

Październik 2017



WRC

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission

Przewodnik
na temat
Workplace Relations Commission

0818 80 80 90 | workplacelrelations.ie

Spis treści

Wprowadzenie	3
1: Informacje i usługi dla klientów	5
2: Biuro Doradcze	6
3: Biuro Rozjemcze	7
4: Biuro ds. Mediacji	8
5: Rozstrzyganie sporów	12
6: Kontrole	14
7: Składanie skargi lub zgłaszanie sporu	15

Wprowadzenie

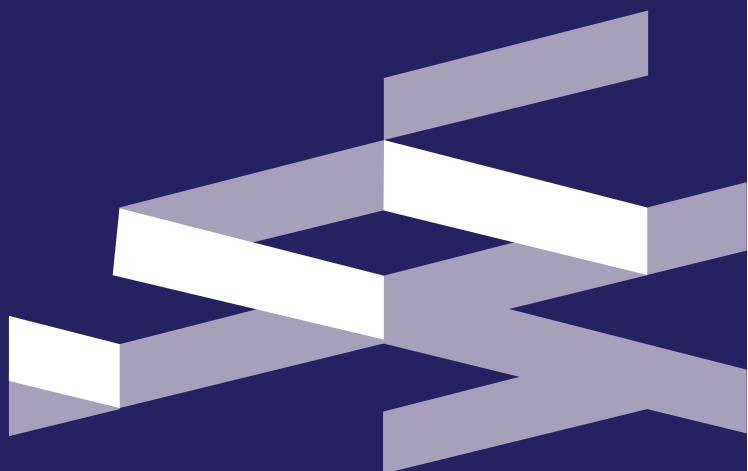
Ogólnym celem Workplace Relations Commission (WRC) jest zapewnianie najwyższej jakości programu usług odnoszących się do relacji w miejscu pracy i praw związanych z zatrudnieniem, który spełnia potrzeby pracodawców i pracowników oraz jest możliwie jak najbardziej efektywny.

Funkcje WRC

Główne funkcje WRC to:

- promowanie poprawiania relacji w miejscu pracy i utrzymywania dobrych relacji w miejscu pracy,
- promowanie i zachęcanie do przestrzegania odpowiednich przepisów prawa dotyczących zatrudnienia,
- doradztwo w zakresie zgodności z kodeksami postępowania (Codes of Practice),
- przeprowadzanie przeglądów i monitorowanie zmian w obszarze stosunków pracy,
- przeprowadzanie lub zlecanie odpowiednich badań i przekazywanie porad, informacji i ustaleń badań komitetom Joint Labour Committees i radom Joint Industrial Councils,
- doradzanie ministrowi przedsiębiorczości, handlu i zatrudnienia w odniesieniu do stosowania i przestrzegania odpowiednich przepisów prawa,
- przekazywanie społeczeństwu informacji odnoszących się do przepisów prawa związanych z zatrudnieniem (innych niż ustawa o równości zatrudnienia, Employment Equality Act).





CZĘŚĆ 1

Informacje i usługi dla klientów

Workplace Relations Commission przekazuje ogólne informacje na temat prawa zatrudnienia, równości i stosunków pracy zarówno pracodawcom, jak i pracownikom zgodnie z zapisem w ustawie o stosunkach pracy (Workplace Relations Act) z 2015 roku. Celem jest zapewnianie zarówno pracodawcom, jak i pracownikom potrzebnych informacji, aby mogli zapewniać funkcjonowanie swojego miejsca pracy według najlepszych standardów w odniesieniu do zgodności z przepisami prawa dotyczącymi praw związanych z zatrudnieniem i stosunków pracy.

W witrynie internetowej **www.workplacerelations.ie** można znaleźć łatwo dostępne i kompleksowe informacje, a także jest tam dostępny formularz elektroniczny umożliwiający przesyłanie zapytań. Dostępny jest także pakiet publikacji, które można łatwo pobrać. Niektóre publikacje są dostępne w innych językach. Można także znaleźć praktyczne wskazówki i łącza do przepisów prawa odnoszących się do konkretnych tematów i sytuacji w miejscu pracy.

Bezstronne informacje można szybko i łatwo uzyskać, kontaktując się z biurem Informacje i Usługi dla Klientów pod numerem **0818 80 80 90**. Usługa telefoniczna Lo-call jest dostępna **od poniedziałku do piątku w godzinach od 9.30 do 17.00**, w tym w porze lunchu. Usługa telefoniczna umożliwia osobie dzwoniącej rozmowę z dobrze przeszkolonym specjalistą ds. informacji. Bezpośredni kontakt pozwala uzyskać jasne, zwięzłe informacje i wyjaśnienie bardziej złożonych kwestii. Poza godzinami pracy dostępne są nagrane informacje.

