

**Her Majesty The Queen in right of the  
Province of British Columbia** *Appellante*

v.

**Ossie Sylvester** *Respondent*

INDEXED AS: SYLVESTER v. BRITISH COLUMBIA

File No.: 24891.

1997: February 13; 1997: May 29.

Present: Lamer C.J. and La Forest, L'Heureux-Dubé, Sopinka, Gonthier, Cory, McLachlin, Iacobucci and Major JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR  
BRITISH COLUMBIA

*Labour law — Dismissal — Severance pay — Employee terminated while receiving disability benefits — Employer offering severance package of salary minus disability benefits being received — Whether disability benefits should be deducted from damages for breach of employment contract during the notice period.*

The respondent, a B.C. government contract employee, was terminated during a period when he was receiving disability benefits. The employer offered him severance of 12.5 months' salary, less any disability benefits received during that time. The respondent sued for wrongful dismissal, claimed 24 months' notice and sought damages consisting of the salary he would have earned had he worked during that period in addition to the disability benefits he was receiving. The trial judge found him entitled to 15 months' notice and awarded damages less the disability benefits received during that period. The Court of Appeal allowed an appeal from that judgment, awarded damages equivalent to his salary for a 20-month period and found him also entitled to the disability benefits received during that period. At issue was whether disability payments received by the employee during the notice period should be deducted from damages awarded for wrongful dismissal.

*Held:* The appeal should be allowed.

**Sa Majesté la Reine du chef de la province  
de la Colombie-Britannique** *Appelante*

c.

**Ossie Sylvester** *Intimé*

RÉPERTORIÉ: SYLVESTER c. COLOMBIE-BRITANNIQUE

N° du greffe: 24891.

1997: 13 février; 1997: 29 mai.

Présents: Le juge en chef Lamer et les juges La Forest, L'Heureux-Dubé, Sopinka, Gonthier, Cory, McLachlin, Iacobucci et Major.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DE LA COLOMBIE-  
BRITANNIQUE

*Droit du travail — Congédiement — Indemnité de départ — Employé licencié pendant qu'il recevait des prestations d'invalidité — Offre de l'employeur de verser une indemnité de départ constituée du salaire moins les prestations d'invalidité reçues — Les prestations d'invalidité reçues pendant la période visée par le préavis devraient-elles être déduites des dommages-intérêts accordés pour violation du contrat d'emploi?*

L'intimé, employé contractuel du gouvernement de la C.-B., a été licencié au cours d'une période où il recevait des prestations d'invalidité. L'employeur lui a offert 12,5 mois de salaire à titre d'indemnité de départ, déduction faite des prestations d'invalidité reçues au cours de cette période. L'intimé a intenté une action pour congédiement injustifié, réclamé un préavis de licenciement de 24 mois et demandé des dommages-intérêts correspondant au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé pendant la période visée par le préavis, en sus des prestations d'invalidité qu'il recevait. Le juge de première instance a conclu que l'intimé avait droit à un préavis de 15 mois et lui a accordé des dommages-intérêts, desquels il a déduit les prestations d'invalidité reçues au cours de la période visée. La Cour d'appel a accueilli l'appel formé contre ce jugement, accordé des dommages-intérêts équivalant au salaire de l'intimé pendant 20 mois et conclu qu'il avait aussi droit aux prestations d'invalidité reçues durant cette période. La question en litige est de savoir si les prestations d'invalidité reçues par l'intimé au cours de la période visée par le préavis devraient être déduites des dommages-intérêts accordés pour congédiement injustifié.

*Arrêt:* Le pourvoi est accueilli.

An employee who is wrongfully dismissed without adequate notice of termination is entitled to damages consisting of the salary that the employee would have earned had the employee worked during the notice period. The fact that an employee could not have worked during the notice period is irrelevant to the assessment of these damages. They are based on the premise that the employee would have worked during the notice period. Therefore, an employee who is wrongfully dismissed while working and an employee who is wrongfully dismissed while receiving disability benefits are both entitled to damages consisting of the salary the employee would have earned had the employee worked during the notice period.

Disability benefits are contractual and the question of their deductibility, therefore, turns on the terms of the employment contract and the intention of the parties. In this case, the short- and long-term disability plans should not be considered contracts which are distinct from the employment contract, but rather as integral components of it. This contract did not provide for the respondent to receive both disability benefits and damages for wrongful dismissal, and no such intention can be inferred. First, the terms of the plans demonstrate that the disability benefits were intended to be a substitute for the respondent's regular salary. Second, the simultaneous payment of disability benefits and damages for wrongful dismissal is inconsistent with the terms of the employment contract. Had the appellant provided adequate notice and not breached the contract, the respondent would not have received both disability benefits and salary during the notice period.

Absent an intention by the parties to provide otherwise, an employee who is dismissed while not working but receiving disability benefits and an employee who is dismissed while working should be treated equally. Deducting disability benefits ensures that all affected employees receive equal damages consisting of the salary the employee would have earned had the employee worked during the notice period.

