

PAŹDZIERNIK

20
23



SĄD PRACY

PRZEWODNIK

SPIS TREŚCI



- 03 [Przegląd i wprowadzenie](#)
- 04 [Jak radzić sobie z problemami w pracy](#)
- 07 [Alternatywy dla postępowania sądowego](#)
- 10 [Ocena sądowa i mediacje](#)
- 11 [Wszczęcie działań prawnych](#)
- 13 [Wniesienie pozwu do sądu](#)
- 21 [Decyzja sądu](#)
- 22 [Zaspokojenie roszczenia](#)
- 24 [Załączniki](#)
- 24 [Przykładowe pismo w sprawie skargi](#)
- 25 [Przykładowe wezwanie do ujawnienia](#)
- 27 [Przykładowe oświadczenie o kwestiach prawnych i faktycznych](#)
- 29 [Law Centre NI - Informacje kontaktowe](#)

PRZEGLĄD & WPROWADZENIE



Niniejszy przewodnik ma na celu pomoc w poruszaniu się po systemie sądowym i dostarczenie wskazówek na temat procedur i wymogów, które mają zastosowanie przed wniesieniem roszczenia prawnego.

Przewodnik opisuje:

- + radzenie sobie z problemami w pracy;
- + alternatywy dla postępowania sądowego;
- + złożenie pozwu do sądu;
- + proces sądowy;
- + decyzję sądu;
- + zaspokojenie roszczenia.

Niniejszy przewodnik nie zastąpi pełnomocnika ani porad ekspertów. Źródła bezpłatnej pomocy i wsparcia są wskazane w całym przewodniku.

Centrum zatrudnienia Law Centre NI doradza w zakresie prawa pracy i zapewnia usługi reprezentacyjne dla pracowników.

Nasz zespół ds. zatrudnienia oferuje bezpłatne, specjalistyczne i poufne porady dotyczące zatrudnienia. Możesz skontaktować się z naszą infolinią pod numerem 028 9024 4401, od poniedziałku do piątku w godzinach 9:30-13:00.

Niniejszy przewodnik został przygotowany przez Law Centre NI przy wsparciu Departamentu Gospodarki.



JAK RADZIĆ SOBIE Z PROBLEMAMI W PRACY?

Problemy w miejscu pracy mogą być bardzo denerwujące i wpływać zarówno na życie domowe, jak i zawodowe. Jeśli po raz pierwszy doświadczyłeś problemów w miejscu pracy, możesz nie wiedzieć, gdzie się zwrócić. Dostępne są wskazówki, jak radzić sobie z problemami w miejscu pracy. Zastosowanie tych wskazówek do własnego przypadku powinno pomóc w łatwiejszym radzeniu sobie z tymi problemami. To z kolei powinno zmniejszyć zdenerwowanie i stres nimi spowodowane.

+ Zapoznaj się z umową o pracę oraz zasadami i procedurami dotyczącymi sporów w miejscu pracy

Pierwszą rzeczą, jaką należy zrobić w przypadku problemów w pracy, jest sprawdzenie, czy dany problem jest uwzględniony w warunkach zatrudnienia lub regulaminie pracy. Zapoznanie się z tymi dokumentami pomaga dowiedzieć się, jakie działania należy podjąć i czego można oczekiwać od pracodawcy.

Twój pracodawca może posiadać regulamin dotyczący skarg i postępowań dyscyplinarnych w miejscu pracy. Regulamin ten określa kroki, jakie należy podjąć, aby złożyć skargę do pracodawcy. Skarga może opisywać wszelkie obawy i problemy, które pracownicy zgłaszają swoim pracodawcom. Regulamin obowiązujący w miejscu pracy będzie również określać, czego można oczekiwać od pracodawcy i co należy zrobić w przypadku niezadowolenia z odpowiedzi pracodawcy na skargę. Regulamin będzie również informować o tym, czego oczekuje się od pracownika.

Jeśli Twój pracodawca nie posiada regulaminu dotyczącego skarg lub postępowań dyscyplinarnych w miejscu pracy, zapoznaj się z Kodeksem Postępowania Agencji Stosunków Pracy w zakresie Procedur Dyscyplinarnych i Odwoławczych (Kodeks LRA), aby dowiedzieć się, co należy zrobić, aby złożyć skargę i jakich standardów powinien przestrzegać pracodawca.



+ Nieformalne zgłoszenie problemu

Po zapoznaniu się z umową o pracę i regulaminem obowiązującym w miejscu pracy, powinieneś spróbować zgłosić swój problem pracodawcy w sposób nieformalny. Czasami wystarczy nieformalna rozmowa z przełożonym, aby rozwiązać problem w pracy. Jeśli źródłem problemu jest Twój bezpośredni przełożony, znajdź innego przełożonego, któremu możesz zaufać lub przedstawiciela działu kadr.

+ Złóż skargę na piśmie

Jeśli nieformalne podejście nie przyniesie rezultatów, należy zgłosić sprawę formalnie, składając pisemną skargę. Zapoznaj się z regulaminem składania skarg w miejscu pracy lub kodeksem postępowania LRA, aby uzyskać wskazówki dotyczące składania formalnych pisemnych skarg. Przykładowe pismo ze skargą znajduje się w załącznikach do niniejszego przewodnika.

Po złożeniu formalnej, pisemnej skargi pracodawca powinien zareagować zgodnie z regulaminem obowiązującym w miejscu pracy lub kodeksem postępowania LRA. Procedury rozpatrywania skarg pomagają pracodawcom w sprawiedliwym, spójnym i szybkim rozpatrywaniu skarg oraz w unikaniu konieczności podejmowania działań prawnych, jeśli to możliwe.



+ Co zrobić, jeśli pracodawca nie rozpatrzy mojej skargi w sposób satysfakcjonujący?

Jeśli uważasz, że pracodawca nie rozstrzygnął skargi w zadowalający sposób lub zastosował wadliwą procedurę, powinieneś mieć możliwość złożenia odwołania.

Pracodawca powinien rozpatrzyć odwołanie bezstronnie. W miarę możliwości odwołanie powinno zostać rozpatrzone przez kierownika, który nie był wcześniej zaangażowany w sprawę.

Pracownicy mają ustawowe prawo do tego, aby podczas rozprawy odwoławczej towarzyszył im kolega z pracy lub przedstawiciel związku zawodowego.

W przypadku niezadowolenia z wyniku odwołania, można rozważyć skorzystanie z innej drogi rozwiązania problemu lub wniesienie skargi do sądu. Zasięgnij dalszej porady, jeśli rozważasz wszczęcie postępowania sądowego przeciwko swojemu pracodawcy lub byłemu pracodawcy.



CIĄG DALSZY...

Procedura składania skargi

- ✓ Złożenie nieformalnej skargi
- ✓ Złożenie formalnej, pisemnej skargi
- ✓ Jeśli nie jesteś zadowolony z wyniku, odwołaj się od decyzji

Alternatywy dla postępowania prawnego

Jeśli skarga w miejscu pracy nie została rozwiązana, istnieją alternatywy dla Sądu Pracy.

Czytaj dalej, aby dowiedzieć się więcej o mediacjach i arbitrażu.



MEDIACJE

Niektóre duże zakłady pracy, takie jak NHS, oferują usługę mediacji w sporach pracowniczych.