Informacje kontaktowe

Lo-call **0818 80 80 90**

Numer telefonu dla osób dzwoniących z innych krajów **+353 59 9178990**

CZEŚĆ 2

Czym jest Biuro Doradcze?

Jak mogę uzyskać dostęp do tych usług?

CZĘŚĆ 3

Biuro Rozjemcze

Czym jest polubowne rozwiązywanie sporów?

Celem polubownego rozwiązywania sporów jest świadczenie usługi bezstronnego, szybkiego i skutecznego polubownego rozwiązywania sporów zgodnie z niezmiernie wysokim standardem i zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Polubowne rozwiązywanie sporów jest dobrowolnym procesem, w którym profesjonalny specjalista ds. polubownego rozwiązywania sporów ułatwia pracodawcom i pracownikom i/lub ich przedstawicielom rozwiązanie problemów w miejscu pracy, gdy ich własne wysiłki nie odniosły sukcesu. Specjalista ds. polubownego rozwiązywania sporów pełni rolę niezależnego moderatora w rozmowach między stronami. Główną wartością i funkcją tych usług jest możliwość zapewnienia wysoko wykwalifikowanego specjalisty w odpowiednim momencie w jakiegokolwiek spornej sytuacji.

Jak mogę rozpocząć proces polubownego rozwiązania sporu?

Proces polubownego rozwiązania sporu rozpoczyna się wtedy, gdy jedna lub obie strony będące w sporze prześlą formularz internetowy dostępny na naszej stronie internetowej, lub napiszą na adres **Director of the Conciliation Service, Workplace Relations Commission, Lansdowne House, Lansdowne Road, Dublin 4, D04 A3A8**, wnioskując o pomoc w rozwiązaniu sporu związanego ze stosunkami pracy. Komisja odpowiada pozytywnie na takie wnioski i kontaktuje się z obiema stronami, aby potwierdzić, czy chcą uczestniczyć w polubownym rozwiązaniu sporu. Ustalenie spotkań odbywa się tylko wtedy, gdy obie strony potwierdzą swoją chęć uczestniczenia w procesie. Uczestniczenie jest całkowicie dobrowolne.



CZĘŚĆ 4

Mediacja w sprawach praw związanych z zatrudnieniem

znaleźć rozwiązanie.

WRC podejmie decyzję o zastosowanym podejściu, biorąc pod uwagę złożoność skierowanej skargi.



Dlaczego warto wybrać mediację?

Jak można uzyskać dostęp do mediacji?

Krok 1	Podczas wypełniania internetowego formularza skargi należy wybrać tę opcję, aby uzyskać dostęp do usługi mediacji.
Krok 2	WRC skontaktuje się ze stroną, której dotyczy skarga, aby sprawdzić, czy chce zaangażować się w mediację.
Krok 3	Jeśli obie strony zgodzą się na mediację, WRC zdecyduje o podejściu, tj. mediacji telefonicznej lub mediacji bezpośredniej.
Krok 4	W przypadku mediacji telefonicznej mediator skontaktuje się ze stroną składającą skargę i stroną odpowiadającą na skargę. W przypadku mediacji bezpośredniej Sekretariat Biura ds. Mediacji skontaktuje się ze stronami, aby uzgodnić termin i miejsce, które odpowiadają stronom.

Mediacja w sprawach pracowniczych

Biuro ds. Mediacji zapewnia dostosowaną do indywidualnych potrzeb usługę będącą odpowiedzią na pewne rodzaje problemów i sporów występujących w miejscu pracy, szczególnie odpowiedzią w przypadku rozstrzygnięcia sporów między indywidualnymi osobami lub małymi grupami, które doświadczają nieporozumień interpersonalnych i trudności we współpracy. Typowe problemy kierowane do mediacji obejmują sprawy dotyczące relacji interpersonalnych w miejscu pracy, poczucia doznania krzywdy i procedur dyscyplinarnych. Usługa mediacji w sprawach pracowniczych zapewnia stronom, których dotyczy dana sprawa, możliwość zajęcia się problemami, przeanalizowania opcji i osiągnięcia efektywnego wyniku poprzez wspólnie uzgodniony plan działania.

Jak mogę złożyć wniosek o mediację w miejscu pracy?