#### Cases Cited

**Distinguished:** *Jack Cewe Ltd. v. Jorgenson*, [1980] 1 S.C.R. 812; *Peck v. Levesque Plywood Ltd.* (1979), 27 O.R. (2d) 108; *Salmi v. Greyfriar Developments Ltd.*, [1985] 4 W.W.R. 463; *White v. F.W. Woolworth Co.*

L'employé qui est congédié injustement et qui ne reçoit pas un préavis de cessation d'emploi suffisant a droit à des dommages-intérêts correspondant au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé durant la période visée par le préavis. Le fait que l'employé n'aurait pas pu travailler durant cette période n'est pas pertinent pour le calcul des dommages-intérêts. Ceux-ci sont fondés sur la prémisse que l'employé aurait travaillé pendant la période visée par le préavis. Par conséquent, l'employé qui est congédié injustement pendant qu'il travaille et celui qui est congédié injustement pendant qu'il reçoit des prestations d'invalidité ont tous les deux droit à des dommages-intérêts correspondant au salaire qu'ils auraient respectivement gagné s'ils avaient travaillé durant la période visée par le préavis.

Les prestations d'invalidité sont prévues par contrat et la question de leur déductibilité repose donc sur les modalités du contrat de travail et sur l'intention des parties. En l'espèce, le régime de prestations d'invalidité de courte durée et le régime de prestations d'invalidité de longue durée ne devraient pas être considérés comme des contrats distincts du contrat de travail, mais plutôt comme des éléments faisant partie intégrante de celui-ci. Ce contrat ne prévoyait pas que l'intimé recevrait à la fois des prestations d'invalidité et des dommages-intérêts pour congédiement injustifié, et une telle intention ne peut être inférée. Premièrement, les modalités de ces régimes démontrent que les prestations d'invalidité visaient à remplacer le salaire reçu ordinairement par l'intimé. Deuxièmement, le paiement simultané de prestations d'invalidité et de dommages-intérêts pour congédiement injustifié est incompatible avec les modalités du contrat de travail. Si l'appelante avait donné un préavis suffisant et n'avait pas violé le contrat, l'intimé n'aurait pas reçu et des prestations d'invalidité et son salaire durant la période visée par le préavis.

Sauf intention contraire des parties, l'employé qui est congédié pendant qu'il ne travaille pas et qu'il reçoit des prestations d'invalidité et l'employé qui est congédié pendant qu'il travaille devraient être traités de la même façon. Le fait de déduire les prestations d'invalidité garantit que tous les employés touchés reçoivent des dommages-intérêts équivalents, soit le salaire qu'ils auraient reçu au cours de la période visée par le préavis.

#### Jurisprudence

**Distinction d'avec les arrêts:** *Jack Cewe Ltd. c. Jorgenson*, [1980] 1 R.C.S. 812; *Peck c. Levesque Plywood Ltd.* (1979), 27 O.R. (2d) 108; *Salmi c. Greyfriar Developments Ltd.*, [1985] 4 W.W.R. 463; *White c. F.W.*

(1996), 22 C.C.E.L. (2d) 110; *Industries de Caoutchouc Mondo (Canada) Ltée v. Leblanc* (1987), 17 C.C.E.L. 219; **referred to:** *Burse v. Acadia Motors Ltd.* (1980), 35 N.B.R. (2d) 587; *Datardina v. Royal Trust Corp. of Canada* (1995), 6 B.C.L.R. (3d) 1; *McKay v. Camco, Inc.* (1986), 53 O.R. (2d) 257.

#### Statutes and Regulations Cited

*Long Term Disability Plan Regulation*, B.C. Reg. 410/78, s. 2.02.

APPEAL from a judgment of a judgment of the British Columbia Court of Appeal (1995), 6 B.C.L.R. (3d) 7, 60 B.C.A.C. 97, 99 W.A.C. 97, 125 D.L.R. (4th) 541, [1995] 6 W.W.R. 537, 12 C.C.E.L. (2d) 71, 95 C.L.L.C. 210-034, allowing an appeal from a judgment of Harvey J. (1993), 2 C.C.E.L. (2d) 55. Appeal allowed.

*Timothy P. Leadem*, for the appellant.

*Brian A. Crane, Q.C.*, and *Iqbal Sara*, for the respondent.

The judgment of the Court was delivered by

MAJOR J. — Employment involves, among other things, a contract between the employer and employee. An employee who is wrongfully dismissed without reasonable notice of termination is entitled to damages for breach of contract. These damages represent the salary the employee would have earned had the employee worked during the notice period, less any amounts credited to mitigation.

The issue in this appeal is whether disability payments received by the employee during the notice period from a plan established solely by the employer should be deducted from these damages. The answer depends on the intention of the parties to the employment contract. In this case, the terms of the contract demonstrate that the parties did not intend that the employee receive both amounts, and as a result the disability benefits should be deducted.

