



An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
WORKPLACE RELATIONS COMMISSION

SKUNDŲ DARBO IR LYGIŲ GALIMYBIŲ SRITYJE TYRIMO IR ARBITRAŽO PROCEDŪROS

Telefono Nr. 353-059 9178990 Vietinis Nr. 0818-80 80 90

Svetainė: www.workplacerelations.ie

2015 m. spalio mėn.

Darbo ir lygių galimybių bylos

Skundų tyrimo procedūros

Šiomis procedūromis skundo šalims ir jų atstovams nustatoma įprasta Darbo santykių komisijos darbo praktika ir reikalavimai, kurių šalys privalo laikytis. Procedūros nėra baigtinės, taip pat jomis nesiekama pateikti teisės aktų aiškinimo. Daugiau informacijos apie konkrečius teisės aktus galite rasti svetainėje www.workplacelrelations.ie. Darbo santykių komisija pasilieka teisę koreguoti šias procedūras ir, jeigu reikia, pakeitimus taikyti tik dėl konkrečios bylos. Visos šalys privalo dėti visas įmanomas pastangas laikytis šiose procedūrose nurodytų reikalavimų; antraip tai gali turėti pasekmių skundo nagrinėjimui ar gynybai.

1. Skundo pateikimas Darbo santykių komisijai

Asmuo gali pateikti Darbo santykių komisijai skundą, jeigu yra įsitikinęs, kad pažeidžiami darba ir (arba) lygias galimybes reglamentuojantys teisės aktai, arba siekia pateikti konkretų skundą pagal darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus. Skundas turėtų būti teikiamas naudojant Skundo dėl darbo santykių formą. Skundo formą reikėtų pildyti atidžiai, pateikiant teisingą darbdavio / atsakovo pavadinimą ir adresą, ir užpildyti visas reikalingas skiltis. Labai svarbu patikrinti, ar į formą įrašytas teisingas darbdavio / atsakovo juridinis pavadinimas. Kai skundas pateikiamas Darbo santykių komisijai, šios formos ir visos kitos atsiųstos medžiagos kopija pateikiama atsakovui (tam tikrais atvejais gali būti daromos išimties dėl skundo tyrimo).

Labai svarbu, kad skundo pateikėjas nurodytų Darbo santykių komisijai savo dabartinį adresą ir kontaktinę informaciją, nes to nepadarius, skundas gali būti atmestas.

2. Skundo pateikimo Darbo santykių komisijai terminai

Pagal 2015 m. Darbo santykių įstatymą skundas ar ginčas turi būti pateiktas per šešis mėnesius nuo įtariamo teisės aktų pažeidimo (pagal išėtinės kompensacijos mokėjimą reglamentuojančius teisės aktus ir lygias galimybes reglamentuojančius teisės aktus

numatomi kiti skundo pateikimo terminai). Skundo ar ginčo pateikimo data laikoma ta diena, kai Darbo santykių komisija jį gauna. Jeigu skundas pateikiamas po nustatyto termino, arbitražo pareigūnas gali pratęsti pateikimo terminą daugiausiai iki 12 mėnesių, jeigu, jo nuomone, skundo pateikėjas pateikė pagrįstas uždelsimo priežastis (pagal išėtinės kompensacijos mokėjimą reglamentuojančius teisės aktus ir lygias galimybes reglamentuojančius teisės aktus numatomos kitos termino pratęsimo ribos). Prašymą pratęsti terminą skundo pateikėjai turėtų pateikti kartu su užpildyta skundo forma arba kaip galima greičiau po to, taip pat nurodyti konkrečias pratęsimo priežastis ir pridėti patvirtinančius dokumentus. Arbitražo pareigūnas neturi įgaliojimų pratęsti terminą ilgiau nei 12 mėnesių nuo paskutinio įtariamo pažeidimo (kitais atvejais nei pagal išėtinės kompensacijos mokėjimą reglamentuojančius teisės aktus).

3. Bylos perdavimas Darbo santykių komisijai

Darbo santykių komisija yra nešališka skundo pateikėjui ir atsakovui ir visa medžiaga, gauta iš vienos šalies, bus kopijuojama ir pateikiama kitai šaliai, kad abi šalys susipažintų su visa gauta medžiaga.

Pagal įstatymą arbitražo pareigūnas gali bet kuriuo metu atmesti skundą, jeigu, jo nuomone, skundas yra nesvarus ar nesąžiningas (pagal Darbo santykių įstatymo 42 skirsnį). Šiuo atveju atmetus skundą, skundo pateikėjas gali pateikti apeliacinį skundą Darbo teismui. Toks apeliacinis skundas turi būti pateiktas per 42 dienas nuo arbitražo pareigūno sprendimo dienos.

