



Fact Sheet

Ang factsheet na ito ay inihanda para sa layuning magbigay ng pangkalahatang impormasyon. Hindi ito isang legal na dokumento. Mangyaring sumangguni sa *Employment Standards Act* and *Regulation* para sa layunin ng pagbibigay-kahulugan o pagi-interpretate at paglalapat o aplikasyon ng batas.

Hulyo 2002

Terminasyon ng Pagta-trabaho Termination of Employment

Ang *B.C. Employment Standards Act* ay hindi inaalis ang karapatan ng nagpapatrabaho o employer na tanggalin ang isang empleado mayroon man o kaya ay walang sapat na dahilan. Ang Act o Batas ay pinag-uutos na ang mga empleado na tinanggal sa pagta-trabaho ay makatanggap ng kompensasyon o kabayaran batay sa haba ng serbisyo o paglilingkod.

Kwalipikasyon para sa Kabayaran o Kompensasyon

Ang empleado na tinanggal ay maaaring magkaroon ng karapatan sa kompensasyon batay sa mga sumusunod na pormula:

- Makaraan ang tatlong magkakasanod na buwan ng pagta-trabaho – isang linggong suweldo o sahod.
- Makaraan ang labindalawang magkakasanod na buwan ng pagta-trabaho – dalawang linggong suweldo.
- Makaraan ang tatlong magkakasanod na taon ng pagta-trabaho – tatlong linggong suweldo, at isang linggong bayad para sa bawat isang taon ng pagta-trabaho hanggang sa maksimum na walong linggo.

Ang isang linggong suweldo ay kinakalkula sa ganitong pamamaraan:

Sumahin ang kabuuang suweldo ng empleado, hindi kasama ang overtime, na kinita sa walong huling linggo na kung kailan ang empleado ay nagtrabaho ng normal o pangkaraniwang oras,

Hatiin ang kabuuan sa walong bahagi.

Ang pagbebenta, pagli-lease o paglilipat ng negosyo ay hindi naka-aapekto para maputol ang sunud-sunod na panahon ng pagta-trabaho ng isang empleado.

Walang kabayaran kailangan kasama ng “working notice”

Walang kompensasyon na kinakailangan kung ang empleado ay binigyan ng nakasulat na paunang babala ng terminasyon katumbas ng bilang ng linggo na ang empleado ay kwalipikado. Mangyaring punahin na ang babalang ito ay DAPAT na nakasulat.

Ang empleado ay maaari ding bigyan ng kombinasyon ng nakasulat na babala at kabayaran na katumbas ng bilang ng linggo ng suweldo na ang empleado ay kwalipikado.

Ang empleado ay hindi maaaring naka-bakasyon, naka-liban o naka-‘leave,’ pansamantalang naka- layoff, nagwewelga o naka-lockout, o hindi puwedeng magtrabaho gawa ng mga dahilang medikal sa panahon ng babala o “notice period.”

Kung ang pagta-trabaho ay nagpatuloy matapos ang panahon ng babala o “notice period”, ang babala ay walang bisa.

Sa sandaling ang nakasulat na babala ay naibigay, hindi na maaaring baguhin ng employer ang alinmang kondisyon ng pagpapatrabaho, kabilang ang halaga o “rate” ng suweldo, nang walang nakasulat na pahintulot ang empleado.

Walang babala o kompensasyong kinakailangan

Hindi kailangan ang babala o kompensasyon kung:

- Ang empleado ay hindi nakakumpleto ng tatlong magkakasanod na buwan ng pagta-trabaho.
- Ang empleado ay kusang nagbitiw o nagretiro.
- Ang empleado ay dinismis o tinanggal ng may makatwirang dahilan (just cause.)
- Ang empleado ay nagtrabaho batay sa “on-call basis” kapag tinatawagan na magtrabaho pansamantala, na kung saan maaari itong pumayag o tumanggi.
- Ang empleado ay pinagtrabaho ng tiyak na panahon o ‘term’.

Itutuloy...

- Ang empleado ay hinirang para sa natatanging trabaho (specific work) na kinakailangang matapos sa loob ng 12 buwan o kulang pa.
- Imposibleng gawin ang trabaho dahil sa mga di inaasahang pangyayari (bukod sa bankruptcy, receivership o insolvency).
- Ang employer na ang pangunahing negosyo ay konstruksiyon at pinagtrabaho ang empleado sa isa o marami pang lugar ng konstruksiyon.
- Ang empleado ay tumanggi sa ibang makatwirang pagta-trabaho.
- Ang empleado ay isang maestro na hinirang ng lupon o board ng school trustees.