Podczas mediacji bezstronny ekspert znany jako „mediator” rozmawia z obiema stronami (w razie potrzeby razem) i zapewnia im możliwość wypowiedzenia się i bycia wysłuchanym. Mediator będzie współpracował z obiema stronami, aby spróbować rozwiązać spór, pomagając im dojść do porozumienia. Jego zadaniem nie jest wydawanie wyroków, lecz ułatwianie rozmów i rozwiązywanie sporów.

Mediacje nie będą skuteczne, jeśli obie strony sporu nie będą współpracować.

Zaletą mediacji jest to, że są one zazwyczaj szybsze, często trwają krócej niż jeden dzień, prawie zawsze są tańsze i zazwyczaj mniej stresujące. Mediacje nie są jednak prawnie wiążące, chyba że zostanie to wcześniej uzgodnione.

Mediacje mogą być obowiązkową częścią procedury rozpatrywania skarg przez pracodawcę. Jeśli tak jest, zostanie to określone w umowie o pracę. Mediacje mogą być prowadzone bezpośrednio przez kogoś w firmie lub alternatywnie przez źródło zewnętrzne.

Agencja Stosunków Pracy oferuje bezpłatną usługę mediacji, o którą mogą wystąpić pracodawca lub pracownik.

A woman with long brown hair, wearing a black blazer over a white collared shirt, is looking towards a man. The man, who is Black, is partially visible on the right side of the frame, wearing a dark suit. He is holding a pen in his right hand. They appear to be in a modern office setting with large windows in the background. A large blue diagonal shape is overlaid on the left side of the image.

ARBITRAŻ

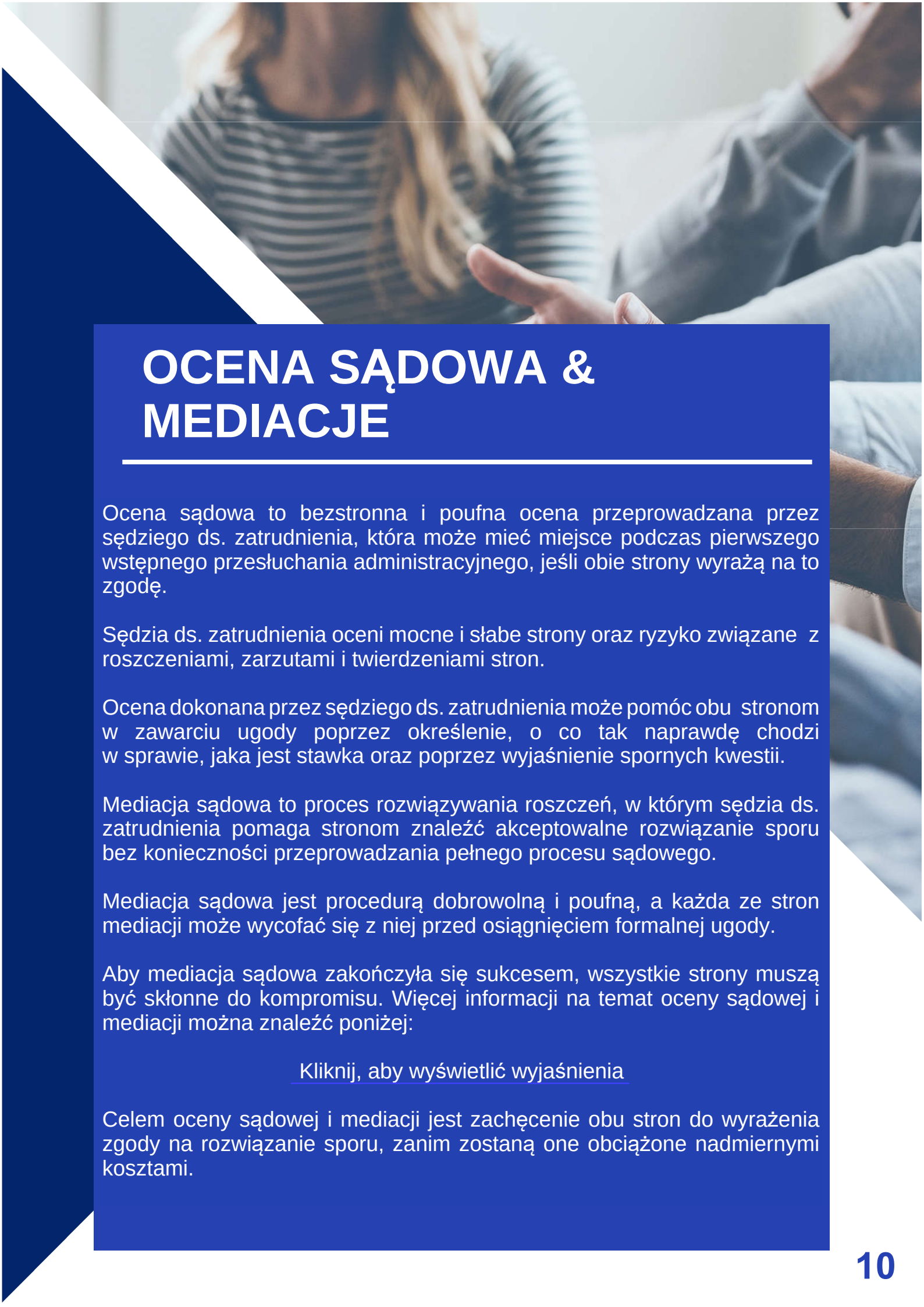
Arbitraż to kolejna alternatywa dla postępowania sądowego.

Podczas arbitrażu, bezstronna osoba znana jako „arbitr” będzie działać jako sędzia i decydować pomiędzy dwoma punktami widzenia. Arbitraż może być wykorzystywany do rozwiązywania indywidualnych problemów lub sporów zbiorowych w miejscu pracy, bez konieczności zwracania się do Sądu Pracy lub Sądu ds. Uczciwego Zatrudnienia.

Obie strony przedstawiają swoje racje arbitrowi, dostarczają dowodów i powołują świadków, którzy opowiadają się po ich stronie. Obie strony zwykle uzgadniają z góry, czy decyzje arbitra będą prawnie wiążące, czy też mogą nadal udać się do sądu, jeśli się nie zgodzą.

Postępowanie arbitrażowe jest często szybsze i mniej formalne niż postępowanie przed sądem. Należy zwrócić uwagę na różnicę między arbitrażem a mediacją. Arbitraż daje możliwość rozstrzygnięcia problemu lub skargi przez arbitra. Natomiast w przypadku mediacji, mediator ma za zadanie ułatwić porozumienie i rozmowę między stronami.

Agencja Stosunków Pracy oferuje bezpłatny system arbitrażu, który może rozstrzygać większość spraw z zakresu prawa pracy.



OCENA SĄDOWA & MEDIACJE

Ocena sądowa to bezstronna i poufna ocena przeprowadzana przez sędziego ds. zatrudnienia, która może mieć miejsce podczas pierwszego wstępnego przesłuchania administracyjnego, jeśli obie strony wyrażą na to zgodę.

Sędzia ds. zatrudnienia oceni mocne i słabe strony oraz ryzyko związane z roszczeniami, zarzutami i twierdzeniami stron.

Ocena dokonana przez sędziego ds. zatrudnienia może pomóc obu stronom w zawarciu ugody poprzez określenie, o co tak naprawdę chodzi w sprawie, jaka jest stawka oraz poprzez wyjaśnienie spornych kwestii.