4. Tarpininkavimas

Tam tikrais atvejais skundas arba ginčas gali būti perduodamas Tarpininkavimo paslaugų tarnybai, siekiant paskatinti bei padėti abiem šalims išspręsti nesutarimus tarpusavyje ir išvengti oficialaus skundo nagrinėjimo ar patikrinimo. Jeigu viena iš šalių ar nė viena iš šalių nėra linkusi greitai išspręsti nesutarimus ar pasinaudoti tarpininkavimo paslaugomis, arba pastangos išspręsti nesutarimus yra nesėkmingos, skundas perduodamas arbitražo

pareigūnui bylos nagrinėjimui. Darbo santykių komisijos sprendimu tarpininkavimo paslaugos gali būti teikiamos tiek telefonu, tiek tiesiogiai.

5. Asmenų, kurie teikdami skundus dėl lygių galimybių užimtumo srityje ir neteisėto atleidimo iš darbo turi prievolę įrodyti, pareiškimai

Reikalaujama, kad skundo pateikėjas, pateikdamas skundo formą bet kokioje su lygiomis galimybėmis užimtumo srityje susijusioje byloje ar bet kokio skundo dėl numanomo neteisėto atleidimo iš darbo pagal Neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 1 dalies b punkte pateiktą apibrėžtį atveju, kartu pateiktų aiškų pareiškimą, kuriame būtų nurodyta išsami informacija dėl skundo. Visais kitais neteisėto atleidimo iš darbo atvejais iš atsakovo reikalaujama pateikti pareiškimą per 21 dieną nuo Darbo santykių komisijos prašymo dienos. Paprastas skundo patvirtinimas ar paneigimas be jokios papildomos informacijos nėra tinkamas pagal šias procedūras bei gali turėti įtakos skundo nagrinėjimo eigai ar gynybai. Kadangi bylų nagrinėjimas numatomas po šešių – aštuonių savaitių nuo skundo pateikimo, šių procedūrų būtina laikytis. Jeigu šalis neįvykdo šio reikalavimo (iš dalies ar visiškai), tai neturės įtakos skundo (-ų) įtraukimui į posėdyje nagrinėjamų bylų sąrašus. Skundą nagrinėjantis arbitražo pareigūnas gali padaryti tokią išvadą ar tokias išvadas, kokias mano esant tinkamas, jeigu būtina informacija yra laiku nepateikiama.

Lygių galimybių užimtumo srityje bylos

Pildydamas skundo formą, skundo pateikėjas į pačią formą turi įtraukti kuo išsamesnę informaciją.

Lygių galimybių užimtumo srityje bylose skundo pateikėjas privalo pateikti faktus, sąsajas tarp nurodomų pagrindų ir įtariamos diskriminacijos, visą susijusią informaciją, taip pat, jei aktualu, bet kokius teisinius argumentus, kuriuos skundo pateikėjas norėtų pateikti.

Jeigu tokiose bylose skundo pateikėjas nepateikia jokio pareiškimo, generalinis direktorius gali priimti sprendimą atšaukti skundo nagrinėjimą.

Numanomas neteisėtas atleidimas

Pildydamas skundo formą, skundo pateikėjas į pačią formą turi įtraukti kuo išsamesnę informaciją.

Skundo pateikėjas turi pateikti faktus dėl numanomo neteisėto atleidimo įskaitant, jei aktualu, informaciją apie tai, kokia po to buvo taikoma skundo nagrinėjimo tvarka, kokio tyrimo atsakovas ėmėsi ir, jei aktualu, kokius teisinius argumentus skundo pateikėjas norėtų pateikti.

Jeigu tokiose bylose skundo pateikėjas nepateikia jokio pareiškimo, generalinis direktorius gali priimti sprendimą atšaukti skundo nagrinėjimą.

Visi kiti skundai dėl neteisėto atleidimo

Visų kitų skundų dėl neteisėto atleidimo atvejais atsakovas privalo pateikti faktus apie įvykius, lėmusius atleidimą, įskaitant, jei aktualu, vykusį (-ius) susirinkimą (-us) dėl drausmės pažeidimo, vykdytą tyrimą, vykusį (-ius) svarstymą (-us) dėl drausmės pažeidimo, vidinį skundo (-ų) nagrinėjimą bei visą susijusią informaciją ir, jei aktualu, teisinius argumentus, kuriuos skundo pateikėjas norėtų pateikti. Šį pareiškimą privaloma atsiųsti per 21 dieną nuo Darbo santykių komisijos prašymo dienos.

Išskirtinėmis aplinkybėmis generalinis direktorius gali pratęsti pareiškimo gavimo terminą. Esant galimybėms, minėti dokumentai turėtų būti siunčiami elektroninėmis priemonėmis.

6. Visos kitos darbo ir lygių galimybių bylos

Visais kitais darbo ir lygių galimybių skundų atvejais visa būtina informacija ir dokumentai turi būti pateikiami iki bylos nagrinėjimo posėdžio. Jeigu atsakovas ketina savo gynybai naudoti teisės aktų dokumentus, kurių atsakovas turi laikytis dėl skundo dalyko, jie turi

būti atsiųsti Darbo santykių komisijai iki bylos nagrinėjimo posėdžio ir, jei įmanoma, elektroninėmis priemonėmis.