Kung ang itinakdang panahon o “term” o natatanging trabaho ay ini-extend o pinagpatuloy ng hindi kukulangin sa tatlong buwan makalipas ang nakatakdang pagkukumpleto, ang mga nakasaad sa itaas na eksepsiyon sa itinakdang panahon at natatanging trabaho ay hindi mailalapat o maipasusunod.

Pansamantalang layoff

Ang employer ay hindi kinakailangang magbigay ng babala o “notice” ng pagtatapos o terminasyon o ng pagbabayad ng suweldo kung ang empleado ay pansamantalang naka-layoff.

Ang isang linggong layoff ay isang linggo na kung kailan ang empleado ay kumita ng kulang sa 50 bahagdan o porsiyento ng kanyang lingguhang suweldo sa regular na rate, kinuha ang katamtaman o ‘average’ sa loob ng nakaraang walong linggo.

Kung ang pansamantalang layoff ay natuloy sa terminasyon, ang huling araw ng pagta-trabaho ang siyang magiging petsa ng terminasyon at ang pagkakaroon ng karapatan ng empleado sa kompensasyon para sa haba ng panunungkulan o serbisyo ay ibabatay sa petsang iyon.

Ang pansamantalang layoff ay magiging terminasyon kapag:

- Ang layoff ay sumobra sa 13 linggo ng alinmang panahon ng 20 magkakasunod na linggo, o
- Ang muling pagtawag o “recall period” para sa isang empleado na nasasakop ng “collective agreement” ay nasobrahan na.

Ang layoff maliban sa pansamantalang layoff ay kadalasang itinuturing na isang terminasyon.

Pampangkat na terminasyon

Kapag ang employer ay nagbalak na bigyan ng terminasyon ang 50 o higit pang mga empleado sa isang lokasyon sa loob ng dalawang-buwang panahon, ang employer ay kinakailangang magbigay ng nakasulat na babala o ‘written notice’ ng terminasyon ng grupo sa bawat isa sa mga empleado na apektado. Ang employer ay kinakailangang ding magbigay-alam sa Minister of Skills Development and Labour, at alinmang unyon na kumakatawan sa mga empleado. Ang haba ng babala o notice ay batay sa dami ng apektadong mga empleado.

Kung ang halaga ng nakasulat na babala o ‘written notice’ ay kulang kaysa kinakailangang kabayaran ng terminasyon, ang mga empleado ay kailangang bayaran ng kung ano ang kakulangan.

Ang mga kinakailangan sa pampangkat na terminasyon ay karagdagan sa mga kinakailangan sa pang-indibidwal na terminasyon. Ang panahon ng pang indibidwal at pampangkat na babala o ‘notice periods’ ay hindi maaaring magkasabay.

Maaaring ipalagay ng Branch na tinapos na ang pagta-trabaho

Kung may malaking pagbabagong ginawa ang employer sa kondisyon ng pagta-trabaho, maaaring ipalagay ng Branch na ang pagta-trabaho ng isang indibidwal ay tinapos na. Sa ganitong kaso ang mga probisyon ng terminasyon sa Act ang ipatutupad.

Maling pagkakapatalsik o “Wrongful dismissal”

Ang maling pagkakapatalsik o “wrongful dismissal” ay iba kaysa terminasyon sa ilalim ng *Employment Standards Act*. Ang mga empleado ay maaaring idemanda ang kanilang dating employer sa korte sa kasong “wrongful dismissal.” Ang sinuman na nagbabalak ng opsyong ito ay kailangang kumuha ng independiyenteng payong legal.

Kung ang empleado ay nag-kwit o kusang umalis

Ang mga empleado na umalis nang kusa sa kanilang trabaho ay walang karapatan sa nakasulat na babala ng terminasyon o ng kabayaran suweldo. Ang pangwakas na suweldo, kasama ang anumang di nababayaran suweldo tulad ng pantaunang bayad na bakasyon, ‘statutory holiday pay’ at overtime na ipinagtrabaho o inipon sa tinatawag na “time bank”, ay kailangang bayaran sa empleado sa loob ng anim na araw matapos ang huling araw ng trabaho ng empleado. Ang Batas o Act ay hindi hinihingi na ang empleado ay magbigay ng babala o notice sa employer.

Ang mga empleadong nasasakop ng collective agreements

Kung ang collective agreement ay hindi naglalaman ng tinatawag na “group termination benefits” na katumbas ng o higit pa sa ipinagkakaloob sa Batas o Act, ang *Employment Standards Act* ang ipatutupad o susundin.

Ang mga katanungan tungkol sa pagpapasunod ng mga seksiyong ito sa mga empleadong nasasakop sa ilalim ng collective agreement ay tutugunan sa pamamagitan ng proseso ng “grievance procedure.”