2023

október

MUNKAÜGYI BÍRÓSÁG

ÚTMUTATÓ

TARTALOM JEGYZÉK

03	Áttekintés és bevezetés
04	Hogyan kezelendők a munkahelyi problémák
07	A bírósági eljárások alternatívái
10	Bírói értékelés és közvetítés
11	Bírósági eljárás kezdeményezése
13	Kereset benyújtása a bíróságra
21	A bíróság döntése
22	Kereset rendezése
24	Mellékletek
24	Minta Panaszlevél
25	Minta - Felhívás
27	Minta Nyilatkozat jogi és ténybeli kérdésekről
29	A Law Centre NI elérhetőségei

ÁTTEKINTÉS ÉS **BEVEZETÉS**

Ezen útmutató célja, hogy segítsen eligazodni a bírósági rendszerben, és útmutatást adjon a kereset benyújtását megelőző eljárásokról és követelményekről.

Az útmutató a következőkre tér ki:

- Munkahelyi problémák kezelése
- A bírósági eljárások alternatívái
- Kereset benyújtása
- A bírósági eljárás
- A bíróság döntése
- Peren kívüli megállapodás

Ez az útmutató nem helyettesíti a képviseletet vagy a szakértői tanácsot. Az útmutató információkat tartalmaz ingyenes segítségre és támogatásra vonatkozóan.

A Law Center NI munkaügyi központja munkajoggal kapcsolatos tanácsokat ad, és képviseleti szolgáltatást nyújt alkalmazottak és munkavállalók számára.

Munkaügyi csapatunk szakszerű és bizalmas munkaügyi tanácsadó szolgálata ingyenes. Érdeklődni a 028 9024 4401-es telefonszámon lehet, hétfőtől péntekig 9.30 és 13.00 óra között.

Ezt az útmutatót a Law Center NI készítette a Gazdasági Minisztérium támogatásával.

HOGYAN KEZELENDŐK A MUNKAHELYI PROBLÉMÁK

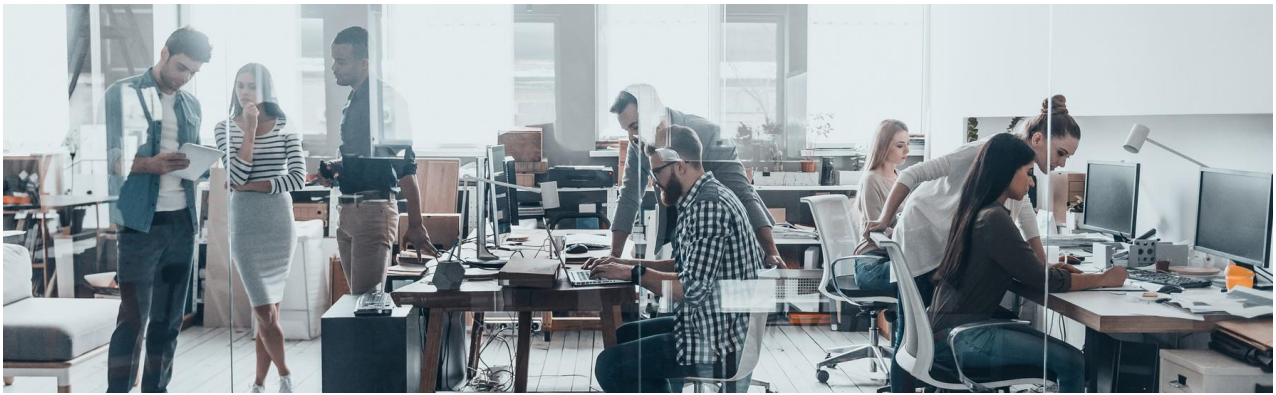
A munkahelyi problémák nagyon felkavaróak lehetnek, kihathatnak az otthoni és munkahelyi életre is. Ha először tapasztal munkahelyi problémát, lehet, hogy nem tudja, hova fordulhat. A munkahelyi problémák kezeléséhez ez az útmutató áll rendelkezésére. Ha az útmutatást alkalmazza az Ön esetére, talán könnyebben eligazodhat majd a munkahelyi problémákban, és ezzel együtt csökkenhet az okozott feszültség és stressz is.