*Woolworth Co.* (1996), 22 C.C.E.L. (2d) 110; *Industries de Caoutchouc Mondo (Canada) Ltée c. Leblanc* (1987), 17 C.C.E.L. 219; **arrêts mentionnés:** *Burse c. Acadia Motors Ltd.* (1980), 35 N.B.R. (2d) 587; *Datardina c. Royal Trust Corp. of Canada* (1995), 6 B.C.L.R. (3d) 1; *McKay c. Camco, Inc.* (1986), 53 O.R. (2d) 257.

#### Lois et règlements cités

*Long Term Disability Plan Regulation*, B.C. Reg. 410/78, art. 2.02.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique (1995), 6 B.C.L.R. (3d) 7, 60 B.C.A.C. 97, 99 W.A.C. 97, 125 D.L.R. (4th) 541, [1995] 6 W.W.R. 537, 12 C.C.E.L. (2d) 71, 95 C.L.L.C. 210-034, qui a accueilli l'appel interjeté contre le jugement du juge Harvey (1993), 2 C.C.E.L. (2d) 55. Pourvoi accueilli.

*Timothy P. Leadem*, pour l'appelante.

*Brian A. Crane, c.r.*, et *Iqbal Sara*, pour l'intimé.

Version française du jugement de la Cour rendu par

LE JUGE MAJOR — L'emploi suppose, entre autres choses, un contrat entre l'employeur et l'employé. L'employé qui est congédié injustement et qui ne reçoit pas de préavis raisonnable de cessation d'emploi a droit à des dommages-intérêts pour rupture de contrat. Ces dommages-intérêts représentent le salaire que l'employé aurait gagné s'il avait travaillé au cours de la période visée par le préavis, déduction faite de toute somme devant être affectée à la limitation des dommages.

Le présent pourvoi soulève la question de savoir si les prestations d'invalidité qui ont été reçues par l'employé au cours de la période visée par le préavis, en vertu d'un régime établi uniquement par l'employeur, devraient être déduites de ces dommages-intérêts. La réponse à cette question dépend de l'intention des parties au contrat de travail. En l'espèce, les modalités du contrat démontrent que les parties n'entendaient pas que l'employé reçoive les deux sommes, et, par conséquent, les prestations d'invalidité devraient être déduites.

1

2

<sup>3</sup> The respondent was employed by the appellant provincial government as the Director of Private Training Institutions in its Ministry of Advanced Education, Training and Technology pursuant to an oral general contract of employment. On June 1, 1992 he became ill and started receiving short term disability benefits consisting of 75% of his salary pursuant to the appellant's Short Term Illness and Injury Plan (STIIP). The STIIP provided disability benefits for up to seven months to an employee who was unable to work because of illness or injury. The respondent received \$33,688.04 under the STIIP from June 1, 1992 to December 31, 1992. He also sought, but did not receive, long-term disability benefits under the appellant's Long Term Disability Plan (LTDP) [*Long Term Disability Plan Regulation*, B.C. Reg. 410/78, s. 2.02] from January 1, 1993 to December 31, 1993, the date on which he would have been able to return to work. The LTDP provided further benefits to an employee who remained disabled after the seven-month period under the STIIP. Both the STIIP and the LTDP were funded entirely by the appellant. The respondent did not make any direct or indirect contributions to either plan.

<sup>4</sup> On July 23, 1992, while the respondent was receiving short-term disability benefits, he was notified that he would be terminated because of a reorganization. In its termination letter, the appellant offered the respondent 12.5 months' notice commencing August 31, 1992 and indicated it would top up any payments received by the respondent under the STIIP or the LTDP during the notice period to 100% of his salary. In effect, the appellant offered the respondent 12.5 months' salary as severance, less any benefits received under the STIIP or the LTDP during that period.

<sup>5</sup> The respondent sued for wrongful dismissal and claimed 24 months' notice. He sought damages consisting of the salary he would have earned had

L'intimé était employé du gouvernement provincial appellant à titre de directeur, Établissements de formation privés, ministère de l'Enseignement supérieur, de la formation et de la technologie, conformément à un contrat de travail verbal général. Le premier juin 1992, il est tombé malade et a commencé à toucher des prestations d'invalidité de courte durée équivalant à 75 p. 100 de son salaire, conformément au Short Term Illness and Injury Plan (STIIP) de l'appelante. Le STIIP accordait jusqu'à sept mois de prestations d'invalidité aux employés incapables de travailler pour cause de maladie ou de blessure. L'intimé a touché 33 688,04 \$ en vertu du STIIP, du 1<sup>er</sup> juin 1992 au 31 décembre 1992. Il a aussi demandé, mais sans succès, des prestations d'invalidité de longue durée en vertu du Long Term Disability Plan (LTDP) [*Long Term Disability Plan Regulation*, B.C. Reg. 410/78, art. 2.02] de l'appelante, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 1993 au 31 décembre 1993, date à laquelle il aurait été en mesure de reprendre son travail. Le LTDP accordait des prestations supplémentaires aux employés qui demeuraient invalides au terme de la période de sept mois couverte par le STIIP. Le STIIP et le LTDP étaient financés entièrement par l'appelante. L'intimé n'a pas cotisé, directement ou indirectement, à l'un ou l'autre de ces régimes.

