

KONSULTANT

FREE

Polish Consultant • Rok 3/Nr 8(31) • PAŹDZIERNIK ~October / 2009 • MIESIĘCZNIK ~ Monthly

ZWOLNIENIA Z PRACY – WYPOWIEDZENIE, PAKIETY ODPRAW I PRAWO

Jak wiele razy podkreślaliśmy, każdy pracodawca może zwolnić każdego pracownika kiedy zechce pod warunkiem, że da temu pracownikowi należyty okres wypowiedzenia (lub pieniężną rekompensatę za taki okres) i należną mu odprawę.

W jaki sposób może jednak zwolniony pracownik wiedzieć, że zwolnienie go, dokonane zostało zgodnie z prawem, że otrzymał od pracodawcy właściwy okres wypowiedzenia i właściwą odprawę oraz, że dokumenty,

KONSULTANT

Październik / 2009

5

ZWOLNIENIA Z PRACY – WYPOWIEDZENIE, PAKIETY ODPRAW I PRAWO

.....ciąg dalszy ze str. 1

kóre podpisał po przedstawieniu mu przez pracodawcę nie pozbawili go możliwości żądania rekompensaty w przyszłości, gdyby okazało się, że pracodawca go wykorzystał? Już na wstępie należy podkreślić, że wyczerpujące odpowiedzi na powyższe pytania przekraczają możliwości krótkiego artykułu, niemniej spróbujemy poruszyć tutaj kilka najważniejszych aspektów tego tematu.

Po pierwsze, wymagany przez prawo okres wypowiedzenia zależy od kilku czynników takich jak, między innymi, treść umowy o pracę, historia pracy, powód i sposób zwolnienia, stanowisko i staż pracy oraz wiek i kwalifikacje pracownika. Po drugie, wysokość odprawy zależy od tego czy umowa o pracę jest regulowana przez *Employment Standards Act* czy tzw. *common law*, od długości okresu pracy oraz od wielkości zakładu pracy. Po trzecie, zawartość pakietu odprawy pracownika zależy od tego czy pracodawca w sposób sprawiedliwy rekompensuje pracownika za lata pracy i czy nie stara się w sposób jednostronny go wykorzystać. Ważny jest również sposób przedstawienia dokumentów pracownikowi i same okoliczności ich podpisania przez pracownika.

danym zawodzie, sposób zwolnienia, czy pracodawca nakłaniał pracownika do podjęcia danej pracy, itp. I tak na przykład *office manager*-owi z 4-letnim stażem sąd przyznał 10-miesięczny okres wypowiedzenia, *assistant manager*-owi z 12-letnim stażem 16 miesięcy wypowiedzenia, asystentowi nauczyciela (*teacher's assistant*) z 8-letnim stażem pracy, mechanikowi z 14-letnim stażem pracy i *security guard* z 7-letnim stażem po 7 miesiący wypowiedzenia, inżynierowi z 6-

Zgoda na podpisanie *release* przez pracownika jest formą kontraktu - pracownik otrzymuje określone warunki odprawy (pieniądze itp.), w zamian za zgodę na pozostawienie pracodawcy „w spokoju”, to znaczy rezygnację z roszczeń w stosunku do niego w przyszłości. Jak każdy kontrakt, tak i ten, musi spełniać podstawowe warunki prawa kontraktowego. A zatem, żadna ze stron nie może być zmuszona do jego podpisania. Musi to być akt wolnej woli. Każda

strona musi wiedzieć, co podpisuje oraz musi mieć wystarczająco dużo czasu, aby się skonsultować, co do konsekwencji tej czynności. Im bardziej jednostronnie korzystna czy niekorzystna jest dana umowa, tym większa możliwość jej zakwestionowania przez stronę słabszą. Wreszcie, im bardziej niesprawiedliwa umowa z punktu widzenia jej aspektu społecznego, tym bardziej możliwe jest jej podważenie.

W praktyce często pracodawca zdając sobie sprawę, iż pracownikowi należy się dłuższy okres wypowiedzenia (i związana z nim rekompensata) nie oferuje mu tego okresu, lecz jedynie rekompensatę w wysokości połowy lub jeszcze mniejszego ułamka tego, co sąd, gdyby pracownik dochodził swoich praw, byłby skłonny mu przyznać.