Mediacja sądowa to proces rozwiązywania roszczeń, w którym sędzia ds. zatrudnienia pomaga stronom znaleźć akceptowalne rozwiązanie sporu bez konieczności przeprowadzania pełnego procesu sądowego.

Mediacja sądowa jest procedurą dobrowolną i poufną, a każda ze stron mediacji może wycofać się z niej przed osiągnięciem formalnej ugody.

Aby mediacja sądowa zakończyła się sukcesem, wszystkie strony muszą być skłonne do kompromisu. Więcej informacji na temat oceny sądowej i mediacji można znaleźć poniżej:

[Kliknij, aby wyświetlić wyjaśnienia](#)

Celem oceny sądowej i mediacji jest zachęcenie obu stron do wyrażenia zgody na rozwiązanie sporu, zanim zostaną one obciążone nadmiernymi kosztami.

WSZCZĘCIE DZIAŁAŃ PRAWNYCH

Jeśli nie jesteś w stanie rozwiązać swojego problemu w miejscu pracy z pracodawcą, możesz rozważyć złożenie skargi do sądu.



Podjęcie decyzji o skierowaniu sprawy do sądu

Decyzja o wszczęciu postępowania sądowego nie powinna być podejmowana pochopnie. Udział w postępowaniu sądowym może być długotrwałym i czasochłonnym procesem, który może również powodować stres finansowy i emocjonalny.

Niektóre kwestie do rozważenia to:

- + Możliwość uzyskania nagrody finansowej w przypadku wygrania sprawy.
- + Możliwość przywrócenia do pracy lub formalnego przyznania się do popełnionego wykroczenia.
- + Chociaż nie będziesz musiał pokrywać żadnych kosztów drugiej strony tylko dlatego, że przegrałeś sprawę, sąd może nakazać ci pokrycie całości lub części kosztów drugiej strony, jeśli uzna, że działałeś w sposób obraźliwy, dokuczliwy lub w inny sposób nierozsądny.
- + Wniesienie pozwu do sądu może znacząco zaszkodzić relacjom w pracy. Jest to coś, co należy wziąć pod uwagę, jeśli ostatecznie chcesz zostać przywrócony na swoje stanowisko.
- + Processądowymogabybyć długotrwały i wymaga czasu, aby dojść do rozprawy końcowej.

- + Postępowanie przed sądem ma charakter formalny. Będzie on wymagał od Ciebie wystąpień publicznych i stawienia czoła wyzwaniu przesłuchania przez pracodawcę, pozwanego lub jego przedstawicieli prawnych.



Identyfikacja kwestii prawnych

Nie wszystkie problemy związane z pracą muszą być kwestiami prawnymi. Powinieneś zasięgnąć poradyprawnejnawczesnym etapie, aby spróbować ustalić, czy w Twojej sprawie występują jakiegokolwiek kwestie prawne. Sąd może rozpatrywać jedynie sprawy dotyczące określonych kwestii prawnych. Jest to określane jako właściwość do rozpatrzenia roszczenia.

Możesz zdecydować się na złożenie wniosku do sądu, jeśli:

- + zostałeś niesprawiedliwie zwolniony;
- + zostałeś zmuszony do odejścia z pracy z powodu zachowania pracodawcy lub innego pracownika (tzw. „konstruktywne zwolnienie”);
- + doznałeś dyskryminacji - tj. zostałeś potraktowany inaczej ze względu na wiek, płeć, rasę, niepełnosprawność, przekonania religijne lub polityczne, zmianę płci lub orientację seksualną;
- + byłeś traktowany mniej korzystnie od współpracowników ze względu na status umowy (np. umowa na czas nieokreślony, określony, umowa agencyjna itp.).

WSZCZĘCIE DZIAŁAŃ PRAWNYCH

- + dokonałeś „chronionego ujawnienia” (jako „sygnalista”);
- + miałeś nieuprawnione potrącenia z wynagrodzenia (w tym niewypłacenie prawidłowego wynagrodzenia urlopowego);
- + zostałeś niesprawiedliwie wybrany do zwolnienia z pracy w ramach redukcji zatrudnienia.



Ograniczenia czasowe

Terminy są bardzo ważne w sprawach przed sądem pracy. Nieprzestrzeganie terminów może mieć fatalne skutki dla sprawy.

Większość roszczeń do sądu musi zostać wniesiona w ciągu **trzech miesięcy** od zakończenia zatrudnienia, spornego zdarzenia lub sporu. W sprawach dotyczących dyskryminacji termin ten wynosi trzy miesiące od ostatniego aktu dyskryminacji. Sądy przedłużają termin na złożenie pozwu tylko w wyjątkowych okolicznościach.



Uzyskanie porady

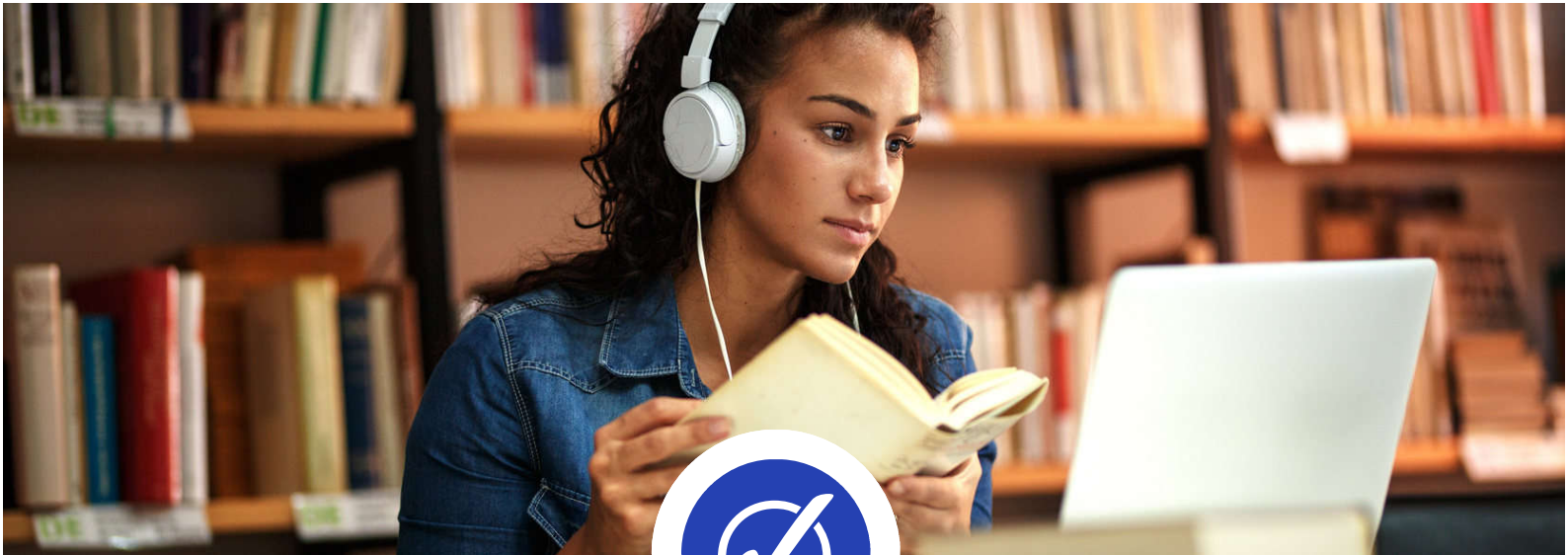
Pomoc z funduszu prawnego (Legal Aid) nie jest dostępna w przypadku roszczeń przed sądem pracy, z wyjątkiem wyjątkowych okoliczności. Oznacza to, że Legal Aid nie pokryje kosztów adwokata reprezentującego Cię na rozprawie.