Le 23 juillet 1992, pendant qu'il recevait des prestations d'invalidité de courte durée, l'intimé a été informé que, en raison d'une réorganisation, il serait licencié. Dans la lettre de cessation d'emploi envoyée à l'intimé, l'appelante a offert à ce dernier un préavis de licenciement de 12,5 mois commençant à courir à compter du 31 août 1992, et elle a indiqué qu'elle compléterait les prestations reçues par l'intimé en vertu du STIIP ou du LTDP pendant cette période, jusqu'à concurrence de 100 p. 100 de son salaire. En fait, l'appelante a offert à l'intimé 12,5 mois de salaire à titre d'indemnité de départ, somme dont étaient soustraites les prestations reçues en vertu du STIIP ou du LTDP au cours de cette période.

L'intimé a intenté une action pour congédiement injustifié et a réclamé un préavis de licenciement de 24 mois. Il a demandé des dommages-intérêts

he worked during the 24-month notice period in addition to benefits under the STIIP and the LTDP.

Harvey J. of the Supreme Court of British Columbia found the respondent was entitled to 15 months' notice from August 31, 1992 and awarded him damages of \$76,575 in lieu of notice, less the \$19,285.85 received under the STIIP during the notice period, leaving a balance of \$57,289.15: see (1993), 2 C.C.E.L. (2d) 55.

The Court of Appeal for British Columbia allowed the respondent's appeal: see (1995), 6 B.C.L.R. (3d) 7. The court increased the notice period to 20 months commencing July 23, 1992 and awarded the respondent damages of \$102,100, being the salary he would have earned had he worked during that period. The court held the respondent was also entitled to benefits under the STIIP from June 1, 1992 to December 31, 1992 and, since he had qualified under the LTDP during the notice period on January 1, 1993, to benefits of \$35,900.40 under that plan until the date of his recovery on December 31, 1993.

The court held that the disability benefits to which the respondent was entitled during the notice period should not be deducted from the damages for wrongful dismissal. It concluded that a disability benefits plan should be considered a distinct contract from the basic employment contract and that once an employee is given notice of termination, the employer is required to comply both with its obligation to pay salary during the notice period and with its obligation to pay disability benefits.

On appeal to this Court, there was no challenge to the finding that the respondent was entitled to short-term disability benefits under the STIIP from

correspondant au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé pendant la période de préavis de 24 mois, en sus des prestations prévues par le STIIP et le LTDP.

Le juge Harvey de la Cour suprême de la Colombie-Britannique a conclu que l'intimé avait droit à un préavis de 15 mois, commençant à courir le 31 août 1992, et il lui a accordé des dommages-intérêts de 76 575 \$ tenant lieu de préavis, somme de laquelle il a déduit les 19 285,85 \$ reçus en vertu du STIIP au cours de la période visée par le préavis, pour un solde de 57 289,15 \$: voir (1993), 2 C.C.E.L. (2d) 55.

La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a accueilli l'appel de l'intimé: voir (1995), 6 B.C.L.R. (3d) 7. La cour a augmenté à 20 mois la période de préavis, la faisant courir à compter du 23 juillet 1992, et elle a accordé à l'intimé des dommages-intérêts de 102 100 \$, soit le salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé au cours de cette période. La cour a aussi conclu que l'intimé avait droit aux prestations reçues en vertu du STIIP, du 1<sup>er</sup> juin 1992 au 31 décembre 1992, et que, comme il avait satisfait aux conditions du LTDP, le 1<sup>er</sup> janvier 1993, pendant la période visée par le préavis, il avait également droit à des prestations de 35 900,40 \$ en vertu de ce régime, jusqu'à la date de son rétablissement, le 31 décembre 1993.

La cour a statué que les prestations d'invalidité auxquelles l'intimé avait droit au cours de la période visée par le préavis ne devaient pas être déduites des dommages-intérêts accordés pour congédiement injustifié. Elle a conclu qu'un régime de prestations d'invalidité devait être considéré comme un contrat distinct du contrat de travail lui-même, et que, une fois que l'employé a reçu son préavis de cessation d'emploi, l'employeur est tenu de se conformer à la fois à son obligation de payer le salaire pendant la période visée par le préavis et à celle de verser les prestations d'invalidité.

Dans le cadre du pourvoi devant notre Cour, la conclusion que l'intimé avait droit aux prestations d'invalidité de courte durée reçues en vertu du

6

7

8

9

June 1, 1992 to December 31, 1992, and to long-term disability benefits under the LTDP from January 1, 1993 to December 31, 1993, nor to the finding that the respondent was entitled to 20 months' notice from July 23, 1992. The appellant did not challenge the finding that the respondent was entitled to damages of \$102,100, being the salary he would have earned had he worked during the notice period. This is consistent with the principle that an employee who is wrongfully dismissed without adequate notice of termination is entitled to damages consisting of the salary the employee would have earned had the employee worked during the notice period. The fact that an employee could not have worked during the notice period is irrelevant to the assessment of these damages. They are based on the premise that the employee would have worked during the notice period. Therefore, an employee who is wrongfully dismissed while working and an employee who is wrongfully dismissed while receiving disability benefits are both entitled to damages consisting of the salary the employee would have earned had the employee worked during the notice period.

