

여러분의 권리를 찾으세요 우리가 함께 합니다!

급여를 못 받으셨나요? 고용주가 팁 지급을 미루고 있나요? 직장에서 괴롭힘이나 부당한 대우를 받은 적이 있나요? 우리는 근로자에게 무엇이 옳고 공정한 지에 대해 정리하며 여러분 곁에 함께 합니다!

직장에서의 권리에 대해 더 알아보고, 여러분의 이야기를 공유하며, 고용조건을 개선시키기 위해 유사한 경험을 가진 사람들과 함께 연대를 이루며 연락하세요.

고용주들은 반드시 고용인 기초보호조치법을 따라야 합니다. 이들 중 대부분은 BC 주 고용기준법, 근로자 보상법, BC 주 인권법에 명시되어 있습니다. 여러분이 당신의 고용주와 어떠한 계약을 맺었든 간에 당신의 권리를 빼앗을 수 없습니다.

BC 주의 임시 이주 근로자들 또한 BC 주 고용기준법의 일부에 의해 보호됩니다. 그러나 농장 근로자의 경우는 시간 외 초과근무 및 법정 급여 혜택에서 제외됩니다. 더 많은 정보를 원하시면 [이곳을](#) 참조하십시오.

여러분이 경험한 직장 내 진입장벽과 인종적 소외에 대해 우리 노동조합 멤버에게 말씀하세요. 통역지원도 가능합니다.

다음은 교육 정보이며 법률 자문으로 사용되어서는 안 됩니다. 만약 질문이 있으시다면, 주저하지 말고 노동조합멤버에게 물어보세요.

최상위 5 가지 형태의 임금 착취

1. **고용주가 감당해야 할 비용을 지불하도록 강요.** 고용주들은 깨진 그릇/유리컵, 고객 절도와 같은 것들 또는 업무수행능력저하와 관련하여 여러분의 월급이나 팁을 공제할 수 없습니다. 만약 여러분이 유니폼을 입어야 한다면, 고용주는 반드시 여러분에게 유니폼을 제공해야 합니다. 청바지 금지, 찢어진 옷 금지, 어두운 의상, 비즈니스 캐주얼 의상과 같은 드레스코드는 유니폼으로 간주되지 않습니다.
2. **법정 공휴일 수당 미 지급.** 여러분은 지난 30 일중에서 15 일을 법정 휴일까지

일하고 적어도 30 일동안 고용된 적이 있습니까? 만약 그렇다면, 당신은 법정 휴일에 일하지 않았다 할 지라도 하루 평균 급여를 더 받을 수 있습니다. 그리고, 만약 당신이 법정 휴일에 일한다면, 당신은 하루 급여의 시간당 1.5 배의 급여를 더 받을 수 있습니다.

3. **근무시간에 대한 급여 미지급.** 당신은 절대로 주어진 근무시간보다 일찍 일을 하거나 늦게까지 일을 할 필요가 없습니다. 예를 들어, “시간 외 근무” 강요는 임금 착취입니다.
4. **초과 근무수당 거부.** 하루의 초과근무수당은 근무 8 시간이 지난 후부터 시간당 1.5 배입니다. 주 40 시간이후로는 초과 근무로 간주되며 시간당 1.5 배입니다.
5. **마지막 급여 연기 또는 누락.** 고용주가 당신을 해고했을 경우 48 시간 이내에 팁 포함 모든 임금을 지불해야 하며, 당신이 스스로 그만둔 경우 6 일 이내에 임금을 지불해야 합니다.
6. **유급 병가를 받지 못하는 경우.** 고용주와 최소 90일 이상 근무한 경우, 연간 5일의 유급 병가와 3일의 무급 병가를 받을 자격이 있습니다.

[자신의 기록을 보존함으로써](#) 임금 절도로부터 여러분을 보호하세요. 근무 일 수 및 시간을 기록하여 당신의 급여수표와 비교하세요. 만약 무언가 빠진 것이 있다면, 우리에게 연락하세요. 우리는 항상 여러분 곁에 있습니다.