W Irlandii Północnej istnieje kilka źródeł bezpłatnych porad prawnych:

- + Jeśli jesteś członkiem **związku zawodowego**, możesz być uprawniony do bezpłatnej porady prawnej i reprezentacji. Skontaktuj się ze swoim przedstawicielem związku zawodowego, aby dowiedzieć się, jakie usługi są dla Ciebie dostępne.
- + **Law Centre NI** oferuje bezpłatne porady prawne w zakresie prawa pracy dla pracowników. W niektórych okolicznościach zapewniamy pełną obsługę prawną, w tym reprezentację.
- + **Komisja Równości** zapewnia porady i pomoc w związku z dyskryminacją w pracy lub podczas poszukiwania pracy. Skontaktuj się z Komisją ds. Równości pod numerem 028 90 500 600.

Niektóre polisy ubezpieczeniowe dla gospodarstw domowych obejmują koszty prawne związane ze sporem pracowniczym. Sprawdź dokumenty polisy, aby dowiedzieć się, jaki zakres ochrony posiadasz. Ubezpieczyciel może pokryć koszty prawne w sprawie pracowniczej, jeśli polisa obejmuje „naruszenie umowy” jako jeden z ubezpieczonych obszarów. Jeśli polisa wyklucza „spory dotyczące handlu, zawodu lub zajęcia”, jest mało prawdopodobne, że będziesz mógł z niej skorzystać.

Jeśli polisa ubezpieczeniowa obejmuje spory pracownicze, ubezpieczyciel nie może zażądać, aby pracownik reprezentował wyznaczony przez niego prawnik. The Insurance Companies (Legal Expenses Insurance) Regulations 1990 stanowi, że masz prawo wybrać adwokata, a ubezpieczyciel musi pokryć uzasadnione honorarium adwokata w ramach polisy.



SKŁADANIE WNIOSKU DO SĄDU

Jeśli zdecydowałeś się złożyć wniosek do sądu, musisz wykonać kilka kroków proceduralnych.

1

Wczesne postępowanie pojednawcze

Od stycznia 2020 r. należy powiadomić Agencję Stosunków Pracy (LRA), jeśli chce się złożyć skargę do sądu. Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą powiadomić LRA, wypełniając formularz online lub dzwoniąc pod numer 03300552220.

Urzędnik ds. postępowania pojednawczego z LRA skontaktuje się z Tobą, zwykle w ciągu pięciu dni roboczych, aby zapytać, czy chcesz spróbować wczesnego postępowania pojednawczego w celu rozwiązania sprawy przed skierowaniem jej do sądu. Wczesne postępowanie pojednawcze jest dobrowolne, ale nie można wnieść roszczenia do sądu bez przynajmniej rozważenia takiej możliwości.

LRA, jeśli wyrazisz na to zgodę, podejmie próbę pojednania z pracodawcą.

Urzędnik ds. postępowania pojednawczego nie jest po to, aby wydać wyrok w sprawie, ale aby ułatwić negocjacje i pomóc obu stronom osiągnąć rozwiązanie, z którego będą zadowolone.

Postępowanie pojednawcze zwykle odbywa się przez telefon lub ewentualnie w formie spotkania. Celem jest osiągnięcie rozwiązania sporu, na które obie strony mogą się zgodzić, bez stresu i kosztów postępowania przed sądem.

Wczesne postępowanie pojednawcze oferuje opłacalną możliwość wczesnego rozstrzygnięcia sporu i ochrony relacji pracowniczych przed uwikłaniem się w batalię prawną. Wczesne postępowanie pojednawcze daje możliwość wynegocjowania porozumienia satysfakcjonującego obie strony.

Natomiast w przypadku postępowania przed sądem decyzja nie zależy od stron i istnieją ograniczenia co do tego, co sąd może postanowić.

Na przykład podczas postępowania pojednawczego można wynegocjować referencje jako część ugody. Sąd nie może jednak uwzględnić takiej kwestii w swoim orzeczeniu, nawet w przypadku wygranej.

SKŁADANIE WNIOSKU DO SĄDU

Jeśli rozstrzygnięcie sporne zostanie osiągnięte za pośrednictwem LRA, umowa będzie prawnie wiążąca. Porozumienie nie musi mieć formy pisemnej i może zostać zawarte ustnie. Następnie warunki zostaną zapisane na formularzu LRA, który zostanie podpisany przez obie strony porozumienia. Sąd zostanie powiadomiony przez urzędnika pojednawczego, że ugoda została uzgodniona, a sprawa zostanie oddalona.

Jeśli pracodawca odmówi udziału w postępowaniu pojednawczym lub proces ten zakończy się niepowodzeniem, LRA wyda numer zaświadczenia o wczesnym postępowaniu pojednawczym. Numer ten będzie potrzebny do złożenia wniosku do sądu.

Termin na złożenie pozwu do sądu (zwykle trzy miesiące od daty domniemanego zdarzenia) zostanie wstrzymany na czas postępowania pojednawczego. Jeśli postęp w postępowaniu pojednawczym jest mało prawdopodobny, możesz poprosić o wydanie zaświadczenia o postępowaniu pojednawczym.

LRA opublikowała przewodnik dotyczący wczesnego postępowania pojednawczego, który jest dostępny tutaj:

[Kliknij, aby wyświetlić przewodnik](#)



Wypełnianie formularza ET1

Aby złożyć wniosek do sądu, należy szczegółowo i pisemnie przedstawić swoje roszczenie na odpowiednim formularzu zwanym „**formularzem ET1**”.

Formularz wniosku ET1 musi zawierać:

- w szczególności **imię i nazwisko oraz**
- **adres powoda;**
- imię i nazwisko lub nazwę oraz adres
- każdego pozwanego;
- numer zaświadczenia o wczesnym postępowaniu pojednawczym;

- dane na zaświadczeniu o wcześniejszym postępowaniu pojednawczym muszą być zgodne z danymi na formularzu sądowym.

Sąd odrzuci formularz roszczenia, jeśli nie zawiera on powyższych informacji lub jeśli informacje te nie będą identyczne z zaświadczeniem o wcześniejszym postępowaniu pojednawczym.

Formularz ET1 powinien zawierać krótkie oświadczenie o tym, czego dotyczy roszczenie, w tym podsumowanie istotnych faktów. Należy przyjąć zwięzły i jasny styl redagowania.

Formularz ET1 powinien obejmować wszystkie kwestie, które mają zostać rozpatrzone przez sąd, ponieważ trudno jest zmienić lub dodać istotne kwestie po złożeniu dokumentów w sądzie.

Należy podać szczegóły wszelkich strat finansowych, które Twoim zdaniem poniosłeś. Sąd może poprosić Cię o przygotowanie zestawienia strat w późniejszym terminie.

Formularz ET1 można przesłać do sądu pocztą elektroniczną lub tradycyjną. Dane kontaktowe dostępne są na stronie internetowej sądu:

[Kliknij, aby wyświetlić stronę](#)

Formularz ET1 może zostać odrzucony z przyczyn technicznych. Jednym z takich powodów może być, że dane w formularzu ET1 i zaświadczeniu o wczesnym postępowaniu pojednawczym (takie jak nazwa pracodawcy) nie są takie same.



