 뒷면을 참고하시기 바랍니다.

목차

근로 기준법(ESA)이 모든 근로자들에게 적용됩니까?	1
해고 또는 정리해고를 당했을 때, 근로자의 권리는 무엇입니까?	1
일시적으로 정리해고를 당했다면, 어떻게 됩니까?	2
고용주가 근로자에게 퇴사를 강요하면, 어떻게 해야 합니까?	2
임신 때문에 해고당할 수도 있습니까?	3
합리적인 해고 통보 기간은 어느 정도입니까?	4
해고 통보 기간이 명시된 고용계약서에 서명하였다면 어떻게 됩니까?.....	5
통보 없이 해고 또는 정리해고를 당할 수 있습니까?	6
해고 또는 정리해고를 당했다면, 퇴직금은 어떻게 됩니까?	7
해고된 후에 복직할 수 있습니까?	7
고용주가 근로자에게 미지급한 돈은 언제 받을 수 있습니까?.....	8
해고되었을 경우 고용 보험 혜택을 받을 수 있습니까?.....	9
노동 조합에 의해 보호를 받고 있는 경우, 근로자의 권리는 무엇입니까?.....	10
해고 또는 정리해고를 당했을 때, 근로자가 할 수 있는 것은 어떤 것이 있습니까?.....	11
근로 기준법(ESA)에 따른 배상 청구는 어떻게 해야 합니까?.....	12
더 많은 정보와 도움은 어디서 받을 수 있습니까?.....	13

근로 기준법(ESA)이 모든 근로자들에게 적용되니까?

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

어떤 고용주들은 직원들이 자영업자로서 일하고 있는 것이기 때문에, 근로 기준법에 적용되지 않는다고 주장합니다. 만약 당신이 이러한 상황에 처해 있다면, 법률 상담을 받아 보시기 바랍니다. 왜냐하면 당신이 '독립적 계약자' 또는 '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 온타리오 주의 노동법이 아닌 캐나다 연방 노동법의 적용을 받습니다. ESA 또는 캐나다 연방 노동법은 고용주가 반드시 지켜야 하는 법규를 규정하고 있습니다. 자세한 내용은 연방 정부 노동 프로그램 1-800-641-4049로 문의하십시오.

아래의 사례들과 같이 근로 기준법이 적용되지 않는 경우도 있습니다.

- 교육청, 컬리지 또는 대학교에 의해 승인된 '현장 실습'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 13 쪽을 참고하여 더 많은 정보와 도움을 어디서 받을 수 있는지 확인하시기 바랍니다.

해고 또는 정리해고를 당했을 때, 근로자의 권리는 무엇입니까?

고용주는 근로자에게 해고 또는 정리해고를 당하는 이유에 대해

설명해 주어야 할 의무는 없습니다.

그러나 대부분의 경우, 고용주는 반드시 서면으로 작성된 해고 통지서를 근로자에게 전달해야 합니다. 아래에는 고용주가 취할 수 있는 두 가지 방법이 있습니다.

1. 고용주는 해고통지를 하기 전에 해고 통지 기간이 얼마일지를 근로자에게 알려줄 수 있습니다. 그 기간은 근무기간 및 여러 가지 조건에 따라 다릅니다.
2. 고용주가 해고 통지 기간을 미리 알려주지 않고 즉시 해고 하였을 경우, 고용주는 해고 통지 기간 동안에 지급 받아야 하는 급여를 반드시 지급하여야 합니다. 이것을 '해고 수당' 또는 '해고 통지 급여'라고 합니다.

당신이 영구 해고 되었을 경우에도 같은 규칙이 적용됩니다. 해고 수당은 '퇴직금'과 다릅니다. 7쪽 '퇴직금'에 관한 정보를 참고하십시오.

일시적으로 정리해고를 당했다면, 어떻게 됩니까?

ESA에 의하면 일시적 해고의 경우 해고 통지 없이 정리해고 될 수 있습니다.

그러나 ESA는 고용주의 일시적 해고에 근로자가 동의하였을 경우에만 이 규정이 적용된다고 합니다. 근로자가 노동조합원일 경우 단체 협약에 의해 규정이 적용됩니다.