Najlepiej jest, jeśli wniosek o mediację w sprawach pracowniczych jest składany wspólnie. Proces jest najbardziej skuteczny wtedy, gdy obie strony chcą rozwiązać problem i wspólnie uzgodniły, że najlepszym sposobem osiągnięcia rozwiązania będzie mediacja. Niemniej jednak Komisja spróbuje uzyskać zgodę na uczestniczenie w mediacji, gdy tylko jedna strona zwróciła się o interwencję. Jednak proces jest dobrowolny i Komisja nie może zmusić kogokolwiek do uczestniczenia w nim. Wszystkie wnioski o mediację w sprawach pracowniczych powinny jasno określać imiona i nazwiska oraz dane kontaktowe (w tym numery telefonów) obu stron, liczbę osób, których dotyczy dana sprawa, i charakter problemu. Wnioski należy składać za pośrednictwem internetowego formularza na stronie internetowej www.workplacerelations.ie lub wysyłając list na adres: **Mediation Services, Lansdowne House, Lansdowne Road, Dublin 4, D04 A3A8.**

Czy mój wniosek będzie traktowany w sposób poufny?

Tak. Komisja zobowiązuje się do zajmowania się wszelkimi kierowanymi do niej sprawami w sposób poufny. Komisja nie będzie publikować szczegółów żadnej indywidualnej sprawy czy tożsamości jakiegokolwiek osoby składającej wniosek.

Czy muszę przyjechać do Dublina?

Te usługi są świadczone w całym kraju. Komisja dokłada wszelkich starań, aby organizować spotkania w miejscach dogodnych dla stron.

Ile te usługi kosztują?

Usługi świadczone przez Biuro Doradcze, Biuro Rozjemcze i Biuro ds. Mediacji są darmowe. W pewnych sytuacjach strony mogą być proszone o zapewnienie miejsca na spotkanie.



CZĘŚĆ 5

Rozstrzygnięcie sporów

Specjaliści ds. rozstrzygnięcia sporów (Adjudication Officers) komisji Workplace Relations Commission (WRC) są ustawowo niezależni w swoich obowiązkach podejmowania decyzji, które odnoszą się do rozstrzygnięcia w sprawach skarg przekazanych im przez Dyrektora Generalnego WRC.

Specjalista ds. rozstrzygnięcia sporów przeprowadza posiedzenie, podczas którego obie strony mają możliwość bycia wysłuchanym przez specjalistę ds. rozstrzygnięcia sporów i przedstawienia wszelkich dowodów związanych ze skargą. Posiedzenia Workplace Relations Commission są zamknięte. Jednak, w pewnych przypadkach, skargi mogą być rozstrzygane z zastosowaniem pisemnej procedury (tj. bez posiedzenia). Specjalista ds. rozstrzygnięcia sporów nie będzie próbował być mediatorem lub rozjemcą w danej sprawie. Strony będą mogły występować w swoim imieniu lub wybrać przedstawicieli.

Następnie specjalista ds. rozstrzygnięcia sporów podejmie decyzję w sprawie i przekaże pisemną decyzję dotyczącą skargi. Decyzja, która zostanie przekazana obu stronom i opublikowana, będzie zawierać

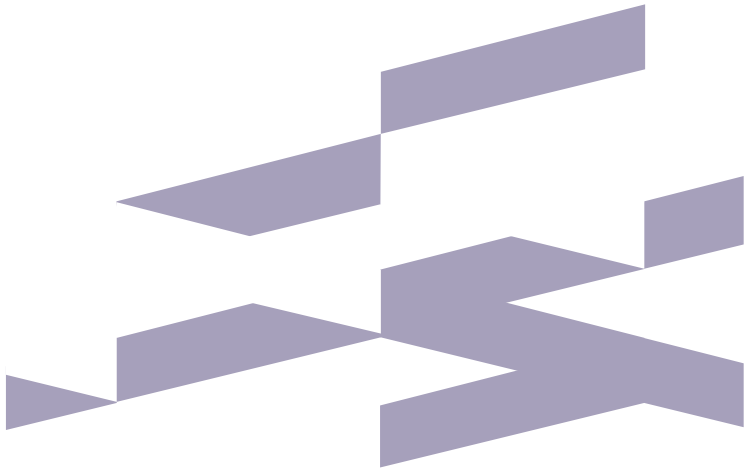
- (a) stwierdzenie, czy skarga strony wnoszącej skargę była uzasadniona,
- (b) wymóg zastosowania się pracodawcy do odpowiedniego zapisu lub zapisów,
- (c) wymóg dokonania przez pracodawcę takiego zadośćuczynienia, które jest właściwe i sprawiedliwe w konkretnych okolicznościach.