SKŁADANIE WNIOSKU DO SĄDU

Jeśli Twoje roszczenie zostało odrzucone w całości lub w części, możesz ubiegać się o ponowne rozpatrzenie decyzji. Podstawą może być, że decyzja o odrzuceniu była błędna lub pomyłkę można naprawić. Wniosek o ponowne rozpatrzenie należy złożyć w ciągu 14 dni od daty wysłania powiadomienia o odrzuceniu. Po otrzymaniu wniosku sędzia ds. zatrudnienia zadecyduje, czy wniosek może być rozpatrzony przez sąd.

Który sąd?

Sąd Pracy czy Sąd ds. Sprawiedliwego Zatrudnienia?

Kiedy ktoś w Irlandii Północnej mówi o wniesieniu sprawy do sądu pracy, odnosi się do Sądu Pracy lub Sądu ds. Sprawiedliwego Zatrudnienia. Chociaż Sąd Pracy i Sąd ds. Sprawiedliwego Zatrudnienia mieszczą się w tym samym budynku i zasiadają w nich ci sami sędziowie, zajmują się one różnymi kwestiami.

Sąd Pracy jest niezależnym organem sądowym, który rozpatruje roszczenia związane z zatrudnieniem. Obejmują one roszczenia związane z niesłusznym zwolnieniem, naruszeniem umowy, wynagrodzeniem i innymi płatnościami, a także dyskryminacją ze względu na płeć, rasę, niepełnosprawność, orientację seksualną, zmianę płci, wiek, pracę w niepełnym wymiarze godzin i równość wynagrodzeń.

Sąd ds. Sprawiedliwego Zatrudnienia jest niezależnym organem sądowym, który rozpatruje skargi dotyczące przekonań religijnych lub politycznych.

Jeśli roszczenie dotyczy kwestii właściwych zarówno dla Sądu Pracy, jak i Sądu ds. Sprawiedliwego Zatrudnienia, to Sąd ds. Sprawiedliwego Zatrudnienia zadecyduje o wszystkich aspektach roszczenia.



Odpowiedź pozwanego (ET3)

Po wysłaniu formularza ET1 do biura sądu, zostanie on przekazany pracodawcy. Jeśli pracodawca zdecyduje się kwestionować roszczenie, będzie znany jako „pozwany”.

Pozwany może przekazać ET1 swojemu przedstawicielowi prawnemu lub samodzielnie przygotować odpowiedź lub obronę. Odpowiedź nazywa się ET3. ET3 określa podstawę, na której roszczenie jest kwestionowane. Pozwany ma 28 dni od otrzymania ET1 na złożenie ET3 do sądu.

ET3 wskazuje, czy pozwany zamierza sprzeciwić się roszczeniu i przedstawia podstawy takiego sprzeciwu. Otrzymasz odpis ET3 po jego zweryfikowaniu.

Jeśli pracodawca nie przedstawi formularza ET3 w dozwolonym terminie, wyznaczona zostanie rozprawa w celu rozpatrzenia sprawy. Pozwany zazwyczaj nie może uczestniczyć w tej rozprawie.

SKŁADANIE WNIOSKU DO SĄDU

4

Uczestnictwo w wstępnej rozprawie administracyjnej

Po rozpatrzeniu ET1 i ET3, strony otrzymają z biura sądu datę administracyjnej rozprawy wstępnej.

Rozprawa jest okazją dla sądu do określenia kwestii spornych w sprawie i uzgodnienia harmonogramu działań proceduralnych. Podczas rozprawy ustalona zostanie również data wymiany dokumentów.

Podczas wstępnej rozprawy sędzia zapyta, czy którakolwiek ze stron planuje powołać świadków w celu złożenia zeznań na rozprawie, a jeśli tak, to ilu tych świadków będzie.

O ile to możliwe, należy wcześniej zapytać świadków, czy są gotowi złożyć zeznania przed sądem.



SKŁADANIE WNIOSKU DO SĄDU

5

Wymiana dowodów

Jest to okazja do wymiany dowodów z pozwanym na temat sprawy.

Dowody mogą obejmować wiadomości e-mail, listy, wiadomości WhatsApp, zdjęcia, podręczniki dla pracowników, protokoły, memoranda i umowy o pracę. Wiele z tych dokumentów może znajdować się w posiadaniu pracodawcy.

Powinieneś dostarczyć pozwanemu wszelką dokumentację związaną z poniesioną stratą finansową, taką jak koszty poniesione w celu znalezienia nowej pracy i odcinki wypłaty od nowego pracodawcy.



Wezwanie do ujawnienia

Po otrzymaniu ET3 od pozwanego, możesz zwrócić się do niego o ujawnienie wszystkich dokumentów znajdujących się w jego posiadaniu, pod jego opieką, władzą lub kontrolą, odnoszących się do kwestii w twojej sprawie. Możesz zażądać konkretnych dowodów od pozwanego w „wezwanie do ujawnienia”, w którym wymienisz konkretne dokumenty, których potrzebujesz.

Należy poprosić o odpowiedź na wezwanie do ujawnienia w ciągu 14 dni i ostrzec, że w przypadku braku satysfakcjonującej odpowiedzi od pozwanego wystąpi się o nakaz udzielenia odpowiedzi.

Przykładowe wezwanie do ujawnienia znajduje się w załącznikach do niniejszego przewodnika.



Wezwanie do ujawnienia dodatkowych informacji

Można również zadać pozwanemu pytania dotyczące kwestii, które wynikają z oświadczeń lub zarzutów przedstawionych w ET3. Nazywa się to „wezwanie do ujawnienia dodatkowych informacji”.

Pozwany będzie musiał odpowiedzieć na twoje wezwania, udzielając odpowiedzi i dostarczając odpowiednią dokumentację.



SKŁADANIE WNIOSKU DO SĄDU



Kwestionariusze ustawowe

Jeśli sprawa obejmuje zarzut dyskryminacji, warto doręczyć pozwanemu kwestionariusz ustawowy.

Jest to przydatny sposób na uzyskanie dalszych informacji od pracodawcy. Szczegóły dotyczące tych kwestionariuszy można znaleźć na stronie internetowej Komisji Równości.



Odpowiedzi na wezwania pozwanego

Pozwany może również zażądać od ciebie określonych dokumentów i informacji, doręczając ci wezwanie do ujawnienia oraz wezwanie do ujawnienia dodatkowych informacji. Masz obowiązek odpowiedzieć na wezwania pozwanego.

Zazwyczaj strony mają 14 dni na przekazanie informacji drugiej stronie. Jednakże proces ujawniania informacji jest ciągłym obowiązkiem dla obu stron. Jeśli istotne informacje wyjdą na jaw w trakcie procesu sądowego, strony są zobowiązane do ujawnienia ich drugiej stronie, gdy tylko staną się dostępne.



Odpowiedzi na kwestie prawne i faktyczne

Na wstępnej rozprawie administracyjnej sędzia może spróbować ustalić kwestie prawne i faktyczne w sprawie lub wyznaczyć datę dokonania uzgodnień w tych kwestiach między stronami. Jest to znane jako oświadczenie o kwestiach prawnych i faktycznych.