STIIP, du 1<sup>er</sup> juin 1992 au 31 décembre 1992, ainsi qu'aux prestations d'invalidité de longue durée prévues par le LTDP, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 1993 au 31 décembre 1993, n'a pas été contestée. La conclusion que l'intimé avait droit à un préavis de 20 mois, commençant à courir le 23 juillet 1992, n'a pas été contestée non plus. L'appelante n'a pas contesté la conclusion que l'intimé avait droit à des dommages-intérêts de 102 100 \$, soit le salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé durant la période visée par le préavis. Cette conclusion est conforme au principe selon lequel l'employé qui est congédié injustement et qui ne reçoit pas un préavis de cessation d'emploi suffisant a droit à des dommages-intérêts correspondant au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé durant la période visée par le préavis. Le fait que l'employé n'aurait pas pu travailler durant cette période n'est pas pertinent pour le calcul des dommages-intérêts. Ceux-ci sont fondés sur la prémisse que l'employé aurait travaillé pendant la période visée par le préavis. Par conséquent, l'employé qui est congédié injustement pendant qu'il travaille et celui qui est congédié injustement pendant qu'il reçoit des prestations d'invalidité ont tous les deux droit à des dommages-intérêts correspondant au salaire qu'ils auraient respectivement gagné s'ils avaient travaillé durant la période visée par le préavis.

<sup>10</sup> The issue on appeal was restricted to whether the disability benefits received by the respondent during the notice period should be deducted from the \$102,100 awarded as damages for wrongful dismissal. This question has produced conflicting appellate authority in Canada. Disability benefits received during the notice period were held to be deductible from damages for wrongful dismissal in *Burse v. Acadia Motors Ltd.* (1980), 35 N.B.R. (2d) 587 (C.A.), but not deductible in *Datardina v. Royal Trust Corp. of Canada* (1995), 6 B.C.L.R. (3d) 1 (C.A.), and *McKay v. Camco, Inc.* (1986), 53 O.R. (2d) 257 (C.A.).

La question en litige dans le présent pourvoi consistait uniquement à décider si les prestations d'invalidité reçues par l'intimé au cours de la période visée par le préavis devaient être déduites de la somme de 102 100 \$ accordée au titre des dommages-intérêts pour congédiement injustifié. Cette question a donné lieu à des décisions contradictoires en appel au Canada. Dans *Burse v. Acadia Motors Ltd.* (1980), 35 N.B.R. (2d) 587 (C.A.), il a été jugé que les prestations d'invalidité versées au cours de la période visée par le préavis étaient déductibles des dommages-intérêts accordés pour congédiement injustifié, alors que dans *Datardina v. Royal Trust Corp. of Canada* (1995), 6 B.C.L.R. (3d) 1 (C.A.) et dans *McKay v. Camco, Inc.* (1986), 53 O.R. (2d) 257 (C.A.), on a plutôt statué qu'elles ne l'étaient pas.

Analogous issues have been considered with unemployment insurance benefits, which were held not to be deductible in *Jack Cewe Ltd. v. Jorgenson*, [1980] 1 S.C.R. 812, and *Peck v. Levesque Plywood Ltd.* (1979), 27 O.R. (2d) 108 (C.A.), and workers' compensation benefits, which were held to be deductible in *Salmi v. Greyfriar Developments Ltd.*, [1985] 4 W.W.R. 463 (Alta. C.A.), and *White v. F.W. Woolworth Co.* (1996), 22 C.C.E.L. (2d) 110 (Nfld. C.A.), but not deductible in *Industries de Caoutchouc Mondo (Canada) Ltée v. Leblanc* (1987), 17 C.C.E.L. 219 (Que. C.A.).

These decisions involving unemployment insurance benefits and workers' compensation benefits are not helpful in deciding the issue in this appeal because those benefits are statutory, and distinguishable. Disability benefits, on the other hand, are contractual. The question of deductibility therefore turns on the terms of the employment contract and the intention of the parties.

In this case, the STIIP and the LTDP should not be considered contracts which are distinct from the employment contract, but rather as integral components of it. This contract did not provide for the respondent to receive both disability benefits and damages for wrongful dismissal, and no such intention can be inferred. I reach this conclusion for two reasons.