Tanulmányozza a munkaszerződését és a munkahelyi vitás kérdések kezelésére vonatkozó irányelveket és eljárásokat

Ha a munkahelyén problémába ütközik, először nézzen utána, hogy az adott kérdés szerepel-e a foglalkoztatási feltételeiben vagy a munkahelyi szabályzatban. Ezeknek a dokumentumoknak a tanulmányozása segít megtudni, milyen lépéseket kell tennie, és mit várhat el a munkáltatójától.

A munkáltatójának lehet munkahelyi panaszkezelésre és fegyelmi eljárásokra vonatkozó szabályzata. Ez a szabályzat meghatározza a szükséges lépéseket, ha sérelmével kapcsolatosan panaszt szeretne benyújtani a munkáltatójához. A sérelmek olyan aggályok, problémák vagy panaszok, amelyekkel a munkavállalók járulnak munkáltatójukhoz. Munkahelyi szabályzata azt is meghatározza, hogy mit várhat el munkáltatójától, és mit kell tennie, ha nem elégedett a munkáltatójától kapott válasszal. A szabályzat arról is tájékoztatja, hogy mik az Önnel szembeni elvárások.

Ha a munkáltatója nem rendelkezik munkahelyi panasztételi vagy fegyelmi szabályzattal, tekintse meg a **Labour Relations Agency** (munkaügyi kapcsolatok ügynöksége) **Fegyelmi és panasztételi eljárásokról szóló szabályzatát (LRA Code)**, amely útmutatást nyújt arra vonatkozóan, mit kell tennie a panasz előterjesztéséhez, és milyen normákhoz kell tartania magát a munkáltatójának.



Említse meg az ügyet nem hivatalos formában

Miután tanulmányozta a szerződését és a munkahelyi szabályzatokat, próbálja meg nem hivatalos formában felvetni a problémát munkáltatójának. Néha elég egy kötetlen beszélgetés egy felettessel egy munkahelyi probléma megoldásához. Ha az Ön közvetlen felettese a probléma forrása, keressen egy másik vezetőt, akiben megbízhat, vagy a humánerőforrás osztály képviselőjét.

Fogalmazza meg írásban a panaszát

Ha az informális megközelítés nem működik, vesse fel ügyét formálisan, a panasz írásban történő benyújtásával. Tanulmányozza a munkahelyi panaszkezelési szabályzatot vagy az LRA eljárásokat, ha útmutatást szeretne a panasz hivatalos írásbeli előterjesztéséhez. A panaszlevélre az útmutató függelékeiben talál példát.

Ha hivatalosan írásban nyújtja be panaszát, munkáltatójának válaszolnia kell a munkahelyi szabályzatnak vagy az LRA eljárásainak megfelelően. A panaszkezelési eljárások segítenek a munkáltatóknak abban, hogy tisztességesen, következetesen és gyorsan kezeljék a panaszokat, és lehetőség szerint elkerüljék a jogi lépések szükségességét.

Mi történik akkor, ha nem vagyok elégedett azzal, ahogy a munkáltatóm kezeli a panaszomat?

Ha úgy érzi, hogy munkáltatója nem oldotta meg kielégítően panaszát, vagy helytelenül járt el, lehetőséget kell biztosítania Önnek a fellebbezésre.

Munkáltatójának pártatlanul kell kezelnie fellebbezését. Lehetőség szerint olyan vezetőnek kell meghallgatnia a fellebbezést, aki korábban nem vett részt az Ön ügyében.

A munkavállalónak törvény biztosította joga van ahhoz, hogy a fellebbezési tárgyalásra egy munkatárs vagy szakszervezeti képviselő kísérje el.

Ha nem elégedett a fellebbezés eredményével, kereshet a probléma megoldására másik utat, vagy keresetet nyújthat be a bíróságra. Kérjen további tanácsot, ha bírósági eljárást tervez munkáltatója vagy korábbi munkáltatója ellen.

FOLYTATÁS...