일시적 해고에 관한 ESA 규정은 매우 복잡합니다. 일시적 해고 기간에 관한 여러 가지 규정들이 있는데, 일반적 규정은 연속 13주에서 20주까지의 기간을 말합니다.

어떤 경우에는 이 보다 기간이 길어질 수도 있습니다. 그러나 연간 52주 중 연속 35주 이상일 수는 없습니다. 예를들어, 고용주가 근로자의 연금 적립금을 계속 납부하고 있는 경우 이 기간이 적용될 수 있습니다.

고용주가 근로자에게 퇴사를 강요하면, 어떻게 해야 합니까?

어떤 경우에는, 직장을 떠날 수 밖에 없는 상황에 처하게 되는 것이, 해고 당하는 것과 동일시 되기도 합니다. 이것을 '간접 해고'라고 합니다.

간접 해고는 아래의 경우에 발생할 수 있습니다.

- 고용주가 근로자의 주요 근무환경에 변화를 주었을 경우
- 고용주가 근로자가 예상한 것과 다른 조치를 취하였고, 근로자가 그것을 수용할 수 없는 경우

이런 경우는 근로자가 해고된 것과 같은 상황입니다. 그래서 근로자가 직장을 떠나게 된다면 근로자는 해고 수당을 포함하여 해고된 경우와 같은 권리를 가지게 됩니다.

해고된 것과 같은 심각한 상황들의 예를 들어보겠습니다.

- 고용주가 근로자의 임금을 대폭 삭감하거나 미지급금을 지불하기를 거부하는 경우
- 고용주가 근로자의 핵심적인 책임을 제거하거나 직위를 강등시켰을 경우. 예를 들어, 수퍼바이저로 일하던 근로자의 수퍼바이저 자격을 박탈하고 수퍼바이저로서의 역할을 하지 못하게 되는 경우가 해당됩니다.
- 고용주가 근로자를 남용하거나, 괴롭히거나, 차별하는 등 근로자의 인권을 침해한 경우

간접해고에 해당되는 경우를 법으로 규정하는 것이 쉽지 않습니다. 각 자가 처한 세부적인 상황에 따라 다르게 적용될 수 있으므로, 법적 도움을 구하는 것이 중요합니다.

임신 때문에 해고당할 수도 있습니까?

아닙니다. 임신은 고용주가 근로자를 해고할 수 있는 사유가 되지 않습니다. 임신 또는 임신 가능성 때문에 근로자를 해고하는 것은 위법입니다. 고용주가 임신 여부 때문에 근로자를 차별함으로써 인권을 침해한다면, 법률 자문을 받아 보시기 바랍니다. 법적 도움을 얻을 수 있는 곳은 13 쪽을 참고하시기 바랍니다.

출산 예정일 전까지 고용주를 위해 최소 13 주 동안 일을

하였다면, 근로자는 최대 78 주의 무급 휴가를 받을 수 있습니다. 이 출산 휴가 기간에 근로자는 고용 보험에서 제공하는 임신 또는 육아 휴가 혜택을 받을 수도 있습니다.

근로자가 특별한 사유로 해고 또는 정리해고를 당하지 않는 이상, 고용주는 출산 휴가 후 근로자가 회사에 복귀할 때, 임금 삭감없이 반드시 출산 이전과 동일한 자리로 복귀시켜야 합니다. 출산 휴가 기간 동안 임금 인상이 있었다면, 복귀시 인상된 급여를 받아야 합니다. 출산 이전에 복무하던 자리가 소멸되었다면, 고용주는 동일한 급여의 유사한 일자리를 근로자에게 제공하여야 합니다.

합리적인 해고 통보 기간은 어느 정도입니까?

ESA는 고용주가 근로자에게 알려야 하는 최소 해고 통보 기간을 규정하고 있습니다. 이 규정에 의하면 해고 또는 정리해고 되는 대부분의 근로자는 최소 통보 기간 이상의 통보를 받을 권리가 있습니다. 법정에서 판사들은 고용주가 근로자들에게 '최소 통보 기간'이 아닌 '합리적인 통보 기간'을 제공할 것을 요구하고 있습니다.