First, the terms of the STIIP and the LTDP demonstrate that the disability benefits were intended to be a substitute for the respondent's regular salary. An employee who receives disability benefits under either plan does not receive a salary. The employee brochure describing the STIIP states that it is designed to continue all or part of an employee's earnings in the event that the employee is unable to work due to illness or injury. Benefits under the STIIP and the LTDP are calculated as a percentage of the employee's salary. Both plans provide that disability benefits are reduced by other income received by the

Des questions analogues ont été examinées, d'une part relativement à des prestations d'assurance-chômage, qui ont été déclarées non déductibles dans les arrêts *Jack Cewe Ltd. c. Jorgenson*, [1980] 1 R.C.S. 812, et *Peck c. Levesque Plywood Ltd.* (1979), 27 O.R. (2d) 108 (C.A.), et, d'autre part relativement à des indemnités d'accident du travail, qui ont été jugées déductibles dans les arrêts *Salmi c. Greyfriar Developments Ltd.*, [1985] 4 W.W.R. 463 (C.A. Alb.), et *White c. F.W. Woolworth Co.* (1996), 22 C.C.E.L. (2d) 110 (C.A.T.-N.), mais non déductibles dans *Industries de Caoutchouc Mondo (Canada) Ltée c. Leblanc* (1987), 17 C.C.E.L. 219 (C.A. Qué.).

Ces arrêts en matière de prestations d'assurance-chômage et d'indemnités d'accident du travail ne sont pas utiles pour trancher la question en litige dans le présent pourvoi, étant donné que le paiement de ces sommes est prévu par des lois, et il faut donc les distinguer de la présente espèce. À l'opposé, les prestations d'invalidité sont prévues par contrat. La question de la déductibilité repose donc sur les modalités du contrat de travail et sur l'intention des parties.

En l'espèce, le STIIP et le LTDP ne devraient pas être considérés comme des contrats distincts du contrat de travail, mais plutôt comme des éléments faisant partie intégrante de celui-ci. Ce contrat ne prévoyait pas que l'intimé recevrait à la fois des prestations d'invalidité et des dommages-intérêts pour congédiement injustifié, et une telle intention ne peut être inférée. J'arrive à cette conclusion pour deux raisons.

Premièrement, les modalités du STIIP et du LTDP démontrent que les prestations d'invalidité visaient à remplacer le salaire reçu ordinairement par l'intimé. L'employé qui reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes ne reçoit pas de salaire. Dans la brochure expliquant le STIIP qui est remise aux employés, il est précisé que le régime vise à maintenir le paiement de tout ou partie de la rémunération de l'employé dans l'éventualité où celui-ci est incapable de travailler pour cause de maladie ou de blessure. Les prestations prévues par le STIIP et le LTDP sont établies suivant un pourcentage du salaire de l'employé. Les

11

12

13

14

employee, including other disability income, wage continuation plan benefits, pension benefits, workers' compensation benefits and salary from other employment.

deux régimes prévoient que les prestations d'invalidité sont réduites des autres revenus de l'employé, y compris les autres revenus d'invalidité, les prestations reçues au titre d'un régime de continuation de la rémunération, les prestations de pension, les indemnités d'accident du travail et le salaire tiré d'un autre emploi.

15 Second, the simultaneous payment of disability benefits and damages for wrongful dismissal is inconsistent with the terms of the employment contract. This becomes clear when the assumptions underlying the contractual entitlement of the respondent to each amount are examined. Damages for wrongful dismissal are designed to compensate the employee for the breach by the employer of the implied term in the employment contract to provide reasonable notice of termination. As discussed above, the damages are assessed by calculating the salary the employee would have received had he or she worked during the notice period, notwithstanding that the employee may, in fact, have been prevented from doing so. The damages are based on the premise that the employee would have worked during the notice period.

Deuxièmement, le paiement simultané de prestations d'invalidité et de dommages-intérêts pour congédiement injustifié est incompatible avec les modalités du contrat de travail. Cela ressort clairement de l'examen des postulats qui sous-tendent le droit contractuel qu'a l'intimé de toucher chacune de ces sommes. Les dommages-intérêts versés pour congédiement injustifié visent à indemniser l'employé à l'égard de la violation par l'employeur de la condition implicite du contrat d'emploi selon laquelle ce dernier doit donner à l'employé un préavis raisonnable de cessation d'emploi. Comme nous l'avons vu précédemment, les dommages-intérêts sont calculés en fonction du salaire que l'employé aurait reçu s'il avait travaillé durant la période visée par le préavis, indépendamment du fait que l'employé ait pu, dans les faits, avoir été empêché de le faire. Les dommages-intérêts sont fondés sur la prémisse que l'employé aurait travaillé pendant la période visée par le préavis.

16 Disability benefits under the STIIP and the LTDP, on the other hand, are only payable when the employee is unable to work. Section 2 of the STIIP provides that an employee is entitled to benefits "[i]n the event [the] employee is unable to work . . . ." Section 2.02 of the LTDP provides additional disability benefits for employees who become "totally disabled".

À l'opposé, les prestations d'invalidité prévues par le STIIP et le LTDP ne sont payables que lorsque l'employé est incapable de travailler. Aux termes de l'article 2 du STIIP, l'employé a droit aux prestations [TRADUCTION] «[d]ans l'éventualité où [il] est incapable de travailler . . . » L'article 2.02 du LTDP prévoit le versement de prestations d'invalidité additionnelles aux employés qui deviennent [TRADUCTION] «complètement invalides».