Oferta taka - większa niż minimum należne, według *Employment Standards Act*, lecz dużo mniejsza niż standardy *common law* - połączona z kompleksową *release*, według której pracownik rezygnuje z wszelkich możliwości dochodzenia czegokolwiek w przyszłości, stawia go w trudnej sytuacji. Jeżeli nie przyjmie oferty nie otrzyma nic i będzie musiał dochodzić swoich praw w sądzie. Jeżeli przyjmie, czuje się pokrzywdzony i wykorzystany, zwłaszcza, gdy przepracował długie lata pracy w danym przedsiębiorstwie. Każda z takich decyzji powinna być dobrze przemyślana, zwłaszcza, gdy w grę wchodzi długie lata pracy i gdy wiek oraz kwalifikacje pracownika wskazują, że będzie on miał duże trudności w znalezieniu nowego zatrudnienia. Decyzje sądów stwierdzają, iż każda odprawa powinna być sprawiedliwa w stosunku do pracownika, oraz że nawet, jeżeli podpisze on *release* i przyjmie minimalną odprawę, może dochodzić swoich praw w sądzie, jeżeli udowodni, że sposób, w jaki dokonało się rozcięcie był tak jednostronny na jego niekorzyść, iż łamie to podstawowe zasady współzycia społecznego.

W praktyce są dwa wyjścia w tych trudnych sytuacjach. Po pierwsze, należy dokładnie upewnić się, co się traci poprzez zgodę na dany pakiet. Po drugie (po zorientowaniu się, jaka rekompensata powinna być właściwa) czy można podjąć próbę negocjacji z pracodawcą. Jeżeli chodzi o upewnienie się, co się traci (czy inaczej mówiąc, ile się należy) to niezbędna jest analiza prawna kontraktu i historii danego układu o pracę. Ogólnodostępne źródła (tj. strona internetowa *Ontario Ministry of Labour*) mogą być pomocne, lecz jedynie w sytuacjach, gdy dana sprawa ogranicza się do minimum gwarantowanych przez *Employment Standards Act*. W praktyce należy stwierdzić, że większość układów o pracę regulowana jest przez *common law*, które oferuje zwalnianym pracownikom bez porównania większe rekompensaty. A zatem, pracownicy, którzy jedynie zajrzą do tego źródła i zadowolą się kilkoma tygodniami odprawy najprawdopodobniej tracą bardzo dużo. Pracodawcy, którym wykaże się, że mogą być odpowiedzialni za duże sumy rekompensat są bardzo często skłonni do negocjacji i chcą w sposób polubowny zakończyć potencjalny konflikt. Jedynie od decyzji zwalnianego pracownika należy, czy z tej możliwości skorzystać. ■

by Janusz Puźniak
Barrister and Solicitor (Ontario)
Attorney at Law (Missouri and New York)
416-999-3023



Janusz Puźniak M.A., J.D.
Barrister and Solicitor (Ontario)
Attorney at Law (New York, Missouri)
Advokat i Notariusz

401
MATHESON BLVD. E.
EGLINTON
295 Matheson Blvd. East
Mississauga, ON L4Z 1X8

- Prawo biznesowe
- Transakcje handlowe
- Przekształcenia i reorganizacja przedsiębiorstw
- Prawo pracy (zwolnienia, umowy, dyskryminacja)
- Prawo imigracyjne Kanady i USA
- Cywilne prawo amerykańskie
- Construction liens
- Kupno i sprzedaż nieruchomości
- Testamenty i administracja spadków
- Cywilne postępowania sądowe (Sądy Ontario, Sąd Federalny)
- Niewypłacalność, długi i bankructwa
- Pełnomocnictwa i usługi notarialne
- Trusts (powiernictwa)
- Entertainment law
- Rozwody

tel.: 905.890.2112 cell: 416.999.3023 e-mail: janusz@polskiprawnik.com
www.polskiprawnik.com

OKRES WYPOWIEDZENIA I WYSOKOŚĆ ODPRAWY

Jaki jest odpowiedni okres wypowiedzenia lub odpowiednia rekompensata, gdy wypowiedzenie się należy? Punktem wyjścia jest pytanie czy istnieje pisemna umowa o pracę czy nie? Jeżeli umowa istnieje, należy przeanalizować jej treść, aby przekonać się czy pracodawca ograniczył swoje zobowiązania, co do okresu wypowiedzenia. Zwłaszcza czy ograniczył długość okresu wypowiedzenia do minimum wymaganego przez *Employment Standards Act*. Jeżeli nie ma takiego ograniczenia, prawo Ontario wymaga, aby okres wypowiedzenia, lub rekompensata były *reasonable*, czyli adekwatne do danych okoliczności. Jaki okres lub rekompensata są *reasonable* zależy od wielu czynników i nie ma jednej formuły umożliwiającej ich matematyczne wyciszenie. Każda sytuacja jest różna i nawet w przypadkach bardzo podobnych jeden sędzia może zdecydować inaczej a inny inaczej. Jedno jest pewne, że okres, określany jako *reasonable*, nie będzie krótszy od minimum zagwarantowanego przez *Employment Standards Act*.