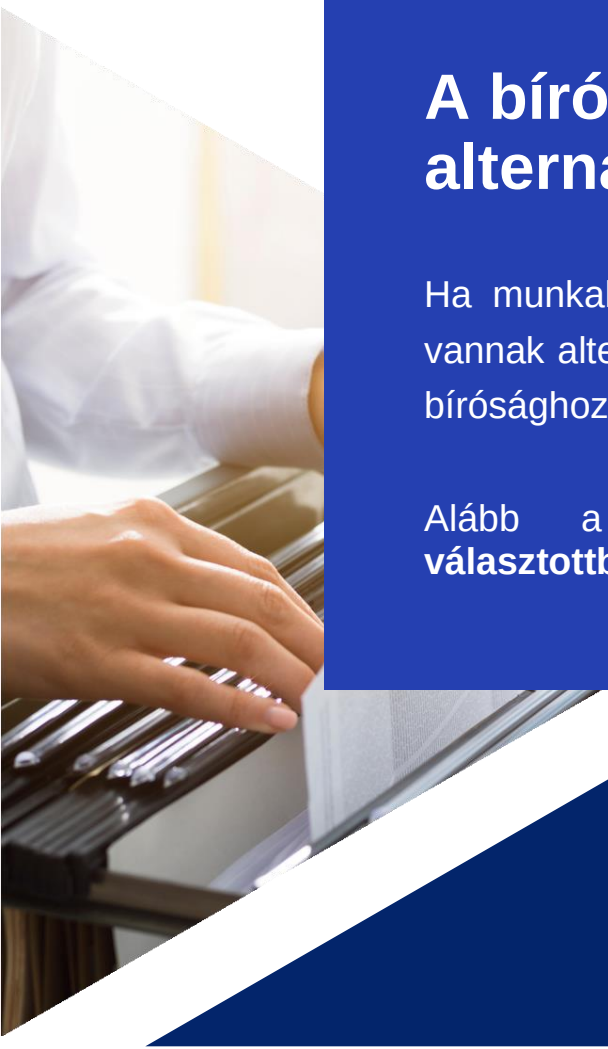
Sérelemkezelési eljárás

- Sérelem nemhivatalos előterjesztése
- Sérelem hivatalos, írásbeli benyújtása
- Ha nem elégedett az eredménnyel, fellebbezhet a döntés ellen

A bírósági eljárások alternatívái

Ha munkahelyi sérelme nem oldódott meg, vannak alternatívái annak, hogy a munkaügyi bírósághoz forduljon.

Alább a **mediáció** (közvetítés) és a **választottbíróság** lehetőségét ismertetjük.



MEDIÁCIÓ (KÖZVETÍTÉS)

Egyes nagyobb munkahelyek, mint például az NHS, közvetítői szolgáltatást kínálnak munkahelyi viták esetén.

A mediáció során a „*mediátornak*” nevezett pártatlan szakértő mindkét féllel (szükség esetén együtt) beszél, lehetőséget biztosít számukra, hogy megszólalhassanak és meghallgassák egymást. A mediátor mindkét féllel együttműködve megpróbálja megoldani a vitát azáltal, hogy segít nekik megegyezésre jutni. Nem az a feladatuk, hogy ítéletet hozzanak, hanem hogy segítsenek a kommunikáció megkönnyítésében és a probléma megoldásában.

A mediáció nem járható út, ha az egymással konfliktusban lévő felek nem hajlandóak együttműködni.

A mediáció előnye, hogy általában gyorsabb, gyakran kevesebb mint egy napig tart, szinte mindig olcsóbb és általában kevésbé stresszes. A közvetítés azonban jogilag nem kötelező érvényű, hacsak erről előzetesen meg nem állapodnak.

A közvetítés kötelező része lehet a munkáltatója panasztételi eljárásának. Ha ez áll fenn, akkor ez a munkaszerződésében szerepel. A közvetítést közvetlenül az Ön cégén belüli vagy külső forráson keresztül alkalmazott személy kezelheti.

A Labour Relations Agency ingyenes közvetítői szolgáltatást kínál, amelyet a munkáltató vagy a munkavállaló is kérhet.

VÁLASZTOTTBÍRÓSÁG

A választottbíróság a bírósági eljárások másik alternatívája.