Oświadczenie o kwestiach prawnych i faktycznych jest zazwyczaj napisane w neutralny sposób, ponieważ oczekuje się, że zostanie ono uzgodnione między stronami, jeśli to możliwe. Oświadczenie obejmuje istotne kwestie faktyczne i podstawowe argumenty prawne związane ze sprawą.

Aby uzgodnić kwestie prawne i faktyczne w sprawie (na przykład prawo dotyczące dyskryminacji ze względu na płeć), będziesz musiał stosować prawo, które ma zastosowanie do twojej sprawy i fakty, które musisz udowodnić (na przykład, że osoba przeciwnej płci była traktowana w sposób bardziej uprzywilejowany niż ty).

Jeśli twierdzisz, że zostałeś niesłusznie zwolniony, będziesz musiał wykazać, dlaczego uważasz, że postępowanie pracodawcy było nieuczciwe i wskazać regulaminy i procedury, które nie były przestrzegane.



SKŁADANIE WNIOSKU DO SĄDU

✓ Zeznania świadków

Sąd przeprowadza rozprawy, zarządzając wymianę pisemnych zeznań świadków, które są odczytywane przez skład orzekający przed rozprawą. Po rozpoczęciu rozprawy zeznania świadków są odczytywane, a ich treść może zostać poddana przesłuchaniom wzajemnym.

University of Ulster opublikował przewodnik dotyczący sporządzania własnych zeznań świadków, do którego można uzyskać dostęp tutaj:

Kliknij, aby wyświetlić przewodnik

Powód zawsze będzie świadkiem we własnej sprawie. Zeznanie powoda jest ważnym dokumentem, który przedstawia dowody w formie narracyjnej. Jeśli masz innych świadków, oni również będą musieli napisać zeznania, które zostaną przekazane pozwanemu i sądowi.

Zeznanie powinno być wyczerpujące, ponieważ nie można go uzupełniać po jego sporządzeniu i doręczeniu. Zeznanie powinno określać istotne tło skargi i szczegółowo opisywać sposób powstania sporu.

Jeśli ubiegasz się o odszkodowanie, powinieneś określić kwotę straty pieniężnej i sposób jej obliczenia. Przykładem może być wskazanie, że w nowej pracy otrzymujesz znacznie niższe wynagrodzenie niż w poprzedniej.

Świadek powinien wskazać istotne dokumenty, na które chce zwrócić uwagę sądu.

Ważne jest, aby zeznania były prawidłowe, ponieważ sąd nie zezwoli stronom na dodawanie czegokolwiek lub zmianę zeznań po ich wymianie, chyba że z istotnego powodu.

Ty i twoi świadkowie powinniście znać swoje zeznania i wszelkie dokumenty, o których w nich mowa. Będziesz mieć przed sobą kopię swojego zeznania i będziesz mógł się do niej odwołać podczas przesłuchania wzajemnego.

Jeżeli powód chce, aby ktoś złożył zeznania w jego imieniu, powinien zorganizować jego obecność na rozprawie. Jeśli dana osoba nie chce stawić się na rozprawie lub jeśli występują inne trudności, należy zwrócić się do sądu na piśmie z co najmniej 10-dniowym wyprzedzeniem przed rozprawą z wnioskiem o wydanie nakazu stawienia się. Wniosek o wydanie nakazu stawienia się świadka powinien zawierać:

- + imię i nazwisko oraz adres świadka;
- + charakter zeznań, które może złożyć;
- + oświadczenie stwierdzające, że świadek został wezwany do stawienia się przed sądem, ale odmówił.



SKŁADANIE WNIOSKU DO SĄDU

6

Rozprawa

W Irlandii Północnej działa jeden sąd pracy, który mieści się w Killymeal House w Belfaście. Biuro sądu prześle stronom zawiadomienie o rozprawie na co najmniej 14 dni przed jej terminem.

Rozprawa będzie zwykle prowadzona przez pełny skład sądu, w skład którego wchodzi sędzia ds. zatrudnienia i dwóch ławników. Rozprawa zwykle odbywa się publicznie.

Strony mogą składać zeznania i przesłuchiwać własnych świadków oraz przesłuchiwać świadków drugiej strony.

Każda ze stron może również zwrócić się do sądu, przedstawiając argumenty dotyczące dowodów i prawa.

W pozwie o niesłuszne zwolnienie świadkowie strony pozwanej składają zeznania jako pierwsi, ponieważ to były pracodawca musi uzasadnić swoje zwolnienie.

We wszystkich innych przypadkach pracownik jest wzywany jako pierwszy w celu złożenia zeznań. Podczas rozprawy możesz przedstawić swoją sprawę osobiście lub być reprezentowanym.

Podczas rozprawy sędzia będzie zarządzał przebiegiem rozprawy i czasem, przez jaki każdy świadek może składać zeznania. Członkowie sądu mogą zadawać pytania stronom lub świadkom w celu uzyskania istotnych faktów.

W razie niejasności co do procedury można poprosić sędziego o wskazówki. Podczas rozprawy należy zwracać się do sędziego ds. zatrudnienia per „panie/pani sędzio”.

Jeśli powód nie jest obecny ani reprezentowany, sąd może rozstrzygnąć sprawę pod jego nieobecność po rozpatrzeniu wszelkich pisemnych oświadczeń złożonych przez powoda. Sąd może oddalić powództwo, jeśli powód nie stawi się na rozprawę.

Po przeprowadzeniu rozprawy sąd decyduje, czy roszczenie zostanie uwzględnione, czy też nie, a jeśli zostanie uwzględnione, jaki środek zaradczy jest odpowiedni.



DECYZJA SĄDU

Po zapoznaniu się z całością materiału dowodowego, sąd udaje się na naradę w celu podjęcia decyzji. Sąd wydaje decyzję ustnie lub zastrzega sobie prawo do wydania jej na piśmie w późniejszym terminie.

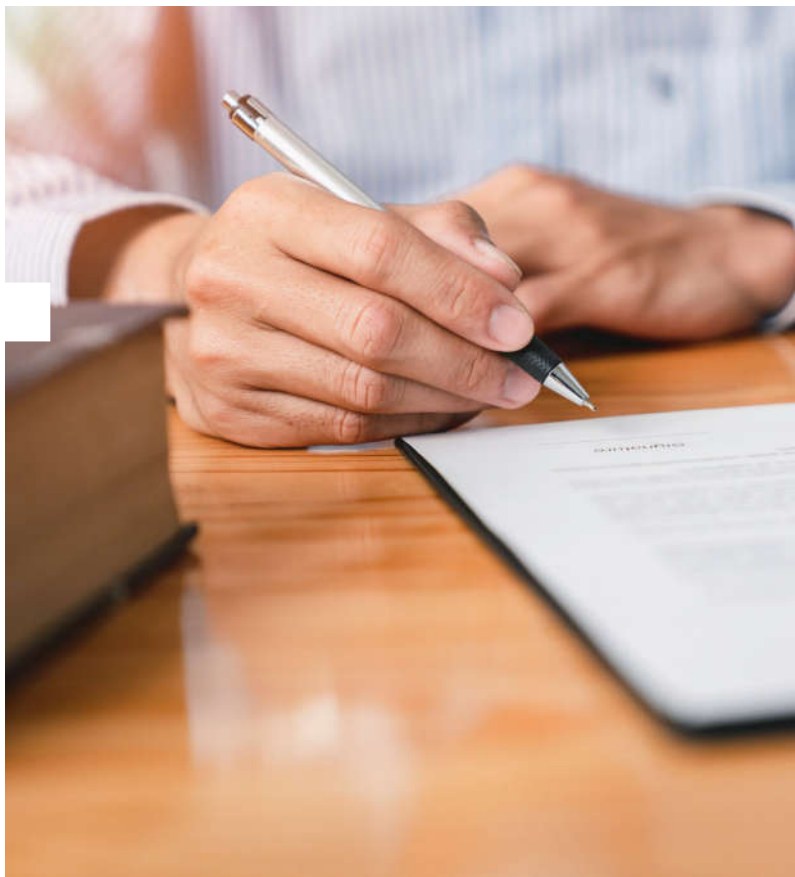


Koszty

Sądy pracy mają być miejscem przyjaznym dla użytkownika, w której zasądzenie kosztów przeciwko stronie jest uważane za wyjątkowe.