Co się dzieje, gdy istnieje pisemna umowa o pracę, w której pracodawca starał się ograniczyć długość okresu wypowiedzenia należnego pracownikowi do minimum wymaganego przez *Employment Standards Act*? Aby stwierdzić z dużym prawdopodobieństwem, czy umowa na pewno daje pracodawcy takie zabezpieczenie należy dokładnie ją przeanalizować, gdyż klauzule takie mogą być często podważone. Ma to miejsce w przypadkach, gdy tekst nie jest sformułowany precyzyjnie lub, gdy można go zinterpretować w dwojaki sposób. Jeżeli tak się dzieje, sądy są skłonne stwierdzić, iż klauzula ta nie ma zastosowania. Kontrakt nie zostaje w takich sytuacjach unieważniony, lecz jego element dotyczący minimum okresu wypowiedzenia będzie rozstrzygany według zasad tzw. *common law* (czyli prawa tworzonego przez decyzje sądowe) a nie *Employment Standards Act*. Prawo to wymaga, aby tzw. *reasonable* okres wypowiedzenia nie był krótszy od minimum zagwarantowanego przez *Employment Standards Act* (to znaczy nie mniej niż 1-8 tygodni). W praktyce, jaki zatem może być do okres? Zależy to od wielu czynników i poniższe przykłady podane są jedynie jako ilustracja, gdyż jak wspomnieliśmy mimo podobieństw każda sytuacja musi być zawsze rozpatrywana indywidualnie. Czynniki, które mają znaczenie są na przykład: stanowisko pracownika, staż pracy, wiek, możliwość znalezienia innej pracy w

letnim stażem 9 miesięcy, itp. Należy zauważyć, iż w przypadku, gdy sprawy rozstrzygane są według zasad *common law*, *reasonable* okres wypowiedzenia rzadko wypada poniżej 6 miesięcy.

WŁASCIWOŚĆ DOKUMENTÓW W PAKIECIE ODPRAWY

Zwolnienie z pracy powinno nastąpić w formie pisemnej połączonej z ustną informacją o zwolnieniu podaną przez osobę upoważnioną do takiej czynności w danej firmie. Pracodawca wręcza pracownikowi list informujący o zwolnieniu i określający warunki rozwiązania umowy o pracę oraz czasami dodatkowy dokument (tzw. *release*) regulujący, czego i w jaki sposób obie strony (najczęściej pracownik) nie będą robiły przeciwko sobie po rozwiązaniu umowy. W wypadkach, gdy list informujący o zwolnieniu zawiera propozycję odprawy, pracodawca najczęściej stawia warunek, iż propozycja ta przestaje być aktualna jeżeli pracownik nie podpisze wyżej wspomnianego *release*.

Release to dokument pisany mniej lub bardziej precyzyjnie, którego zadaniem jest zabezpieczenie najczęściej jednej strony od potencjalnych przyszłych roszczeń drugiej strony w związku z rozwiązywaną właśnie umową o pracę. Bardzo kompleksowa *release* może również zawierać dodatkowe restrykcje, na przykład, że pracownik nie będzie konkurował z pracodawcą przez określony czas i na określonym terenie, nie będzie ujawniał sekretów opuszczonej firmy, nie będzie zatrudniał pracowników firmy, z której odchodzi lub miał do czynienia z jej klientami, itp. Te ostatnie warunki, aczkolwiek często uzasadnione, świadczą o tym, że pracodawca w istocie przyznaje się do błędów, iż nie podpisał właściwej i dokładnej umowy o pracę, która zawierałaby te ograniczenia w momencie przyjmowania pracownika do pracy. Gdyby tak było, powtarzanie tych restrykcji nie byłoby teraz konieczne.

Z punktu widzenia obecnej dyskusji najistotniejsze są jednak pytania czy obecność *release* w pakiecie odprawy jest w ogóle właściwa, oraz czy forma i sposób przedstawienia gwarantuje pracodawcy możliwość użycia jej w przyszłości przeciwko pracownikowi. Zakładamy, że dokument ten został zredagowany przez prawników pracodawcy w sposób najbardziej kompleksowy i tak, aby zabezpieczyć jego interesy we wszelkich możliwych ewentualnościach. Na marginesie można nadmienić, iż zdarza się spotkać *releases* zredagowane bardzo ogólnikowo i nieprecyzyjnie, co świadczy o tym, że pracodawca bądź nie przywiązuje do nich wagi, bądź nie jest świadom ich defektów.