팁 그리고 팁 정산

고용주가 나의 팁을 가져갈 수 있나요?

고용주는 팁을 모아서 다른 직원들에게 재배포하는 것은 허용되지만 엮지르거나 깨진 접시, 신용/직불카드 수수료, 급여, 가게비용 또는 고객절도와 같은 것들을 충당하기 위하여 팁을 가져갈 수 없습니다. 주주 및 회사 이사/소유자는 팁의 일부를 가져갈 수 없습니다.

팁과 고용보험(EI)은 어떻게 되나요?

만약 여러분이 얻은 팁이 “직접적인 팁”이 아닌 “조정된 팁”으로 간주된다면, 그 팁은



여러분의 총 보험 수익에 반영됩니다. 즉, 당신이 고용보험 (EI)를 받는 경우 (예: 해고, 출산/육아휴직 또는 기타 등), 당신의 팁은 보험수당의 일부로 간주되어 고용보험(EI)지불액을 증가시킬 수 있습니다.

조정된 팁: 고용주가 통제하거나 소유한 다음 고용인에게 지불하는 팁 (예: 고용주의 결정한 팁 정산방식을 통해 직원들에게 할당되는 팁 또는 고객의 청구서에 필수 서비스 요금을 추가하는 고용주)

직접적인 팁: 고용주가 개입하지 않은 팁 (예: 서버가 직접 고객의 모든 팁을 보관하거나, 고용주가 아닌 직원이 팁 정산 방식을 결정하는 경우) 자세한 내용은 CRA 정책 controlled vs direct tips 를 참조하세요.

당신의 고용주는 “조정된 팁”에 대하여 고용보험(EI) 프리미엄 보험료를 지불할 법적 책임이 있습니다. 여러분이 고용보험(EI)혜택을 받을 때 (예: 출산/육아 휴가 또는 정기적인 EI 혜택을 사용할 때) EI 금액에는 팁이 포함되어야 합니다.

최저임금

최저임금은 고용주가 법적으로 당신에게 지급해야 하는 최소한의 임금입니다. (교육시간을 포함한 모든 근무시간) 농장 근로자, 입주 가정부 그리고 일부 근로자들은 최저임금이 다를 수 있습니다. [자세한 내용은 이곳을 참조하세요.](#)

일반 최저임금은 매년 6월 1일에 인상됩니다. 현재 최저임금은 [여기에서](#) 확인하세요.

주류 판매원의 최저 임금도 일반 최저 임금과 동일하게 매년 6월 1일 인상됩니다. 현재 임금은 [여기에서](#) 확인하세요.

*근로자들의 승리! 우리는 [낮게 책정되는 주류서버 임금을 올리기 위하여](#) 2018 년에 성공적으로 캠페인을 진행하였으며 [캐나다정부는 이를 수용하였습니다.](#)

지급받아야 할 급여 빈도

당신은 최소 **한달에 두번**의 급여를 받아야 하며 당신이 일한 시간과 **급여내역**에 관한 (초과근무, 주 휴 수당 포함), 총 소득 및 공제 (CPP, EI, tax) 급여명세서를 받아야 합니다. 당신은 현금, 수표 또는 다이렉트 은행송금을 통해 지급을 받아야 합니다. 기프트 카드, 직원할인 또는 무료음식제공 및 특전은 당신이 받아야 할 시간당 급여로 포함하지 않습니다.

업무시간 변경

당신이 고용주로부터 스케줄을 받았고 일을 하기로 되어 있는데 만약 회사가 바쁘지 않아서 당신이 일터에 나왔는데도 다시 돌려보낸다면, 당신이 일을 시작했든 안 했든 간에 당신은 법적으로 일반 임금 비율로 2 시간 근무 수당을 받을 수 있습니다.

만약 당신이 하루에 8 시간을 일하기로 되어 있었다면, 당신은 [고용기준법](#)에 따라서 4 시간 근무에 해당하는 급여를 받을 수 있습니다.