Strona skargi może odwołać się od decyzji specjalisty ds. rozstrzygnięcia sporów w Sądzie Pracy.

Egzekwowanie decyzji o rozstrzygnięciu

Jeśli w określonym terminie pracodawca nie wykona lub odmówi wykonania decyzji specjalisty ds. rozstrzygania sporów, lub rozstrzygnięcia Sądu Pracy po odwołaniu, może zostać złożony wniosek w Sądzie Pracy o wydanie postanowienia nakazującego pracodawcy wykonanie decyzji. Wniosek taki może złożyć:

- pracownik,
- związek zawodowy za zgodą pracownika lub
- organ pracowniczy („excluded body”), którego pracownik jest członkiem lub
- Workplace Relations Commission.



CZĘŚĆ 6

Kontrole

Inspektorzy Workplace Relations Commission są uprawnieni do przeprowadzania kontroli, sprawdzeń lub dochodzeń dla celów monitorowania i egzekwowania przestrzegania przepisów prawa związanych z zatrudnieniem. Tożsamość osoby składającej skargę nie jest ujawniana pracodawcy, chyba że osoba składająca skargę udzieli na to zgodę.

W przypadku gdy inspektor ustali, że doszło do naruszenia konkretnych obszarów prawa zatrudnienia (w tym niezapłacenia pewnych kwot należnych pracownikowi na mocy prawa zatrudnienia) i pracodawca nie usunie lub odmówi usunięcia niezgodności z przepisami, inspektor może wydać powiadomienie o zgodności z przepisami (Compliance Notice) określające czynności, jakie pracodawca musi wykonać, aby osiągnąć zgodność z przepisami. Jeśli pracodawca nie odwoła się i nie usunie lub odmówi usunięcia niezgodności z przepisami, lub nie określi w formie pisemnej, jak proponuje rozwiązać kwestie określone w powiadomieniu, Komisja może wszcząć postępowanie sądowe przeciwko pracodawcy.

W odniesieniu do określonego zakresu niezgodności z przepisami po stronie pracodawców inspektor może nałożyć na pracodawcę opłatę pieniężną. Jeśli osoba, na którą zostanie nałożona opłata pieniężna, zapłaci tę opłatę, sprawa nie zostanie przekazana do sądu. Jednak jeśli osoba nie zapłaci opłaty lub odmówi jej zapłacenia, sprawa może zostać przekazana do sądu rejonowego, gdzie pozwany może się bronić w normalny sposób.

Inspektorzy WRC są także wyznaczani przez ministra przedsiębiorczości, handlu i zatrudnienia jako uprawnieni urzędnicy dla celów ustaw o pozwoleniach na zatrudnienie (Employment Permit Acts) z lat 2003 do 2014.

CZĘŚĆ 7

Składanie skargi lub zgłaszanie sporu

W jaki sposób mogę złożyć skargę?

Skargi można wypełniać i przysyłać on-line, korzystając z formularza skarg dostępnego na stronie internetowej www.workplacerelations.ie

W jakim czasie muszę złożyć skargę?

Skargi należy składać w ciągu 6 miesięcy. Gdy istnieje rozsądny powód, okres ten może być wydłużony do 12 miesięcy w przypadku kierowania skarg na mocy przepisów prawa dotyczących praw związanych z zatrudnieniem.

W jaki sposób należy wypełnić formularz skargi?

Należy wypełnić wszystkie części formularza, które odnoszą się do Twojej skargi. Różne części formularza mają przyciski informacyjne lub punkty aktywne (oznaczone literą „i” na niebieskim tle), które po kliknięciu zapewniają informacje odnoszące się do danego elementu. Przekazanie możliwie jak najwięcej informacji i wypełnienie wszystkich odpowiednich części formularza pomoże nam w obsłudze skargi bez potrzeby zwracania się do Ciebie w celu uzyskania dalszych informacji.

Czy muszę wypełnić osobny formularz dla każdej skargi, jaką mogę mieć?

Nie. Formularz skargi umożliwia złożenie jednocześnie wielu skarg.

Czy mój formularz skargi zostanie potwierdzony?

Po przesłaniu skargi on-line otrzymasz zwrotną wiadomość e-mail (na podany adres e-mail) potwierdzającą otrzymanie formularza i zawierającą Twój **Numer wniosku skargi**.





An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission

0818 80 80 90 | workplacerelations.ie