A választottbírósági eljárás során egy pártatlan személy, az úgynevezett „döntőbíró” jár el bíróként, és dönt a két nézőpont tekintetében. A választottbírósági eljárás alkalmazható egyéni problémák vagy kollektív munkahelyi viták megoldására anélkül, hogy a munkaügyi vagy a tisztességes foglalkoztatás bíróságához fordulnának.

Mindkét fél előadja álláspontját a választottbírónak, bizonyítékot szolgáltat, és tanúkat hív, hogy ismertessék az ügyet az ő oldalukról. A két fél általában előre megállapodik abban, hogy a választottbíró határozatai jogilag kötelező erejűek lesznek-e, vagy megállapodás hiányában továbbra is fordulhatnak-e bírósághoz vagy törvényszékhez.

A választottbírósági eljárás gyakran gyorsabb és kevésbé formális, mint a törvényszéki vagy bírósági eljárások. Kérjük, ne feledje, a választottbíróság és a közvetítés két különböző eljárás. A választottbíróság lehetőséget biztosít arra, hogy problémáját vagy panaszát választottbíró döntse el. Míg a közvetítésnél a közvetítő azért van, hogy megkönnyítse a felek közötti megállapodást és kommunikációt.

A Labour Relations Agency ingyenes választottbírósági rendszert kínál, amely a legtöbb munkajogi kérdésben dönthet.

BÍRÓI ÉRTÉKELÉS ÉS MEDIÁCIÓ

A bírói értékelés egy munkaügyi bíró által végzett pártatlan és bizalmas értékelés, amelyre mindkét fél egyetértése esetén kerülhet sor az első ügykezelési előkészítő meghallgatáson.

A munkaügyi bíró felméri a felek követeléseinek és állításainak erősségeit, gyengéit és kockázatait.

A munkaügyi bíró értékelése segítheti mindkét felet abban, hogy egyezségre jussanak azáltal, hogy meghatározza, miről is szól az ügy, mi a tét, és tisztázza a vitás kérdéseket.

A bírói közvetítés a követelések rendezésére szolgáló eljárás, amelyben a munkaügyi bíró segít a feleknek abban, hogy elfogadható megoldást találjanak vitájukra anélkül, hogy egy teljeskörű tárgyalásra kerülne sor.

A bírói közvetítés önkéntes és bizalmas eljárás, és a közvetítésben részt vevő bármely fél kiléphet az eljárásból, mielőtt hivatalos egyezségi megállapodást kötnének.

Ahhoz, hogy a bírói közvetítés sikeres legyen, minden félnek hajlandónak kell lennie a kompromisszumra. A bírói értékeléssel és közvetítéssel kapcsolatos további információk alább találhatók:

Kattintson ide további információkért

A bírói értékelés és közvetítés célja, hogy mindkét felet megállapodásra ösztönözze, mielőtt elharapódzna a vita és túlzott költségek halmozódnának fel.

BÍRÓSÁGI ELJÁRÁS **KEZDEMÉNYEZÉSE**

Ha nem sikerül megoldani a munkáltatójával szembeni munkahelyi problémáját, keresetet nyújthat be a bíróságra.

Forduljon-e a bírósághoz?

Nem szabad könnyelműen meghoznia a bírósági eljárás megindításáról szóló döntést. A bírósági eljárás hosszadalmas és időigényes folyamat lehet, amely anyagi és lelki stresszt is okozhat.

Néhány megfontolandó kérdés:

- Anyagi kárpótlás lehetősége, ha megnyeri az ügyét.
- Visszakerülhet a beosztásába, vagy az Ön ellen elkövetett jogsértés hivatalos elismerésére kerülhet sor.
- Bár nem kell fizetnie a másik fél költségeit pusztán azért, mert elvesztette az ügyét, a bíróság kötelezheti Önt a másik fél költségei egy részének vagy egészének megfizetésére, ha úgy ítéli meg, hogy Ön visszaélésszerűen, rosszindulatúan vagy egyébként indokolatlanul járt el.
- Ha keresetet nyújt be a bíróságra, az jelentősen károsíthatja munkakapcsolatait. Ezt érdemes megfontolni, ha végül vissza kívánja kapni a munkakörét.
- A bírósági eljárás hosszadalmas lehet, és időbe telik, míg eljut a zárótárgyalásig.
- A bírósági eljárás formális. Vállalnia kell, hogy nyilvánosan megszólaljon és szembe kell néznie azzal a kihívással, hogy munkáltatója, az alperes, vagy jogi képviselői keresztkérdéseket tesznek fel Önnek.