초과 근무 수당에 대한 권리

두가지 유형의 초과 근무 수당:

1. **일일 초과 근무:** 8 시간 근무 후, 당신은 시간당 1.5 배의 급여를 받아야 합니다. 12 시간 근무 후에는, 시간당 2 배의 급여를 받아야 합니다.
2. **주간 초과 근무:** 만약 당신이 주 40 시간 이상을 일한다면, 당신은 40 시간 이후로 시간당 1.5 배의 급여를 받아야 합니다. 예를 들어, 만약 당신이 일주일에 45 시간을 일한다면, 5 시간의 초과근무수당 임금을 받아야 합니다. 주간 초과 근무는 당신이 하루에 8 시간 이상을 일하지 않았다 할지라도 적용됩니다.

초과근무에는 예외가 있습니다; 고용주는 당신에게 averaging agreement(합의계약서)에



서명을 요청할 수도 있습니다. 이 계약서는 고용주와 근로자가 특정 기간에 걸쳐 평균 노동시간을 산출하는 것에 대해 상호 합의를 다룬 내용입니다.

당신은 초과근무수당을 받지 않고 하루 최대 12 시간, 주당 평균 40 시간까지 일하는 것에 동의할 수 있습니다.

그러나 **이 합의계약서는 특정 규칙이 있습니다.** 그리고 이러한 규칙들은 종종 고용주에 의해 위반됩니다:

1. 고용주는 합의계약서의 서명을 강요할 수 없으며 고용인의 서명불이행으로 인해 해고할 수 없습니다.
2. 계약 시작일 전에 고용인과 고용주가 작성하고 서명해야 합니다.
3. 몇 주 (1-4 주)에 걸쳐 업무 평균 시간을 산출할지 지정해야 합니다.
4. 계약에서 다루는 각 요일의 근무 스케줄을 명시해야 합니다.
5. 계약서에는 반드시 시작일과 종료일이 있어야 하며 계약반복횟수를 명시해야 합니다.
6. 계약서는 변경될 수 있지만, 고용인의 동의 하에 서면으로 수정되어야 합니다.

당신의 기록을 위해 계약서 사본을 보관하시기 바랍니다. 계약합의서가 있더라도 당신은 매일 초과 근무를 할 수 있습니다. 예를 들어, 만약 계약서에 당신이 10 시간을 일하기로 되어 있고 12 시간까지 일하게 되면 2 시간에 대해 1.5 배의 급여를 받아야 합니다.

휴가 수당을 받아야 할 때

1 년동안의 근무후에 당신은 총 소득의 4 퍼센트, 즉 2 주 휴가 수당을 받을 수 있습니다. 5 년 근무 후, 근로자는 총 소득의 6 퍼센트, 3 주 휴가 수당을 받을 수 있습니다.

당신은 1 주 또는 그 이상의 휴가를 가질 수 있습니다. 당신은 휴가를 얻은 지 12 개월 이내에 휴가를 사용해야 합니다. 만약 당신이 근무를 일년보다 적게 했다면, 당신은 휴가를 사용할 수 없지만 일을 그만두거나 혹은 해고당했을 경우 4 퍼센트의 휴가수당을

지급받아야만 합니다.

만약 고용주가 임금을 지급하지 않을 경우는 어떻게 되나요?

만약 당신의 고용주가 임금을 제대로 지급하지 않는다면 그것은 임금착취에 해당합니다. 노동연대조합은 여러분이 임금 또는 팁을 받으실 수 있도록 도울 수 있습니다. 만약 당신이 임금을 받지 못했다면 [이곳으로 연락하시기 바랍니다.](#)

고용 형태

독립적인 계약자

독립적인 계약자란 고용주가 근로자로서 업무 하는 자영업자를 말합니다. 대다수의 근로자들은 고용인으로 분류되며 고용기준법에 의거 보호를 받습니다.