17 The respondent's contractual right to damages for wrongful dismissal and his contractual right to disability benefits are based on opposite assumptions about his ability to work and it is incompatible with the employment contract for the respondent to receive both amounts. The damages are based on the premise that he would have worked during the notice period. The disability payments are only payable because he could not work. It

Le droit contractuel de l'intimé de recevoir des dommages-intérêts pour congédiement injustifié et son droit contractuel à des prestations d'invalidité reposent sur des hypothèses opposées en ce qui concerne sa capacité de travailler, et il est incompatible avec le contrat de travail que l'intimé puisse toucher ces deux sommes d'argent. Les dommages-intérêts sont fondés sur la prémisse qu'il aurait travaillé pendant la période visée par le



makes no sense to pay damages based on the assumption that he would have worked in addition to disability benefits which arose solely because he could not work. This suggests that the parties did not intend the respondent to receive both damages and disability benefits.

In its reasons, the Court of Appeal concluded at p. 17 that the respondent should receive both disability benefits and damages for wrongful dismissal because both contractual provisions operated simultaneously. Lambert J.A. stated:

The fact that the employee is receiving benefits under a disability plan should not, in my opinion, have any effect on the length of the period of reasonable notice or the payment to the employee of his or her regular rate of pay throughout the notice period. I think that from a legal perspective the disability plan should be viewed as a contract that is distinct from the basic contract of employment, but like the basic contract of employment forming a part of the total employment package. It is true that if an employee is able to work, the employee would not receive disability benefits, and if the employee is receiving disability benefits while continuing as a regular employee, then the employee would not also be receiving wages or salary. So in the usual circumstances of continuing employment, no employee would be receiving both wages or salary and disability benefits with respect to the same period. Either the basic contract of employment is controlling the mutual obligations of the employer and employee, or the disability plan is controlling those obligations, but both are not operating at once. But the interrelationship of those two distinct contractual obligations changes when notice of termination is given. In my opinion both contracts then operate together and both must be complied with. And if the employer breaks the obligations under one or other of those contracts, or both, then damages can be assessed under the broken contract or the broken contracts. [Emphasis added.]

With respect, I fail to see how both contractual provisions can operate simultaneously when each

préavis. Les prestations d'invalidité ne sont payables que parce qu'il ne pouvait pas travailler. Il serait illogique de verser des dommages-intérêts en supposant que l'employé aurait travaillé, en sus de prestations d'invalidité découlant d'un droit qui n'a pris naissance que parce qu'il ne pouvait pas travailler. Cela tend à indiquer que les parties n'entendaient pas que l'intimé reçoive à la fois des dommages-intérêts et des prestations d'invalidité.

À la page 17 de ses motifs, la Cour d'appel a conclu que l'intimé devait recevoir à la fois des prestations d'invalidité et des dommages-intérêts pour congédiement injustifié parce que les deux dispositions contractuelles s'appliquent simultanément. Le juge Lambert a dit ceci:

[TRADUCTION] Le fait que l'employé reçoive des prestations en vertu d'un régime de prestations d'invalidité ne devrait pas, à mon avis, avoir d'incidence sur la durée de la période de préavis raisonnable ou sur le paiement, à l'employé, de sa rémunération habituelle au cours de la période visée par le préavis. Je pense que, d'un point de vue juridique, le régime de prestations d'invalidité devrait être considéré comme un contrat distinct du contrat de travail lui-même, mais que, comme ce dernier, il fait partie de l'ensemble des conditions de travail. Il est vrai que, si un employé était capable de travailler, il ne recevrait pas de prestations d'invalidité, et que, s'il recevait des prestations d'invalidité tout en continuant d'être un employé régulier, il ne recevrait pas aussi un traitement ou un salaire. En conséquence, dans les circonstances habituelles de continuation de l'emploi, aucun employé ne recevrait à la fois un salaire ou un traitement et des prestations d'invalidité relativement à la même période. Soit que c'est le contrat de travail de base qui régit les obligations mutuelles de l'employeur et de l'employé, soit que c'est le régime de prestations d'invalidité qui le fait, mais les deux ne s'appliquent pas en même temps. Toutefois, l'interaction de ces deux obligations contractuelles distinctes change lorsque le préavis de cessation d'emploi est donné. À mon avis, les deux contrats s'appliquent ensemble et les deux doivent être respectés. Et si l'employeur ne respecte pas les obligations qui lui incombent en vertu de l'un ou l'autre de ces contrats, ou même des deux, alors des dommages-intérêts peuvent être accordés en vertu du ou des contrats qui n'ont pas été respectés. [Je souligne.]

En toute déférence, je ne peux voir comment ces deux dispositions contractuelles peuvent s'appli-

is based on a contrary assumption about the ability of the employee to work.

19 The conclusion that it is inconsistent for the respondent to receive both disability benefits and damages for wrongful dismissal under the employment contract is reinforced by the fact that, had the appellant provided adequate notice and not breached the contract, the respondent would not have received both disability benefits and salary during the notice period.