근로 기준법(ESA)에 따른 통보 기간

ESA에는 최소 통보 기간이 규정되어 있습니다. 통보 기간은 3 개월 이상 근무한 근로자에 대해서는 최소 1 주부터, 8 년 이상 근무한 근로자에 대해서는 8 주까지 다양합니다. 노동부는 규정된 최소 통보 기간 이상의 기간을 주도록 강제하지 못합니다.

고용주가 4 주 기간 내에 50 명 이상의 근로자들을 해고할 경우에는, 최소 통보 기간이 달라질 수 있습니다. 당신이 이와 같은 상황에 처해 있다면, 법률적 자문을 구하시기 바랍니다.

최소 통보 기간 이상의 통보 기간을 얻으려면...

ESA가 규정하고 있는 최소 통보 기간보다 더 긴 기간을 얻을 수 있는 경우는 아래와 같습니다.

- 고용주를 위해서 장기간 근무하였을 경우

- 동일한 일자리를 찾는 것이 매우 어려울 경우
- 현 직종이 특별한 전문직인 경우
- 고용주가 근로자를 고용하기 위해 근로자에게 이직할 것을 설득하였을 경우
- 고령 근로자의 경우

아래의 경우 근로자는 더 많은 해고 수당을 받을 수 있습니다.

- 고용주가 근로자를 해고할 때 인권을 침해하거나 위법하였을 경우
- 고용주가 근로자를 혹독한 방법 또는 은밀한 방법으로 해고하였을 경우
- 고용주가 근로자를 부당한 방법으로 해고하였을 경우. 예를 들어, 고용주가 사실무근한 근로자의 과실을 믿어서 근로자를 해고한 경우가 해당됩니다.
- ESA에 근거한 근로자의 권리를 주장한다는 이유로 고용주가 근로자를 해고한 경우

위에 나열한 것은 단지 예들의 일부분입니다. 상황에 따라서 근로자가 얻을 수 있는 통보 기간은 다를 수 있습니다. 적절한 통보 기간을 알기 위해 노동법 전문 변호사에게 문의하시기 바랍니다.

변호사의 도움으로 근로자는 고용주로부터 받은 통보 기간을 이해할 수도 있고, 고용주를 상대로 소송을 제기할 수도 있습니다. 법정은 고용주가 근로자에게 ESA가 규정하고 있는 최소 통보 기간 이상의 기간을 제공하여야 한다고 판결할 수도 있습니다.

해고 통보 기간이 명시된 고용계약서에 서명하였다면 어떻게 됩니까?

어떤 경우 고용주는 고용계약서 상에 해고 통보 기간을 제한하여 명시하기도 합니다. 만일 해고 통보 기간이 ESA가 규정한 기간보다 짧을 경우, 법정은 이 계약서 상의 기간을 적용하지 않습니다.

아래의 경우에 법원은 고용주가 근로자에게 더 긴 통보 기간을 줄 것을 명령할 수 있습니다.

- 고용계약서가 통보 기간에 관해 명확하지 않을 경우
- 근로자가 고용주의 강압에 의해 고용계약서에 서명한 경우
- 근로자가 고용주에게 속아서 고용계약서에 서명한 경우
- 고용계약서 상의 통보가 지나치게 불공평한 경우

근로자가 고용계약서 상의 통보 기간에 대한 제약이 있었는지를 알아보기 위해 법률적 자문을 구하는 것도 좋습니다.

통보 없이 해고 또는 정리해고를 당할 수 있습니까?

네, 어떤 경우에는 통보 없이 해고 또는 정리해고를 당할 수 있습니다.

근로자가 무엇을 하였거나 또는 하지 않았기 때문에 근로자를 해고한다고 고용주가 말할 수 있습니다. 고용주는 근로자에게 통보 기간을 주지 않을 타당한 이유가 있다고도 말할 수 있습니다.