고용기준지부(Employment Standards Branch)가 당신의 고용주, 계약서 등이 아닌 업무의 특성을 고려하여 독립적인 계약자로 분류합니다. 왜냐하면 독립적인 계약자는 고용기준법에 따라 권리를 보호받지 못하기 때문에 보호율이 낮은 인원을 최소화하기 위하여 규정이 엄격합니다. 근로자들이 독립적인 계약자로서 간주되기 위해서는, 근로관계가 여러 조건을 충족해야만 합니다. 고용기준지부는 근로자가 정확히 독립적인 계약자로 분류될 수 있는지를 판단하기 위해 아래의 4 가지 주요 사항을 살펴봅니다.

1. 통제 평가: 고용주가 업무를 통제하는 것을 나타내는 몇 가지 사항은 다음과 같습니다:

- 휴식을 요청하는 것
- 업무시간을 따르는 것
- 고용할 수 있는 권한을 획득하는 것
- 다른 고객을 확보할 수 있는 권한을 요청하는 것

일반적으로 만약 당신에게 상사가 있다고 생각된다면 당신은 직원일 가능성이 높습니다.

2. 4 가지 Fold test

Fold test 는 고용주가 근로자에게 미치는 통제력의 정도, 작업 수행에 필요한 도구와 공간의 소유, 근로자의 이윤 가능성, 근로자의 손실 위험 등을 고려하여 근로자의 독립성을 평가합니다.

일반적으로 다음과 같은 조건이 고용관계를 나타냅니다:

- 고용주의 도구와 장비를 사용하는 경우
- 고용주의 공간을 사용하는 경우
- 손실의 위험이 있는 경우-예를 들어 당신이 장비구입과 장소 임대 에 돈을 지불하고 이윤이 발생하지 않는다면 - 당신은 계약자로서 손해를 볼 수 있습니다. 직원으로서 당신은 출근을 하게 되면 시간당 임금을 받을 수 있습니다.

3. 필수 여부 테스트

필수 여부 테스트는 근로자가 수행하는 업무가 회사 및 회사 운영에 필수적인지 여부를 고려합니다. 일이 필수적일수록 직원일 가능성이 커집니다.

4. 영속성 테스트

직원과 고용주의 관계가 영구적일 수록, 당신은 직원으로 간주될 가능성이 더 커집니다.

근로자를 독립적인 계약자로 오인하는 고용주는 종종 탄력적인 시간 및 일정과 같은 일부 조건을 받아들이거나 근로자에게 스스로 도구 또는 장비를 사용하길 요구합니다. 이것만으로 당신이 독립적인 계약자라는 것을 의미하는 것은 아닙니다. 고용을 나타내는 아래 두가지 사항이 당신에게 적용된다면 당신은 직원으로 간주됩니다. 당신은 직원으로 간주되기 위해 이러한 조건을 모두 충족할 필요는 없습니다. 그보단 고용주가 당신이 직원이 아니라는 것을 증명하기 위해 모든 조건을 충족해야 합니다.

매니저

매니저는 초과근무수당과 법정 휴일임금을 규제하는 고용기준법 제 4 조에서 제외됩니다. 그러나, 고용기준법 제 4 조의 면제 여부는 고용주가 아닌 매니저 고용기준정의에 의해 결정됩니다. 고용계약서 또는 직책이 매니저일 수 있지만 당신의 업무가 특정 기준을 충족시키지 못한다면 법률의 모든 조항에 의해 보호받을 수 있습니다.

고려되는 주요 요인 중 하나는 직원을 감독하고 지휘하는 것이 당신의 주요 역할인지 여부입니다. 몇몇의 동료들을 관리하는 것만으로는 매니저라고 하기에 충분치 않습니다.

또 다른 고려사항은 당신이 다른 직원들의 근무조건에 얼마만큼 영향을 끼치는 지의 여부입니다. 영향이 더 클수록 매니저로 간주될 가능성이 커집니다. 예를 들어, 당신이 근로자를 고용하거나 해고할 수 있다면 보통 매니저로 간주될 가능성이 커집니다. 일반적으로 당신이 매니저라면 몇 가지 제약이 있더라도 상당히 독립적으로 업무를 수행할 수 있습니다.