20 The parties to an employment contract can obviously agree that the employee is to receive both disability benefits and damages for wrongful dismissal. There may also be cases in which this intention can be inferred. However, absent an intention by the parties to provide otherwise, an employee who is dismissed while not working but receiving disability benefits and an employee who is dismissed while working should be treated equally.

21 If disability benefits are paid in addition to damages for wrongful dismissal, the employee collecting disability benefits receives more compensation than the employee who is dismissed while working. Deducting disability benefits ensures that all affected employees receive equal damages, i.e., the salary the employee would have earned had the employee worked during the notice period. If disability benefits are not deductible, employers who set up disability benefits plans will be required to pay more to employees upon termination than employers who do not set up plans. This deterrent to establishing disability benefits plans is not desirable.

22 There may be cases where an employee will seek benefits in addition to damages for wrongful dismissal on the basis that the disability benefits are akin to benefits from a private insurance plan for which the employee has provided considera-

quer simultanément, alors qu'elles reposent sur des hypothèses opposées en ce qui concerne la capacité de l'employé de travailler.

La validité de la conclusion selon laquelle il est illogique que l'intimé reçoive à la fois des prestations d'invalidité et des dommages-intérêts pour congédiement injustifié en vertu de son contrat de travail est renforcée par le fait que, si l'appelante avait donné un préavis suffisant et n'avait pas violé le contrat, l'intimé n'aurait pas reçu des prestations d'invalidité et son salaire durant la période visée par le préavis.

Les parties à un contrat de travail peuvent évidemment convenir que l'employé recevra à la fois des prestations d'invalidité et des dommages-intérêts pour congédiement injustifié. Il est également possible que, dans certains cas, cette intention puisse être inférée. Toutefois, sauf intention contraire des parties, l'employé qui est congédié pendant qu'il ne travaille pas et qu'il reçoit des prestations d'invalidité et l'employé qui est congédié pendant qu'il travaille devraient être traités de la même façon.

Si des prestations d'invalidité sont payées en sus de dommages-intérêts pour congédiement injustifié, l'employé qui reçoit des prestations d'invalidité reçoit une indemnité plus élevée que l'employé qui est congédié pendant qu'il travaille. Le fait de déduire les prestations d'invalidité garantit que tous les employés touchés reçoivent des dommages-intérêts équivalents, c.-à-d. le salaire qu'ils auraient reçu au cours de la période visée par le préavis. Si les prestations d'invalidité ne sont pas déductibles, les employeurs qui établissent des régimes de prestations d'invalidité devront, en cas de cessation d'emploi, payer davantage aux employés touchés que les employeurs qui n'établissent pas de tels régimes. Ce facteur de dissuasion à l'établissement de régimes de prestations d'invalidité n'est pas souhaitable.

Il est possible qu'il se présente des cas où l'employé demandera des prestations en sus des dommages-intérêts pour congédiement injustifié, pour le motif que les prestations d'invalidité s'apparentent aux prestations d'un régime privé d'assurance

tion. This is not the case here. It is not in dispute that the respondent did not make any contributions to the STIP or the LTDP. The issue whether disability benefits should be deducted from damages for wrongful dismissal where the employee has contributed to the disability benefits plan was not before the Court.

The appeal is allowed. The order of the Court of Appeal is varied to the extent that the disability benefits to which the respondent was entitled under the STIP and the LTDP during the 20-month notice period commencing July 23, 1992 are to be deducted from the damages for wrongful dismissal of \$102,100. The calculations are left to the parties, who may apply for directions if they cannot agree. The appellant agreed to pay costs in any event of the cause on a party and party basis.

*Appeal allowed.*

*Solicitor for the appellant: The Attorney General of British Columbia, Victoria.*

*Solicitor for the respondent: Iqbal Sara, Vancouver.*

auquel il a cotisé. Ce n'est pas le cas en l'espèce. Il n'est pas contesté que l'intimé n'a versé aucune cotisation au STIP ou au LTDP. Notre Cour n'était pas saisie de la question de savoir si les prestations d'invalidité devraient être déduites des dommages-intérêts pour congédiement injustifié lorsque l'employé a cotisé au régime de prestations d'invalidité.

Le pourvoi est accueilli. L'ordonnance de la Cour d'appel est modifiée pour que les prestations d'invalidité auxquelles l'intimé avait droit en vertu du STIP et du LTDP au cours de la période de préavis de 20 mois commençant le 23 juillet 1992 soient déduites de la somme de 102 100 \$ accordée au titre des dommages-intérêts pour congédiement injustifié. Les calculs sont laissés aux soins des parties, qui pourront demander des directives si elles ne parviennent pas à s'entendre. L'appelante a accepté de payer les dépens sur la base des frais entre parties, quelle que soit l'issue du pourvoi.

*Pourvoi accueilli.*

*Procureur de l'appelante: Le procureur général de la Colombie-Britannique, Victoria.*

*Procureur de l'intimé: Iqbal Sara, Vancouver.*