이런 경우 법률적 자문을 구하십시오. 통보 없이 근로자를 해고할 수 있는 법적 근거에 대해 고용주가 잘못 알고 있는 경우가 가끔 있기 때문입니다.

통보 없이 고용주가 근로자를 해고할 수 있는 예를 들면 아래와 같습니다.

- 근로자가 고용주의 소유를 훔친 경우
- 근로자가 고용주의 재산을 고의로 파손한 경우
- 근로자가 직장에서 누군가를 협박하거나 폭력을 행사한 경우
- 근로자가 합당한 이유없이 직무를 유기하거나 직무 이행을 거부한 경우

아래의 예와 같이, 비록 근로자가 잘못 했더라도 고용주가 통보 없이 근로자를 해고할 수 없는 경우도 있습니다.

- 근로자의 잘못이 심각하지 않은 경우
- 고용주자 근로자에게 실수를 만회할 기회를 주지 않은 경우
- 근로자가 장기 근속한 경우

ESA에 의하면 근로자의 근무기간이 3개월 미만일 경우 고용주에게 해고 통지 의무가 없습니다.

해고 또는 정리해고를 당했다면, 퇴직금은 어떻게 됩니까?

퇴직금은 해고 수당과 같지 않습니다. 퇴직금은 직장을 잃을 경우에 받게 되는 또 다른 수당입니다. 한 직장에서 최소 5년 동안 일을 하고, 동시에 아래 사항에 해당하는 경우에만 퇴직금을 받게 됩니다.

- 고용주가 직원들의 급여를 연간 최소 250 만불 이상 지불할 경우;

혹은

- 고용주가 사업을 축소시킨다는 명분 하에 6 개월 이내에 최소 50 명의 직원을 감원할 경우.

근로자의 장기 파업으로 인하여 고용주가 직장을 폐쇄하게 될 때 근로자는 퇴직금을 받을 수 없습니다.

퇴직금을 받을 권리를 상실하게 되는 다른 이유들도 있습니다. 예를 들면, 고용주가 근로자에게 다른 일을 제안하였는데 근로자가 수용하지 않은 경우입니다.

퇴직금은 매 1년 근무 기간에 대해 일주일치의 급여를 최대 26 주까지 받을 수 있습니다만, 그 금액을 규정하는 것은 복잡합니다.

해고된 후에 복직할 수 있습니까?

대부분의 경우, 해고되었다면 복직할 수 없습니다. 하지만, 만일 당신이 해고된 이유가 근로 기준법에 따른 법적 권리를 행사했기 때문이라고 생각된다면, 법률적 도움을 받아야 합니다.

이런 경우, 노동부는 고용주에게 보상을 명령할 수 있고, 근로자의 복직을 명령할 수도 있습니다. 근로 기준법에 따른 법적 권리를 행사하는 예시들은 아래와 같습니다.

- 자격이 주어진 임신 또는 육아 휴가를 마치고 다시 본인의 일자리로 돌아가는 것,
- 본인의 권리에 대해서 물어보거나, 고용주에게 법에 따라 처리할 것을 요구하는 것,
- 본인의 권리에 영향을 주는 협약(계약)에 서명하기를 거부하는 것 (예를 들어, 초과 근무에 대해 어떻게 보상 받을지에 대한 계약서)
- 고용주에 대해 이의를 제기하는 것,
- 본인의 고용주를 수사하고 있는 근로 기준법 관계자에게 정보를 제공하는 것.

아래와 같은 이유로 해고 되었다고 생각한다면, 법률적 도움을 받아야 합니다.

- 본인의 인종, 성별, 나이, 장애 또는 인권을 침해하는 제반 이유들 때문에
- 본인이 직장에서 건강 또는 안전 문제를 제기하였다는 이유 때문에
- 고용주가 환경 보전법을 따르지 않는 것에 대해 우려를 제기하였다는 이유 때문에

당신에게는 근로 기준법이 보장하는 권리 외에도 다른 법적 권리들이 있을 수 있습니다.

고용주가 근로자에게 미지급한 돈은 언제 받을 수 있습니까?

