



ZWOLNIENIE LEGALNE CZY NIE?

JANUSZ PUZNIAK

Każdy pracodawca może zwolnić każdego pracownika kiedykolwiek chce, jeżeli da mu odpowiedni okres wypowiedzenia lub wypłaci mu odpowiednią rekompensatę.

Pracodawca może zwolnić pracownika bez wypowiedzenia lub rekompensaty, jeżeli ma wystarczający powód. Aby odróżnić zwolnienie legalne od

nielegalnego, trzeba odpowiedzieć na następujące pytania: Czy pracodawca miał wystarczający powód do zwolnienia? Jeżeli tak, zwolnienie było legalne. Jeżeli nie było wystarczającego powodu - czy pracownik otrzymał przysługujący mu okres wypowiedzenia lub rekompensatę? Jeżeli tak, zwolnienie było również legalne. Jeżeli nie było wystarczającego powodu i pracownik nie otrzymał należnego okresu wypowiedzenia lub rekompensaty, ma on prawo się tej rekompensaty domagać i w razie odmowy założyć sprawę sądową o tzw. *wrongful dismissal*, czyli bezprawne (lub niewłaściwe) zwolnienie.

Jaki jest zatem wystarczający powód do zwolnienia bez wypowiedzenia? Najczęstszymi powodami są nieuczciwość, zachowanie kryminalne w pracy, niesubordynacja, niekompetencja, częsta nieobecność i niepunktualność, niemoralne lub "niewłaściwe" zachowanie, alkoholizm, używanie narkotyków. Aczkolwiek powody te wydają się dość oczywiste, pracodawca staje przed trudnym zadaniem udowodnienia, że skala wykroczenia była na tyle poważna, że zwolnienie było jedynym rozwiązaniem sytuacji. Prawo pracy w Ontario chroni pracownika i zwolnienie bez wymówienia postrzegane jest jako ostateczność, do której pracodawca może się odwołać jedynie, gdy wina pracownika jest niepodważalna, gdy ma wystarczającą ilość dowodów przeciwko pracownikowi oraz gdy ostrzegł go w sposób wystarczający i zrobił wszystko co możliwe, aby pomóc mu się poprawić. Każdy z wyżej wymienionych powodów może być przez pracownika kwestionowany i pracodawca musi zgromadzić dobre dowody, aby nie narazić się na zarzut o *wrongful dismissal*.

Jaki jest odpowiedni okres wypowiedzenia? Ważne jest, czy istnieje umowa pisemna o pracę czy nie. Jeżeli tak, należy przekonać się czy pracodawca skutecznie ograniczył długość okresu wypowiedzenia do minimum wymaganego przez *Employment Standards Act*. Jeżeli nie ma takiego ograniczenia, prawo Ontario wymaga, aby okres wymówienia lub rekompensata były *reasonable*, czyli adekwatne do danej sytuacji. Jaki okres lub rekompensata są adekwatne zależy od wielu czynników i brak jednej formuły matematycznej do ich wyliczenia. Każda sytuacja jest różna od drugiej i nawet w przypadkach bardzo podobnych jeden sędzia może zdecydować inaczej niż drugi. Jedno jest pewne - okres *reasonable* nie będzie krótszy od minimum zagwarantowanego przez *Employment Standards Act*, a zatem nie mniej niż 1-8 tygodni. W przypadkach zwolnień bez powodów, gdy nie ma pisemnych umów o pracę, pracodawca jest więc w zdecydowanie gorszej sytuacji niż pracownik.

Długość okresu wypowiedzenia zależy od wielu czynników, np. od stanowiska pracownika, stażu, wieku, możliwości znalezienia innej pracy w danym zawodzie, sposobu zwolnienia, czy pracodawca nakłaniał pracownika do podjęcia danej pracy, itp. *Reasonable* okres wypowiedzenia rzadko wypada poniżej 6 miesięcy, a zatem warto jest upewnić się, czy w przypadku zwolnienia się on należy.

**Janusz Puzniak - Barrister and Solicitor (Ontario, Canada), Attorney at Law (Missouri and New York, USA).
Tel.: 416-999-3023**