매니저라서 특정 혜택을 받지 못하는 경우에는 고용기준 불만사항을 제기할 수 있습니다. 그 불만사항제기가 성공적으로 받아들여지고 지사가 법에 의거하여 당신이 매니저로 간주되지 않는다고 판단한다면 당신은 누락된 임금을 회수할 수 있습니다.

업무시간, 휴식 그리고 휴가

휴식시간을 가질 수 있나요?

당신은 매 5 시간 근무 후 30 분동안 무급 휴식시간을 가질 수 있습니다. 만약 그 동안 일해야 한다면 당신은 반드시 보수를 받아야 합니다.

상사가 조기퇴근을 시키면 어떻게 해야 하나요?



만약 당신이 정해진 시프트에 일하러 갔는데 일찍 귀가해야 한다면, 당신은 일을 하지 않고 귀가하더라도 최소 2 시간 이상의 급여를 받아야 합니다. 이것을 **최소 일급**이라고 합니다.

만약 당신이 8 시간이상 근무하기로 예정되어 있었다면, 당신은 4 시간보다 적게 근무했거나 아예 근무하지 않고 귀가하더라도 최소 4 시간의 급여를 보장받아야 합니다.

근무 분할

근무 분할은 업무가 시작되는 12 시간 이내에 이루어져야 합니다. 예를 들어, 만약 당신이 오전 8 시에 오전 시프트에 일을 하고 오후 5 시 저녁 시프트에 일하기로 되어 있다면, 당신은 저녁 8 시에 업무를 마쳐야 합니다.

교대 근무 사이에 보장되는 휴식시간

노조 운동의 노력 덕분에 당신은 비상사태로 인해 일을 해야 되는 상황이 아닌 이상, 교대근무 사이에 **8 시간**의 휴식시간을 보장받을 수 있습니다.

적어도 매 7 일마다 최소 32 시간 이상의 휴무 시간이 필요합니다. 이것을 **휴무기간**이라고 부릅니다. 만약 당신이 이 휴무기간에 일한다면, 당신은 반드시 시간당 1.5 배의 급여를 받아야 합니다.

무급 보호휴가에 대한 권리

고용주는 다음과 같은 사항에 대해서 당신에게 보장된 무급휴가를 제공해야만 합니다.

COVID 19 관련 보호휴가, 출산휴가, 육아 휴직, 가족 책임, 가정 또는 성폭력 관련 **유급 휴가** 5 일 (무급휴가 5 일 추가) 인도차원 휴가, 사별휴가, 배심원 의무 휴가, 실종 또는 사망에

대한 휴가, 아동 휴가, 중병 또는 부상휴가, 그리고 예비역 캐나다 군인예우에 대한 휴가

안전보건

고용주는 모든 직원의 건강과 안전을 보장해야 합니다. 보건 및 안전에 유해한 근무조건을 수정하거나 제거하고 근로자가 안전하게 업무를 수행할 수 있도록 정책과 도구를 제공해야 합니다.

안전하지 않은 업무를 거부할 수 있나요?

당신은 안전하지 않거나 위험한 업무를 수행할 것을 요청받을 수도 있습니다. 이러한 경우, **당신이 위험한 업무 수행을 거부할 권리가 있으며** 고용주가 이에 대해 당신에게 불이익을 줄 수 없습니다.

안전하지 않은 업무를 거부하기 전 그 업무가 안전하지 않다는 것을 증명할 필요는 없습니다. 대신에 다음과 같은 단계를 수행해야 합니다.