고용주는 근로자에게 휴가 수당을 포함한 급여를 아래 두 개의 날짜 중 더 늦은 날짜까지는 지불해야 합니다.

- 고용 계약이 끝난 뒤 7 일 후까지

- 근로자의 다음 정기 급여일까지

근로자의 급여는 계약 종료로 인해 발생하는 모든 비용을 포함합니다. 그러나, 당신이 서면으로 동의하거나, 근로 기준의 담당 기관이 승인할 경우, 퇴직금을 할부금 형식으로 지급받을 수도 있습니다. 이러한 경우, 해당 금액은 3년 이내로 지급되어야 합니다. 고용주가 예정된 일정에 따라 지급하지 않는다면, 퇴직금 잔액을 즉시 지급해야 합니다.

받는 지급액에 따라 정기 급여시에 적용되었던 것보다 더 높은 세율이 소득세 공제 계산에 적용될 수도 있습니다.

해고되었을 경우 고용 보험(EI) 혜택을 받을 수 있습니까?

당신이 해고되었을 경우에도 현재 무직인 상황이고, 일을 구하고 있다면, 고용 보험 혜택을 받을 수도 있습니다. 그 가능 여부는 당신의 해고 사유에 따라 달라질 수 있습니다. 만약 고용보험이 당신의 해고사유를 '부정행위'로 간주한다면, 당신은 고용 보험 혜택을 받을 수 없습니다.

부정행위는 일반적으로 의도적으로 잘못을 저지른 것을 의미합니다. 부정행위는 단순히 업무수행을 잘 할 수 없는 것 이상의 의미입니다. 아래에 부정행위로 간주될 수 있는 사례를 들어보겠습니다.

- 협박 또는 폭력적인 행동
- 고의적인 회사 재산 파손
- 사전 허락 없는 지각 또는 직무 이탈
- 고용주의 정당한 요구에 대한 불복종

부정행위를 명확하게 규정할 수 없는 경우도 자주 있으므로, 해고되었을 경우 고용 보험 혜택을 반드시 신청하는 것이 좋습니다.

이때, 고용주는 당신의 고용 기록(ROE)을 준비해야만 합니다. 이 고용 기록이 있어야 고용 보험 혜택을 지원하는 것이 수월해 집니다. 고용주는 당신에게 고용 기록 서류 사본을 주거나, 당신의 고용 기록을 정부에 전자 방식으로 보낼 수도 있습니다.

고용주가 고용 기록을 정부에 전자 방식으로 보낼 경우에는 당신에게 서류 사본을 제공하지 않아도 되며, 당신이 고용 보험에 지원하기 위해서 서류 사본이 따로 필요하지 않습니다. 하지만 원한다면, 서비스 캐나다(Service Canada)에서 서류 사본을 얻을 수 있습니다.

고용 기록을 아직 받지 못했다 하더라도, 고용 보험에 지금 바로 지원하십시오. 급여 명세서나 T4 명세서 같은 재직 증명서를 준비하면 됩니다. 고용 계약이 끝난 뒤 4 주 이내로 고용 보험에 지원하지 않는다면, 고용 보험 금액이 적어질 수도 있습니다.

고용 보험에 지원하거나, 고용 기록을 받는 데에 문제가 생긴다면, 서비스 캐나다의 고용 보험 안내 전화 1-800-206-7218로 문의하실 수 있습니다.

고용 보험의 혜택을 받을 자격이 없거나 고용 보험을 기다리고 있다면, Ontario Works의 사회 복지 혜택을 받을 수도 있습니다. 직장을 그만 두었거나 해고된 경우에도 사회 복지 혜택을 받을 수 있는데, 이는 당신이 직장을 그만 둔 이유와 해고 사유에 따라 다릅니다.

CLEO는 고용 보험과 Ontario Works 혜택을 포함한 다른 법률 주제들에 관한 무료 출판물도 제작하고 있습니다. 이와 같은 출판물을 주문하거나, 온라인으로 볼 수 있는 방법에 대한 자세한 내용은 이 책자 뒷면을 참고하시기 바랍니다.

노동 조합에 의해 보호를 받고 있는 경우, 근로자의 권리는 무엇입니까?

