



An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre  
WORKPLACE RELATIONS COMMISSION

# **PROCEDURY DOTYCZĄCE POSTĘPOWANIA I ORZEKANIA W SPRAWACH Z ZAKRESU ZATRUDNIENIA I RÓWNEGO TRAKTOWANIA**

**Tel.: 353-059 9178990 Lo-call (numer w taryfie lokalnej): 0818 80 80 90**

**Strona internetowa: [www.workplacerelations.ie](http://www.workplacerelations.ie)**

**Październik 2015 r.**

## **Sprawy z zakresu zatrudnienia i równego traktowania**

### **Procedury dotyczące rozpatrywania skarg**

Niniejsze procedury określają sposób rozpatrywania spraw przez Komisję ds. Stosunków Pracy (Workplace Relations Commission, WRC) oraz wymogi, których powinny przestrzegać strony postępowań w sprawie skarg oraz ich przedstawiciele. Nie mają one charakteru wyczerpującego i nie stanowią prawnej interpretacji przepisów ustawowych. Dodatkowe informacje na temat poszczególnych ustaw dostępne są na stronie internetowej [www.workplacelrelations.ie](http://www.workplacelrelations.ie). WRC zastrzega sobie prawo do zmiany niniejszych procedur w zakresie ogólnym, jak i w odniesieniu do konkretnej sprawy. Strony mają obowiązek stosować się do niniejszych procedur w najszerszym możliwym zakresie. Niestosowanie się do procedur może wiązać się z negatywnymi skutkami w zakresie dochodzenia swoich roszczeń objętych skargą lub obrony przed skargą.

#### **1. Składanie skargi do Komisji ds. Stosunków Pracy**

Każda osoba może złożyć skargę do Komisji ds. Stosunków Pracy (WRC), jeżeli uzna, że doszło do naruszenia przepisów prawa dotyczących zatrudnienia lub równego traktowania, albo indywidualną skargę na podstawie przepisów prawa pracy. Skargi należy składać z wykorzystaniem formularza skarg w sprawach stosunków pracy. Formularz należy wypełnić starannie, podając prawidłowe dane i adres pracodawcy/pozwanego oraz uzupełniając wszystkie stosowne części. Należy upewnić się, że w formularzu podano prawidłową nazwę pracodawcy/pozwanego, pod którą jest zarejestrowany. Po złożeniu skargi do WRC kopia formularza i wszystkich załączników zostanie przesłana pozwanemu (od tej reguły istnieją wyjątki, które mają zastosowanie w przypadku skarg wymagających przeprowadzenia kontroli).

Niezwykle ważne jest, aby skarżący na bieżąco informował WRC o wszelkich zmianach dotyczących miejsca jego pobytu i danych kontaktowych. W przeciwnym razie skarga może zostać oddalona.

## **2. Terminy składania skarg do WRC**

Zgodnie z postanowieniami ustawy o stosunkach pracy (Workplace Relations Act) z 2015 r. skargę lub spór należy zgłosić w terminie sześciu miesięcy od domniemanego naruszenia przepisów prawa (w przypadku skarg składanych na podstawie przepisów ustaw w sprawie wypłat w przypadku zwolnień (Redundancy Payments Acts) oraz równouprawnienia (Equal Status Acts) obowiązują inne terminy). Za dzień złożenia skargi lub zgłoszenia sporu przyjmuje się dzień wpłynięcia skargi lub zgłoszenia do WRC. W przypadku złożenia skargi po terminie urzędnik rozstrzygający może zdecydować o przedłużeniu terminu do co najwyżej 12 miesięcy, o ile uzna, że skarżący przedstawił uzasadniony powód zwłoki (w przypadku spraw rozpatrywanych na podstawie przepisów ustaw w sprawie wypłat w przypadku zwolnień oraz ustaw w sprawie równouprawnienia obowiązują inne okresy wydłużenia terminu). Skarżący powinien złożyć wniosek o przedłużenie terminu wraz ze złożeniem formularza skargi albo zaraz potem, podając szczegółowe powody opóźnienia i przedkładając uprawdopodobniające je dokumenty. Urzędnik rozstrzygający nie ma prawa przedłużać terminu na okres dłuższy niż 12 miesięcy, licząc od dnia ostatniego domniemanego naruszenia przepisów (nie dotyczy to skarg składanych na podstawie ustaw w sprawie wypłat w przypadku zwolnień).

## **3. Postępowanie po złożeniu skargi do WRC**

WRC jest instytucją bezstronną wobec skarżącego i pozwanego. Całość materiału otrzymanego od jednej ze stron zostanie skopiowana i przekazana drugiej stronie, tak aby obie strony posiadały pełne informacje na temat zgromadzonego materiału.

Przepisy ustawy uprawniają urzędnika rozstrzygającego do oddalenia skargi na każdym etapie, w przypadku gdy urzędnik rozstrzygający uzna skargę za błahą lub bezpodstawną (art. 42 ustawy o stosunkach pracy). W przypadku oddalenia skargi na podstawie przepisów tego artykułu skarżący ma prawo odwołać się do sądu pracy. Odwołanie należy wnieść w terminie 42 dni od dnia podjęcia przez urzędnika rozstrzygającego decyzji o oddaleniu skargi.