1. 안전하지 않은 업무 또는 고용조건을 즉시 상사에게 보고하세요. 그리고 상사는 즉시 이 문제를 조사해야 합니다. 감독자 또는 고용주는 반드시 그 문제를 해결하거나 이 업무가 건강과 안전에 위험이 없음을 명시해야 합니다.
2. 직장 상사나 고용주가 업무수행에 있어서 건강과 안전에 위험이 없다고 말한다면 할지라도 당신은 그 업무를 수행할 의무가 없습니다. 고용주는 안전문제에 대해 당신에게 문제점을 안내해야 하며 당신 앞에서 안전문제에 대해 검열하고 직장 내 보건 및 안전 담당자로 하 여금 조사해야 합니다. 만일 보건 및 안전 담당자가 없을 경우, 그 대신 다른 직원이 참석 할 수 있습니다.
3. 만약 그 후에도 여전히 일하는 장소 또는 근무조건이 위험하다고 당신이 느낄 경우, 조사 에 참여했던 근로자 및 고용주는 WorkSafe BC 직원에게 그 사실을 통보해야 합니다. 그러 면 WorkSafe BC 직원이 조사에 착수하고 행정명령을 내릴 것입니다.

4. 당신은 이 조사기간동안 위험한 일을 할 필요가 없으며 안전하지 않은 업무 수행을 거부했 다는 이유로 고용주가 임금을 미지급할 수 없습니다.
5. 만약 WorkSafe가 근무조건이 안전하지 않다고 행정명령을 발행했을 경우, 고용주는 즉 시 그 문제를 해결해야 합니다.
6. 만약 WorkSafe가 근무조건이 안전하다고 행정명령을 발행했을 경우, 당신이 업무수행을 **계속해서** 거부할 권리는 보장되지 않습니다. 그러나, 당신의 고용주는 조사 결과에 관계없이 어떤 식으로든 그 시점까지 당신이 일을 거절한 것에 대해 당신을 징계해서는 안 됩니다.

괴롭힘과 따돌림

고용주가 당신에게 안전한 일터를 제공해야 할 의무에는 그 일터가 괴롭힘과 따돌림으로부터 자 유롭도록 보장하는 것이 포함됩니다. 이 의무사항에는 고용주, 직장 동료 및 고객의 괴롭힘과 따 돌림도 포함됩니다.

고용주들은 괴롭힘과 따돌림을 해결하고 예방하는 과정을 정리한 괴롭힘 방지 정책을 마련해야 합니다.

이 정책은 보고서로 조사과정, 무엇이 조사에 연루되어 있는지, 직장내에서 괴롭힘과 따돌림을 누구에게 신고해야 하는 지, 매니저 또는 고용주가 가해자일 경우 신고방법에 대해서 기술해야 합니다. 그리고 당신의 고용주는 그들 자신의 정책에 명시된 절차를 따라야 합니다.

괴롭힘과 따돌림이 항상 명백하거나 명확한 것은 아닙니다. 언어 공격, 모욕 및 위협은 괴롭힘으 로 간주되며, 다음과 같은 경우도 마찬가지입니다.

- 헛소문 또는 뒷담화
- 고의적인 업무 방해
- 사생활을 침해하는 언어폭력

- 고의적인 직장 내 따돌림

고용주가 적절한 정책을 수립하지 않았거나, 발생하고 있는 괴롭힘과 따돌림에 대해 적절히 대처하지 못한 경우, 지난 사건으로부터 6 개월 이내에 [WorkSafe BC](#) 를 통해 고발할 수 있습니다. 고용주가 그들에게 불만 제기한 내용을 알 수 있다는 것을 아는 것은 중요합니다. 고용주는 직장 내 괴롭힘과 따돌림을 신고한 것에 대해 어떤 방식으로든 당신을 징계해서는 안 됩니다.

차별적인 행동

당신은 고용주, 직장동료, 그리고 WorkSafe BC 에게 건강 및 안전 문제에 대해서 고용주의 보복이나 위협 없이 말할 권리가 있습니다. 만약 당신이 해를 당한다면, 그것은 불법입니다.

당신이 문제 또는 불평제기를 한 후에, 고용주는 당신에게 다양한 형태의 차별 또는 협박 등이 포함된 차별적 조치와 금지 조치를 취할 수도 있습니다. 이러한 것들은 불법입니다.