노동 조합에 의해 보호받고 있다면, 직장 내에서 근로자의 권리를 알아보기 위해 노사 간의 단체 협약을 확인하거나, 노동 조합 대표에게 문의해 보시기 바랍니다. 근로자의 권리를 행사하기 위해서는 단체 협약에 의거한 노사 간의 고충 처리 절차를 따라야 합니다.

온타리오 주의 대부분의 근로자들은 노동 조합에 가입하거나, 결성할 수 있는 권리가 있습니다. 노동 조합은 급여, 근무 시간, 그리고 시간외 근무 수당 등을 포함한 여러 가지 근무 조건들을 고용주와 협상하는 근로자 조직입니다. 이런 절차를 '단체교섭'

이라고 합니다. 온타리오 주의 노동 조합과 노동 조합 조직에 관해 더 자세한 정보를 얻기 위해서는 캐나다 노동 총회 1-800-387-3500으로 문의하시면 됩니다. 토론토 지역에서는 416-441-3710으로 문의하시면 됩니다.

해고 또는 정리해고를 당했을 때, 근로자가 할 수 있는 것은 어떤 것이 있습니까?

해고당하였을 경우 법률적 자문을 먼저 구하십시오.

고용법에 경험이 있는 변호사는 아래의 내용에 대한 자문을 당신에게 조언할 수 있습니다.

- 고용주가 당신에게 얼마의 통보기간을 주어야 하는지
- 당신이 노동청에 소송을 제기해야 하는지, 아니면 법원에 소송을 제기해야 하는지
- 당신이 주장할 수 있는 권리들이 무엇이 있는지

고용법에 경험이 있는 변호사는 법정이 얼마의 통보기간을 명령할지 당신에게 말해 줄 수 있습니다. 변호사의 도움을 받아 당신은 해고 통보 기간에 대해 당신의 고용주와 합의할 수도 있습니다. 법원에 출두하는 비용을 지출하는 것보다 당신과 합의하는 것이 고용주에게도 좋을 수 있기 때문입니다.

소송 제기

ESA가 보장하는 당신의 권리를 주장하기 위해 소송을 제기할 수도 있습니다. 소송의 결과에 따라 노동청은 고용주에게 지불 명령을 내릴 수도 있습니다.

체납 임금에 관한 소송은 체납 후 반드시 2년 이내에 노동청에 제기하여야 합니다.

경우에 따라, 노동청은 당신을 복직시키고, 당신이 입은 손해를 배상할 것을 고용주에게 명령할 수도 있습니다. 예를 들어, 당신의 법적 권리 주장에 대해 고용주가 당신을 처벌함으로써 법을 어긴 경우입니다.

경우에 따라 고용주를 상대로 법원에 소송을 제기할 수도 있습니다. 법원에 소송을 제기할 경우 노동청에 동일한 소송을 제기할 수는 없습니다.

당신이 근무한 날짜와 시간에 관한 기록을 가지고 있다면 고용주를 상대로 소송을 제기할 때 큰 도움이 됩니다. 목격자의 이름과 같이 사고에 관련된 내용을 기록해두는 것도 소송에 도움이 될 수 있습니다.

고용주로부터 받은 급여명세표 또는 모든 서류들을 보관하시고, 당신의 직업과 관련된 모든 서류들의 복사본을 보관하십시오.

고용주가 파산했다면

고용주가 파산했다면, 임금 근로자 보호 프로그램(Federal Wage Earner Protection Program, WEPP)에 지원하여 고용주가 직원에게 미지급한 급여, 휴가 수당, 퇴직금 그리고 해고 수당을 받을 수 있습니다. 임금 근로자 보호 프로그램으로부터 받을 수 있는 최대 금액은 고용 보험법에 따른 4 주 간의 '보험 적용 소득(2018년 현재 \$3,976.92)'에서 공제액을 뺀 금액입니다. 고용주가 파산하기 전 6 개월동안 본인이 근무한 것에 대한 급여와 휴가 수당도 받을 수 있습니다. 퇴직금 또는 해고 수당은 고용주가 파산하기 전 6 개월 이내에 직장을 잃었을 경우에만 받을 수 있습니다. 이때, 유효한 사회 보험 번호(SIN)를 가지고 있어야만 합니다.