#### **4. Mediacja**

W określonych przypadkach skarga lub spór może zostać przekazany do mediacji, aby zachęcić obie strony do skorzystania z możliwości alternatywnego zakończenia sprawy bez konieczności przeprowadzania formalnych przesłuchań i kontroli. W przypadku gdy jedna lub obie strony nie wyrażają chęci wcześniejszego zakończenia sporu lub udziału w mediacji, albo gdy podjęte próby okażą się bezskuteczne, sprawa zostaje przekazana do rozpatrzenia przez urzędnika rozstrzygającego na rozprawie. Mediacja może odbywać się w formie rozmowy twarzą w twarz lub za pośrednictwem telefonu, według uznania WRC.

#### **5. Wyjaśnienia osób, na których spoczywa ciężar dowodu, w sprawach dotyczących równego traktowania w zakresie zatrudnienia i niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.**

W sprawach dotyczących równego traktowania w zakresie zatrudnienia oraz w przypadku skarg dotyczących rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy w rozumieniu definicji zawartej w art. 1 lit. b ustawy o niezgodnych z prawem rozwiązaniach umowy o pracę (Unfair Dismissal Act) skarżący, składając formularz skargi, zobowiązany jest złożyć również jasne uzasadnienie zawierające szczegółowe informacje dotyczące skargi. We wszystkich innych sprawach dotyczących niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę WRC wzywa pozwanego do złożenia wyjaśnień w terminie 21 dni. Samo złożenie skargi lub jej zaprzeczenie jest niewystarczające i może mieć wpływ na możliwość dochodzenia swoich roszczeń objętych skargą lub obrony przed skargą. Sprawy kierowane są na rozprawę w terminie od sześciu do ośmiu tygodni od dnia złożenia skargi. Przestrzeganie niniejszych procedur ma w tym kontekście kluczowe znaczenie. Niespełnienie przez stronę niniejszego wymogu (w całości lub w części) w żaden sposób nie wpływa na wprowadzenie skargi (lub skarg) na wokandę. Rozpatrując skargę, urzędnik rozstrzygający decyduje według własnego uznania, czy i w jakim

**stopniu niezłożenie stosownych informacji w określonym terminie może mieć wpływ na przebieg postępowania.**

#### Sprawy dotyczące równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

Składając formularz skargi, skarżący zobowiązany jest podać jak najwięcej szczegółowych informacji w samym formularzu.

W sprawach dotyczących równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy skarżący zobowiązany jest podać informacje faktyczne, wykazać istnienie związku pomiędzy wskazaną podstawą prawną a domniemanymi przejawami dyskryminacji, a w stosownych przypadkach wskazać także inne żądania.

W przypadku złożenia skargi bez uzasadnienia dyrektor generalny ma prawo oddalić skargę bez rozpatrzenia.

#### Sprawy dotyczące rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy

Składając formularz skargi, skarżący zobowiązany jest podać jak najwięcej szczegółowych informacji w samym formularzu.

Skarżący zobowiązany jest przedstawić fakty, które doprowadziły do rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy, w tym, w stosownych przypadkach, szczegółowe informacje dotyczące przebiegu wewnętrznej procedury rozpatrywania skarg oraz czynności wyjaśniających podjętych przez pozwanego, a w określonych przypadkach wskazać także inne żądania.

W przypadku złożenia skargi bez uzasadnienia dyrektor generalny ma prawo oddalić skargę bez rozpatrzenia.

#### Inne skargi dotyczące niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę

We wszystkich innych sprawach dotyczących niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę pozwany zobowiązany jest przedstawić fakty, które doprowadziły do rozwiązania umowy o pracę, w tym, w stosownych przypadkach, szczegółowe informacje dotyczące posiedzeń dyscyplinarnych, podjętych czynności wyjaśniających,

przeprowadzonych przesłuchań dyscyplinarnych, wewnętrznej procedury odwoławczej oraz innych adekwatnych okoliczności sprawy, a w określonych przypadkach wskazać także zarzuty, które pozwany chciałby powołać. Takie wyjaśnienie należy złożyć w terminie 21 dni od wezwania wystosowanego przez WRC.

W wyjątkowych przypadkach dyrektor generalny ma prawo przedłużyć termin na przedstawienie wyjaśnień. O ile to możliwe, wyjaśnienia powinny być składane drogą elektroniczną.

## **6. Inne sprawy z zakresu zatrudnienia i równego traktowania**

W innych sprawach z zakresu zatrudnienia i równego traktowania wszelkie stosowne informacje i dokumenty należy złożyć przed rozprawą. W przypadku gdy pozwany ma zamiar powoływać się w swojej obronie na dokumentację, którą zgodnie z przepisami prawa ma obowiązek prowadzić i która dotyczy istoty skargi, taką dokumentację należy przedłożyć WRC przed rozprawą, o ile to możliwe, drogą elektroniczną.