Jeigu atsakovas nori pateikti teisinį (-ius) argumentą (-us), susijusį su bet koku skundu darbo ar lygių galimybių srityje, norėdamas įtraukti, pavyzdžiui, informaciją apie tikrąjį atsakovą; laiko terminai; ar skundo pateikėjas yra darbuotojas; ar atleidimo atvejis yra ginčijamas ir bet kuriuos kitus teisinius klausimus – tokia informacija turi būti pateikiama Darbo santykių komisijai siunčiamame pareiškime per 21 dieną nuo tada, kai atsakovui persiunčiama skundo forma.

Visose bylose skundą nagrinėjantis arbitražo pareigūnas gali padaryti tokią išvadą ar tokias išvadas, kokias mano esant tinkamas, jeigu būtina informacija yra laiku nepateikiama.

7. Bylos nagrinėjimas posėdyje ir sprendimo priėmimas

Darbo santykių komisija susisieks su šalimis dėl nagrinėjimo posėdžio datos ir laikos ir tinkamai apie tai praneš. Jeigu šalys, jų atstovai ar liudytojai turi kokių nors konkrečių reikalavimų, turėtų būti suteikiamas kuo ilgesnis terminas, kad būtų įmanoma tokius reikalavimus įvykdyti. Kiekvienos šalies gali būti prašoma pateikti asmenų, kuriuos jie siūlytų pakviesti liudyti, sąrašą bei konkretaus liudytojo liudijimo tikslą.

Bylos nagrinėjimas gali būti atidėtas tik išskirtinėmis aplinkybėmis ir tik dėl svarių priežasčių. Visi prašymai Darbo santykių komisijai pateikiami raštu kaip įmanoma anksčiau. Prašančioji šalis privalo pateikti išsamų pagrindimą ir visus susijusius dokumentus.

Jeigu skundo pateikėjas nedalyvauja bylos nagrinėjimo posėdyje, arbitražo pareigūnas gali priimti sprendimą atmesti skundą. Jeigu atsakovas nedalyvauja posėdyje, arbitražo

pareigūnas gali tęsti bylos nagrinėjimą ir priimti sprendimą, remdamasis turima informacija ir įrodymais.

Šalys ir jų atstovai privalo užtikrinti, kad visa reikalinga informacija Darbo santykių komisijai būtų nusiųsta iki posėdžio ir visi liudininkai galėtų dalyvauti posėdyje numatytą dieną. **Arbitražo pareigūnas gali nukelti bylos nagrinėjimą tik išskirtinėmis aplinkybėmis ir tik dėl svarių priežasčių.**

Arbitražo pareigūnas gali užduoti klausimus kiekvienai iš šalių ir bet kuriam dalyvaujančiam liudininkui. Kiekvienai šaliai suteikiama galimybė pateikti įrodymus, pakviesti liudininkus, užduoti klausimus kitai šaliai ar bet kuriam liudininkui bei atsakyti ir remtis teisiniais argumentais. Liudininkams gali būti leista pasilikti posėdyje arba jie gali būti pakviesti tik paliudyti. Arbitražo pareigūnas priima tinkamą sprendimą, siekdamas užtikrinti teisingos procedūros eigą, dėl tvarkos, kuri padėtų sudaryti geriausias sąlygas efektyviam ir tiksliam įrodymų teikimui ir tinkamai posėdžio eigai.

Darbo santykių įstatyme konkrečiai nurodoma, kad bylos nagrinėjimas turi vykti „ne viešai“. Todėl arbitražo pareigūnas negali leisti plačiajai visuomenei, spaudai, ar stebėtojams dalyvauti posėdyje.

Posėdis, kuriam vadovauja Darbo santykių komisijos arbitražo pareigūnas, nėra teismo procesas, todėl neprivaloma laikytis visų dalyvavimo formalumų. Galutinį sprendimą dėl procedūrų ir bet kurio asmens dalyvavimo bylos nagrinėjime priima arbitražo pareigūnas, remdamasis teisingos procedūros bei teisingumo interesų principais.

Užbaigus tyrimą, per 28 darbo dienas arba kaip įmanoma greičiau parengiamas raštiškas sprendimas, kuriame visų šalių ir liudininkų duomenys yra anonimizuoti. Visi tokie sprendimai skelbiami svetainėje www.workplacerelations.ie.

8. Apeliaciniai skundai ir sprendimo vykdymas

Kiekviena iš šalių gali raštu pateikti apeliacinį skundą dėl sprendimo Darbo ginčų teismui per 42 dienas nuo sprendimo priėmimo dienos (apeliaciniai skundai dėl sprendimų pagal Lygių galimybių įstatymą privalo būti pateikti apygardos teismui per 42 dienas nuo sprendimo priėmimo dienos). Jeigu apeliacinis skundas per šį laikotarpį nepateikiamas, sprendimas yra teisiškai privalomas ir jo vykdymą gali užtikrinti apylinkės teismas.

9. Papildoma informacija

Daugiau informacijos dėl darbo, lygias galimybes ir darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus rasite www.workplacerelations.ie arba paskambinę informacinę liniją telefono Nr. 0818 80 80 90.