임금 근로자 보호 프로그램(WEPP)에 지원할 자격이 되는지, 혹은 지원하는 방법에 대해서 더 자세한 정보를 알아보려면, 서비스 캐나다의 웹 사이트 www.servicecanada.gc.ca 를 방문 하시거나 아래 번호로 문의하시기 바랍니다.

- Toll-free: 1-800-622-6232
- Toll-free TTY: 1-800-926-9105

근로 기준법(ESA)에 따른 배상 청구는 어떻게 해야 합니까?

노동부는 근로자가 작성하고 제출할 수 있는 배상 청구서 양식을

제공합니다. 이 양식은 서비스 온타리오 센터 또는 노동부 웹 사이트 www.labour.gov.on.ca 에서 구할 수 있습니다.

양식은 온라인으로 완성하고 제출하거나, 완성된 것을 서비스 온타리오 센터에 제출할 수 있습니다. 또는 노동부의 1-888-252-4684 번호로 팩스를 보내거나, 아래의 주소로 우편 발송할 수도 있습니다.

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

가장 가까운 서비스 온타리오 센터를 찾기 위해서는 www.ontario.ca 웹 사이트를 방문하여 확인하시기 바랍니다.

또한, 근로 기준법 정보 센터에 전화로 문의하셔도 됩니다.

- Toll-free: 1-800-531-5551
- Toronto area: 416-326-7160
- Toll-free TTY: 1-866-567-889

더 많은 정보와 도움은 어디서 받을 수 있습니까?

더 자세한 정보는, 지역 법률 클리닉 또는 근로 기준법 정보 센터에 문의하시기 바랍니다.

CLEO의 Steps to Justice라는 웹 사이트는 고용법을 포함한 일반적인 법적 문제들에 대한 단계별 정보를 제공합니다. Steps to Justice에는 양식, 체크 리스트 그리고 추천 정보 등 도움이 되는 정보들도 제공합니다.

www.stepstojustice.ca 웹 사이트에 방문하여 해고 또는 정리해고에 관련된 정보를 Employment and Work(고용과 직업) 항목에서 찾아 보시기 바랍니다.

법적 도움 또는 자문은, 지역 법률 클리닉 또는 변호사에게 문의하시기 바랍니다.

가장 가까운 지역 법률 클리닉을 찾기 위해서는 www.yourlegalrights.on.ca 웹 사이트에서 'Services'를 클릭하시면 됩니다. 또한, 온타리오 법률 구조(Legal Aid Ontario) www.legalaid.on.ca 웹 사이트를 방문하거나 전화로 문의하시면 됩니다.

- Toll-free: 1-800-668-8258
- Toronto area: 416-979-1446
- Toll-free TTY: 1-866-641-8867
- Toronto area TTY: 416-598-8867

또한, CLEO의 다른 책자 '법률 도움을 받기: 온타리오 주에 있는 지역 법률 클리닉의 안내 책자'가 있습니다. 온라인으로 보기 위해서는 www.cleo.on.ca 웹 사이트를 방문하여 'Legal System'를 클릭하시기 바랍니다.

차별을 당하셨다면, 인권 법률 지원 센터에서도 법률 상담 또는 법적인 도움을 받으실 수 있습니다. 센터 웹 사이트 www.hrlsc.on.ca를 방문하거나, 아래의 전화로 문의하시기 바랍니다.

- Toll-free: 1-800-668-8258
- Toronto area: 416-979-1446
- Toll-free TTY: 1-866-641-8867
- Toronto area TTY: 416-598-8867

이 책자는 단지 일반적인 정보를 제공할 뿐입니다. 당신의 상황에 맞는 법률 상담을 받으셔야 합니다.

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 **Have you been fired or laid off?, 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.hellolovetoronto.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, 정다운, 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 **Have you been fired or laid off?**을 한국어로 번역한 것입니다.