**W przypadku gdy w sprawach z zakresu zatrudnienia i równego traktowania pozwany chciałby powołać zarzuty, takie jak nieprawidłowe oznaczenie pozwanego, uchybienie terminom, zakwestionowanie istnienia stosunku pracy między skarżącym a pozwanym, zakwestionowanie rozwiązania umowy o pracę, lub wszelkie inne kwestie natury prawnej, takie zarzuty należy ująć w wyjaśnieniach przedkładanych WRC w terminie 21 dni od dnia doręczenia pozwanemu skargi.**

Rozpatrując każdą skargę, urzędnik rozstrzygający decyduje według własnego uznania, czy i w jakim stopniu niezłożenie odpowiednich informacji w określonym terminie może mieć wpływ na przebieg postępowania.

## **7. Rozprawa i orzeczenie**

WRC z odpowiednim wyprzedzeniem poinformuje strony o terminie rozprawy, na której skarga będzie rozpatrywana. W przypadku gdy istnieją jakiegokolwiek szczególne wymogi

dotyczące stron, ich przedstawicieli lub świadków, należy poinformować o nich z jak największym wyprzedzeniem, aby ułatwić ich spełnienie. Każda ze stron może zostać wezwana do przedstawienia listy osób, które planuje powołać na świadków, ze wskazaniem celu powołania każdej z nich.

**Zmiana terminu rozprawy możliwa jest wyłącznie w wyjątkowych przypadkach i z uzasadnionych powodów.** Wnioski dotyczące zmiany terminu rozprawy należy niezwłocznie składać do WRC na piśmie. Wniosek należy szczegółowo uzasadnić i dołączyć do niego wszelkie stosowne dokumenty.

Nieobecność skarżącego na rozprawie może zostać uznana przez urzędnika rozstrzygającego za przejaw braku woli dochodzenia swoich roszczeń. W przypadku nieobecności pozwanego na rozprawie urzędnik rozstrzygający może wydać orzeczenie na podstawie dostępnych informacji i dowodów.

Strony i ich przedstawiciele zobowiązani są zapewnić, że wszelkie stosowne informacje zostały przedłożone WRC przed rozprawą, a wszyscy świadkowie stawią się w dniu rozprawy. **W wyjątkowych przypadkach i z uzasadnionych powodów urzędnik rozstrzygający może postanowić o odroczeniu terminu rozprawy.**

Urzędnik rozstrzygający ma prawo zadawać pytania każdej ze stron i wszystkim obecnym świadkom. Każda ze stron będzie mogła przedstawić dowody, wezwać świadków, przesłuchać drugą stronę i wszystkich świadków, a także odpowiedzieć na stawiane żądania i zarzuty. Świadkowie mogą pozostać na sali lub mogą być wzywani pojedynczo w celu złożenia wyjaśnień. Urzędnik rozstrzygający zdecyduje o właściwym sposobie postępowania, biorąc pod uwagę zapewnienie uczciwości postępowania, skuteczny i właściwy sposób przedstawiania dowodów oraz sprawny przebieg rozprawy.

Zgodnie z postanowieniami ustawy o stosunkach pracy rozprawa „nie powinna mieć charakteru publicznego”. Z tego względu urzędnik rozstrzygający nie może dopuścić do udziału w rozprawie publiczności, przedstawicieli mediów ani obserwatorów.

Rozprawa przed urzędnikiem rozstrzygającym WRC nie ma charakteru rozprawy sądowej i nie podlega sądowym wymogom formalnym w zakresie obecności publiczności na sali rozpraw. Wszelkie decyzje dotyczące przebiegu rozprawy i udziału w niej publiczności podejmuje urzędnik rozstrzygający według własnego uznania i z poszanowaniem zasad uczciwości postępowania oraz dobra wymiaru sprawiedliwości.

Po zakończeniu postępowania, w możliwie najkrótszym terminie lub najpóźniej w terminie 28 dni roboczych, wydana zostanie pisemna decyzja. Zostanie ona opublikowana na stronie internetowej [www.workplacerelations.ie](http://www.workplacerelations.ie) po uprzednim zanonimizowaniu danych stron i świadków.

## **8. Procedura odwoławcza i wykonanie decyzji**

Każda ze stron może odwołać się od decyzji do sądu pracy na piśmie w terminie 42 dni od jej wydania (odwołania od decyzji w sprawach skarg na podstawie ustawy o równouprawnieniu (Equal Status Act) należy składać do sądu okręgowego w terminie 42 dni od jej wydania). W przypadku niezłożenia odwołania w tym terminie decyzja staje się prawomocna. Jej wykonanie można egzekwować za pośrednictwem sądu rejonowego.

## **9. Dodatkowe informacje**

Dodatkowych informacji na temat zatrudnienia, równego traktowania i stosunków pracy można zasięgnąć na stronie internetowej [www.workplacerelations.ie](http://www.workplacerelations.ie) lub dzwoniąc na infolinię 0818 80 80 90.