차별적 조치에는 다음과 같은 것들을 포함합니다:

- 정직, 해고 또는 직위 해제
- 강등 또는 승진 기회 박탈
- 당신의 업무를 다른 사람에게 인계하는 것
- 임금삭감 또는 근무시간 단축
- 강압 또는 협박
- 어떤 방식으로든 취해지는 징계 또는 처벌

당신은 6 개월 이내에 WorkSafe BC 로 “차별적 행동”에 대한 불만 사항을 제기할 수 있습니다. 불만사항이 성공적으로 접수되면, 고용주는 당신을 다시 고용하거나, 누락된

임금을 지불하거나, 제 3 자를 고용하여 조사를 수행하도록 요구받을 수 있습니다.

만약 당신이 11 시 이후에 소매상에서 혼자 일한다면, 당신의 고용주는 당신이 위험으로부터 안전한지 확인해야 합니다.

당신은 건강이나 안전을 위태롭게 하는 과도한 업무를 강요당할 수 없습니다.

직장에서의 인권

직장에서 차별을 받고 있습니까?

고용주 또는 동료는 인종, 출신지, 민족성, 종교, 정치적 신념, 성별 표현 또는 정체성, 성별(성추행 또는 임신 포함), 성적 지향, 나이(19 세 이상), 정신적 또는 신체적 장애, 가족 상태, 결혼 상태 또는 업무와 무관한 범죄 또는 경범죄이력에 대해 차별하는 것은 불법입니다.

차별 없이 일할 수 있는 권리는 채용되기 전부터 시작되며, 고용되지 않더라도 적용될 수 있습니다. 예를 들어, 채용, 직무 할당, 해고, 급여 및 근무 조건 중 차별로부터 보호됩니다.

과거의 범죄 혐의/형량으로 인해 고용주들이 구직자 고용을 거부하는 것이 합법적입니까?

BC 인권법에 따르면, 고용주들은 당신의 업무 또는 지원하는 직업과 무관한 범죄 혐의로 당신을 차별할 수 없습니다.

고용주는 직업과 무관한 범죄 혐의때문에 당신의 고용을 거부할 수 없고, 당신을 승진시키는 것을 거부할 수 없으며, 당신을 해고할 수 없습니다.

인권고발권리

만약 당신이 차별을 경험한다면, BC 인권 재판소에 인권 고소를 제기하는 것은 당신의 권리입니다. 일반적으로 불만 사항은 불만 사항 발생 후 1 년 이내에 제기되어야 합니다.

(1 년 후에는 늦게 신청하는 이유를 설명하는 추가 섹션을 포함할 경우 늦게 제소할 수도 있으며, 재판부가 이를 수용하는 결정을 내릴 수도 있습니다.)

BC 인권 코드는 보복으로부터 당신을 보호합니다. 당신이 인권고발을 하거나 고소장에 이름을 올리거나, 증거를 제시하거나 다른 사람을 도와 고소장을 제출했다면, 직장에서의 보복으로부터 보호받을 수 있습니다.

퇴사 및 해고

퇴사하고 싶은 경우 통지해야 하나요?

만약 당신이 퇴사하길 원한다면, 2 주 전 통보를 할 필요는 없습니다. 고용인의 의무라기보단 통상적 예의입니다.

고용주가 예고없이 당신을 해고했습니다. 그건 합법인가요?

비노조 근로자들은 브리티시컬럼비아 주에서 고용될 권리가 없습니다. 고용주는 고용표준법(ESA)에 따라 서비스나 근로 통지 대신 일정 보상을 하는 한 예고 없이 당신을 해고할 수 있습니다.

BC 주에는 근로자에 대한 일자리 보호가 거의 없고 그것은 특히 저임금근로자와 불안정한 직원들에게 불공평한 일입니다. 당신이 근로기준법(ESA)이 현재 제공하는 것보다 더 나은 일자리 보호법이 있어야 한다는 데 동의하고, 우리가 하는 업무를 지원하려면 이 네트워크에 [가입하십시오](#).