Nakaz zwrotu kosztów może jednak zostać wydany w okolicznościach, w których strona (lub jej przedstawiciel) działała w sposób dokuczliwy, obraźliwy, zakłócający lub w inny sposób nieuzasadniony, lub gdy całość lub część roszczenia lub odpowiedzi nie miała uzasadnionych szans powodzenia.

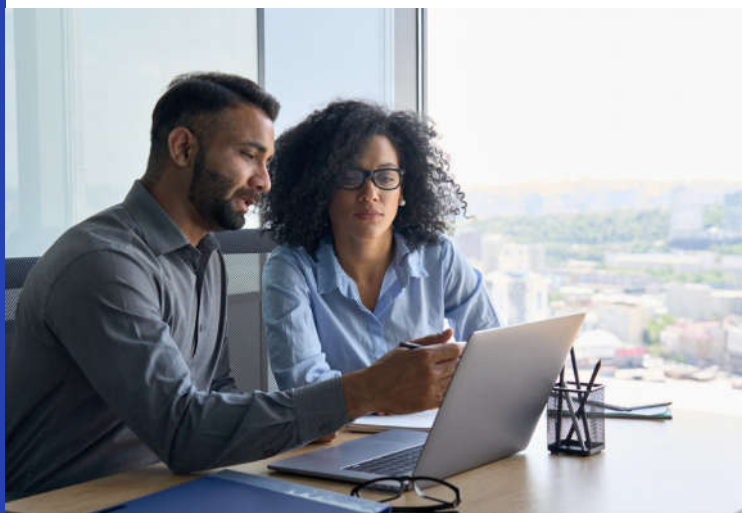
Jeśli reprezentujesz siebie przed sądem i odniesiesz sukces, sąd może przyznać ci kwotę pieniężną na pokrycie kosztów przygotowania, jeśli twój pracodawca działał nierozsądnie.



Odwołanie od decyzji sądu

Od decyzji sądu można odwołać się do sądu apelacyjnego wyłącznie w kwestiach prawnych. Sam fakt, że nie zgadzasz się z decyzją sądu dotyczącą tego, jak ocenił wiarygodność świadków, nie wystarczy, aby uzasadnić odwołanie.

W przypadku odwołania się od decyzji do sądu apelacyjnego, które przegrasz, możesz zostać obciążony znacznymi kosztami prawnymi. Przed rozważeniem wniesienia odwołania do sądu apelacyjnego należy zasięgnąć porady prawnej.



ZASPOKOJENIE ROSZCZENIA

Możesz uzgodnić lub próbować uzgodnić ugodę z pozwanym przed rozprawą. Sąd nie jest informowany o żadnych rozmowach dotyczących ugody. Rozmowy te są określane jako rozmowy „bez uszczerbku”.

W przypadku istniejącego sporu między stronami, zasada „bez uszczerbku” może uniemożliwić wykorzystanie oświadczeń lub rozmów przeprowadzonych w ramach rzeczywistej próby rozstrzygnięcia sporu jako dowodu w sądzie. Jednakże rozmowa „bez uszczerbku” nie może być wykorzystywana do ukrywania wysoce niewłaściwego zachowania wobec drugiej strony.

Jeśli pracodawca chce, abyś zrzekł się prawa do wniesienia roszczenia do sądu, istnieją tylko dwa legalne sposoby, aby to zrobić:

- + Ty i Twój pracodawca możecie wynegocjować porozumienie za pośrednictwem LRA; lub
- + Ty i Twój pracodawca możecie uzgodnić „porozumienie kompromisowe”.



Kompromis / porozumienia ugodowe

Kompromisowe porozumienie (czasami nazywane ugodą) zazwyczaj obejmuje obietnicę pracodawcy, że zapłaci ci pewną sumę pieniędzy lub zgodzi się przestać traktować cię niezgodnie z prawem lub obie te rzeczy.

Umowa kompromisowa określa warunki porozumienia z pracodawcą. Jednym z warunków jest zgoda na to, że nie będziesz wszczynać postępowania sądowego przeciwko swojemu pracodawcy.

Kompromisowe porozumienie to umowa prawna między Tobą a Twoim pracodawcą, którą każda ze stron może wyegzekwować, jeśli druga strona nie zrobi tego, na co się zgodziła. Twój pracodawca prawdopodobnie będzie chciał, abyś zachował poufność porozumienia. Coraz popularniejsze stają się również zawieranie w umowie klauzuli o unikaniu przez obie strony dyskusji na temat sporu lub wygłaszania obraźliwych oświadczeń w mediach społecznościowych.

Twój pracodawca omówi z Tobą osobiście lub pisemnie, co powinno znaleźć się w umowie.



ZASPOKOJENIE ROSZCZENIA



Jeśli negocjacje nie doprowadzą do rozwiązania sporu z pracodawcą, zazwyczaj nie będziesz mógł powołać się na żadne z omówionych kwestii w przypadku wniesienia sprawy do sądu pracy. Jeśli chcesz powołać się na te rozmowy, zasięgnij porady prawnej.

W przypadku podjęcia decyzji o zawarciu ugody, pracodawca zazwyczaj pokrywa koszty uzyskania niezależnej porady prawnej od prawnika. Gwarantuje to, że nie rezygnujesz ze swoich praw bez uprzedniego uzyskania porady.

Jeśli podpiszesz ugodę bez uzyskania niezależnej porady prawnej, nadal możesz zwrócić się do sądu pracy.

Adwokat wyjaśni warunki porozumienia kompromisowego. Adwokat nie doradzi, czy jest to dobre porozumienie lub czy można było uzyskać lepszy wynik, udając się do sądu.

Rozważając ofertę pracodawcy, należy wziąć pod uwagę:

- + Jak rozsądna jest oferta pracodawcy?
- + Jak silna jest twoja sprawa?
- + Jakie słabe punkty ma twoja sprawa?
- + Jeśli pracodawca zgadza się na utrzymanie lub przywrócenie do pracy, czy wprowadzi uzgodnione zmiany w miejscu pracy?

Jeśli uważasz, że oferta pracodawcy nie jest rozsądna, możesz poprosić o jej zwiększenie. Alternatywnie, możesz odrzucić ofertę i zdecydować się na złożenie wniosku do sądu.

PRZYKŁADOWE PISMO ZE SKARGĄ

[Wstaw datę]

[Wstaw adres pracodawcy]

Szanowny [wstaw nazwę pracodawcy],

Piszę do Pana, aby zwrócić uwagę na problem, którego doświadczam w pracy. Mam nadzieję, że pomoże mi Pan rozwiązać ten problem w szybki i polubowny sposób.

Zgłosiłem ten problem nieformalnie [nazwisko przełożonego] w dniu [wstaw datę], ale do tej pory nie został on rozwiązany.

[Wstaw krótkie podsumowanie napotkanego problemu].

[Opisz, w jaki sposób problem wpływa na Ciebie. Odnieś się do wpływu, jaki ma on na Twoje zdrowie itp.]

[Opisz, jak Twoim zdaniem można rozwiązać ten problem].

Chciałbym mieć możliwość spotkania się z Panem w celu omówienia mojej skargi. Będę wdzięczny za odpowiedź z propozycją dogodnej daty i godziny. Chciałbym, aby na tym spotkaniu towarzyszył mi [przedstawiciel związku zawodowego/kolega].

Z poważaniem,

[Wstaw swoje imię i nazwisko]

PRZYKŁADOWE WEZWANIE DO UJAWNIEŃ

SĄD PRACY IRLANDII PÓŁNOCNEJ

MIĘDZY:

Numer sprawy

[Imię i nazwisko] (powód)
ORAZ
[Imię i nazwisko] (pozwany)

WEZWANIE DO UJAWNIEŃ

ZAWIADAMIA SIĘ, że pozwany jest niniejszym wzywany do ujawnienia powodowi w terminie 14 dni od daty niniejszego wezwania wszystkich dokumentów i zapisów znajdujących się w jego posiadaniu lub zarządzie, dotyczących kwestii spornych w powyższym postępowaniu. Jeśli wspomniane dokumenty i zapisy były, ale nie są już w posiadaniu lub zarządzie pozwanego, należy podać, kiedy pozwany się z nimi rozstał i co się z nimi stało.

PONADTO ZAWIADAMIA SIĘ, że bez uszczerbku dla ogólnego charakteru powyższego wezwania, pozwany jest niniejszym zobowiązany do dostarczenia określonych dokumentów:

1. Kopia akt osobowych powoda.
2. Kopia podręcznika dla personelu pozwanego.
3. Kopia umowy o pracę powoda.
4. Kopia danych dotyczących zatrudnienia powoda.
5. Kopia rejestru dyscyplinarnego powoda.
6. Kopia polityki dyscyplinarnej pozwanego.
7. Kopia wszystkich dowodów istotnych dla dochodzenia dyscyplinarnego.
8. Kopia wszystkich dokumentów, notatek, protokołów, tekstów, wiadomości e-mail, dokumentów firmowych lub memorandumów dotyczących zatrudnienia powoda przez pozwanego.
9. Kopia wszystkich listów, wiadomości e-mail, wiadomości tekstowych, notatek i wszelkiej innej dokumentacji związanej z jakimkolwiek zachowaniem lub ocenami wyników przeprowadzonymi z powodem podczas jego zatrudnienia u pozwanego.

PRZYKŁADOWE WEZWANIE DO UJAWNNIENIA

10. Kopia odcinków wypłat powoda za 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy.
11. Kopia dokumentu P45 powoda.
12. Wszystkie listy, e-maile, wiadomości tekstowe, notatki i wszelka inna dokumentacja dotycząca decyzji o zwolnieniu powoda.
13. Wewnętrzne lub zewnętrzne doradztwo pozwanego w zakresie zasobów ludzkich, w tym notatki i zapisy, wiadomości e-mail i odpowiednia korespondencja dotycząca kwestii związanych z niniejszą sprawą.
14. Wszystkie dokumenty, na których pozwany będzie chciał się oprzeć w obronie przed niniejszym roszczeniem.
15. Wszelka korespondencja, protokoły, zapisy i dokumenty jakiegokolwiek rodzaju znajdujące się w posiadaniu lub zarządzie pozwanego, mające znaczenie dla rozstrzygnięcia którejkolwiek z kwestii w niniejszej sprawie.

PONADTO INFORMUJE SIĘ, że jeśli pozwany nie odpowie lub zaniedba udzielenia odpowiedzi na niniejsze wezwanie w wyznaczonym terminie lub w terminie określonym w postanowieniu lub zarządzeniu sądu, zostanie złożony natychmiastowy wniosek do Sądu Pracy zgodnie z przepisami w celu uzyskania odpowiednich nakazów zmuszających do przedstawienia dokumentów. W takim przypadku niniejsza korespondencja zostanie wykorzystana w celu uzyskania nakazu pokrycia kosztów związanych z takim wnioskiem i wszelkimi rozprawami zorganizowanymi w związku z nim.

Data:

Podpis: [wstaw imię i nazwisko]

Podpis odręczny

[Wstaw adres]

PRZYKŁADOWE OŚWIADCZENIE O KWESTIACH PRAWNYCH I FAKTYCZNYCH

SĄD PRACY IRLANDII PÓŁNOCNEJ

MIĘDZY:

Numer sprawy

[Imię i nazwisko] (powód)

ORAZ

[Imię i nazwisko] (pozwany)

KWESTIE PRAWNE I FAKTYCZNE

Kwestie faktyczne

1. Kiedy rozpoczęło się zatrudnienie powoda?
2. Czy została zawarta pisemna umowa o pracę?
3. Jaka była rola i zakres obowiązków powoda?
4. Jaki był średni czas pracy powoda?
5. Jakie było prawo powoda do urlopu?

Kwestie prawne

1. Czy powód miał status pracownika, aby kwalifikować się do prawa do niesłusznego zwolnienia?
2. Czy pozwany postąpił niesłusznie prowadząc postępowanie dyscyplinarne?
3. Czy zastosowano uczciwy proces zwalniania powoda?
4. Czy pozwany nie zastosował 3-stopniowej procedury i czy zwolnienie było automatycznie niesłuszne?

PRZYKŁADOWE OŚWIADCZENIE O KWESTIACH PRAWNYCH I FAKTYCZNYCH

5. Czy powód zostałby zwolniony, gdyby zastosowano uczciwy proces?
6. Jakie zadośćuczynienie przysługuje powodowi, jeśli w ogóle?
7. Jaka jest właściwa miara odszkodowania?
8. Jeśli w procesie nie zastosowano 3-stopniowej procedury z winy pozwanego, jaki wzrost powinien mieć zastosowanie do przyznania odszkodowania?
9. Czy powód podjął rozsądne środki w celu złagodzenia swojej straty po utracie pracy?

INFORMACJE KONTAKTOWE

028 9024 4401

**PONIEDZIAŁEK - PIĄTEK
09:00 - 13:00**

**LAW CENTRE NI
ZESPÓŁ DS. ZATRUDNIENIA**

Chociaż dokładamy wszelkich starań, aby informacje zawarte w publikacjach Law Centre NI były dokładne, nie możemy ponosić odpowiedzialności za jakiegokolwiek nieścisłości lub ich konsekwencje. Informacje zawarte w niniejszym dokumencie nie powinny być traktowane jako kompletny i autorytatywny zbiór przepisów prawa. Law Centre NI działa wyłącznie na terenie Irlandii Północnej, a informacje zawarte w niniejszym dokumencie opisują stan prawny wyłącznie w Irlandii Północnej. Czytając dokumenty Law Centre, należy zwracać uwagę na datę ich publikacji, ponieważ przepisy mogły ulec zmianie od czasu ich opublikowania.