당신이 해고당한 후 최소한의 권리

첫 3 개월간의 업무에서는 고용주가 당신에게 통지 없이 고용계약을 해지하고 당신을 해고할 수 있습니다. 이것은 종종 수습 기간으로 알려져 있습니다. 당신이 3 개월보다 더 일하다가 해고당하면 근무한 기간만큼 보상을 받을 수 있습니다.

- 입사 3 개월 연속 근무 이후 = 1 주치 급여
- 12 개월 연속 근무 이후 = 2 주치 급여

- 3 년 연속 근무 이후 = 3 주치 급여, 그 후로 1 년 추가 근무 당 1 주치 급여 추가
- 최대 8 주치까지 급여 지급

위 기간 (위 공식 참조) 과 동일한 서면 통지를 받은 경우 보상은 필요하지 않습니다. 예를 들어: 같은 직장에서 2 년 동안 일했다면, 고용주가 당신을 해고할 때 2 주 전 해고통지나 2 주치의 보수를 주어야 합니다.

그들은 또한 당신에게 1 주치의 급여와 1 주 전 해고통지 두 가지를 조합하여 줄 수도 있습니다. 만약 당신의 고용주가 당신에게 해고 통보를 한다면, 그들은 당신이 일하는 시간에 관계없이 당신에게 주급을 정기적으로 주어야 합니다.

정당한 사유

만약 당신이 서면 통지나 고용계약해지없이 해고될 경우 정당한 이유로 해고했다는 증거를 제공하는 것은 고용주의 책임입니다. 직원의 불만족스러운 업무수행능력이나 근무태만과 같은 이유로는 정당화될 수 없습니다. 단, 3 개월 수습 기간이라면 정당한 사유는 필요 없습니다.

최종 급여나 팁은 어떻게 받나요?

당신이 해고당했다면 48 시간 이내에 미지급된 임금을 모두 받아야 합니다. 만약 당신이 스스로 그만두었다면, 고용주는 6 일 이내에 모든 미지급 임금을 지불해야 합니다. 미지급 임금에는 휴가급여, 서비스와 팁 또는 보상급여 등이 모두 포함됩니다.

고용주가 제 근무 시간을 줄였습니다, 그게 합법인가요?

만약 당신이 받은 주급이 평균적으로 기존 8 주동안의 주급보다 50%가 삭감되었으며 이에 동의하지 않았다면, 해당 사유로 당신이 그만두었을 경우 퇴직수당을 받을 수 있습니다. 이러한 경우에 당신의 퇴직수당은 당신이 해고되었을 때와 같은 방식으로 계산됩니다.

직장에서의 공정성

고용주에 관한 불만사항 제기

만약 당신이 더 이상 고용주를 위해 일하지 않는다면, 당신은 당신의 마지막 근무일로부터 6개월 이내에 불만을 제기해야 합니다. 임금 환수 기간은 마지막 근무일 또는 사안이 발생한 시점부터 1 년입니다.

고용 기준 및 인권 불만을 제기하거나 WorkSafeBC 에 클레임을 청구한 이유로 고용주가 당신을 해고하거나 처벌하는 것은 불법입니다.

근무환경 구성

당신은 근로자 연대 네트워크, 노동조합과 협력할 권리가 있으며, 근로 조건을 개선하기 위해 동료들과 조직화할 권리가 있습니다. 노조원들, 그리고 노조가입 진행과정에 있는 근로자들도 BC Labour code 를 통해 보호를 받을 수 있습니다.

연합할 수 있는 권리

여러분의 동료들과 조합 또는 협회를 조직하는 것은 여러분의 직장 근무환경 개선에 있어서 더 강한 힘을 줄 것입니다. 이것은 여러분의 직장 생활을 당신과 직장 동료가 함께 개선할 수 있는 효과적인 방법입니다. 노조 결성에는 여러 가지 이점이 있습니다.

[연합을 구성하는 방법에 대해 자세히 알아보세요.](#)

현재의 노동법이 충분하지 않다고 생각하시나요? 저희도 그렇게 생각합니다! [더 나은 고용조건을 위해 근로자 연대 네트워크에 가입하십시오.](#)