A jogi kérdések meghatározása

Nem minden munkával kapcsolatos probléma feltétlenül jogi probléma. Kérjen jogi tanácsot az ügy korai szakaszában annak megállapítására, hogy van-e jogi kérdés az Ön ügyében. A bíróság csak bizonyos jogi kérdésekben tárgyalhat ügyeket. Ez az úgynevezett „*joghatóság*” a kereset elbírálására.

Kereset benyújtása mellett dönthet, ha:

- Jogellenesen bocsátották el.
- Munkáltatója vagy egy másik alkalmazott magatartása miatt kénytelen volt otthagyni a munkáját („*hallgatólagás elbocsátás*”).
- Diszkriminációt szenvedett – azaz Önt megkülönböztetve kezelték életkora, neme, faja, fogyatékossága, vallási vagy politikai meggyőződése, neme megváltoztatása vagy szexuális irányultsága miatt.
- A szerződéses státusza miatt (például állandó, határozott idejű, kölcsönzött munkavállaló stb.) kedvezőtlenebb bánásmódban részesült, mint kollégái.

ELŐKÉSZÍTŐ JOGI **ELJÁRÁS**

- “Védett közzététel” (mint 'whistle blower', azaz bejelentő).
- Tisztességtelen levonások történtek a béréből (beleértve a megfelelő szabadságpénz kifizetésének elmulasztását is).
- Tisztességtelenül választották ki az elbocsátásra.

Határidők

A határidők nagyon fontosak a munkaügyi bírósági ügyekben. A határidők be nem tartása súlyos következményekkel járhat az Ön esetére nézve.

A legtöbb bírósági keresetet a munkaviszony megszűnését, az incidenst vagy vitát követő **három hónap**on belül kell benyújtani. Diszkriminációs ügyek esetén az utolsó diszkriminációs cselekménytől számított három hónapon belül. A bíróságok csak kivételes esetekben hosszabbítják meg a kereset benyújtására adott határidőt.

Hová fordulhat tanácsért?

Az ingyenes jogi segítség (Legal Aid) nem áll rendelkezésre a munkaügyi bírósági keresetekhez, kivéve kivételes körülmények között. Ez azt jelenti, hogy a Legal Aid nem fizet azért, hogy ügyvéd képviselje Önt a meghallgatáson.

Észak-Írországban ingyenesen elérhető jogi tanács:

- Ha Ön **szakszervezet**i tag, jogosult lehet ingyenes jogi tanácsadásra és képviseletre. Forduljon szakszervezeti képviselőjéhez, hogy megtudja, mely szolgáltatások érhetők el az Ön számára
- A **Law Center NI** ingyenes jogi tanácsot ad munkajogi ügyekben alkalmazottaknak és munkavállalóknak. Bizonyos esetekben teljes körű jogi szolgáltatást nyújtunk, beleértve a képviseletet is.
- Az **Equality Commission** (esélyegyenlőségi bizottság) tanácsot és segítséget nyújt a munkahelyi vagy munkakeresési diszkriminációval kapcsolatban. Az Equality Commission a 028 90 500 600 telefonszámon érhető el.

Vannak olyan háztartási biztosítások is, melyek fedezik a munkaügyi vitákkal kapcsolatos jogi költségeket. Tanulmányozza a kötvényét. A biztosító fedezheti a jogi költségeket foglalkoztatási ügyekben, ha az Ön kötvénye a „szerződésszegést” tartalmazza a biztosított területek egyikeként. Ha az Ön kötvénye kizárja „a szakmával vagy foglalkozással kapcsolatos vitákat”, akkor nem valószínű, hogy számíthat a biztosítójára.

Ha a biztosítási kötvénye kiterjed a munkaügyi vitákra, a biztosító nem követelheti meg, hogy az általa kijelölt ügyvéd képviselje Önt. *A biztosítótársaságokról (jogi költségek biztosításáról)* szóló 1990. évi szabályzat előírja, hogy Ön jogosult ügyvédet választani, és a biztosítónak fedeznie kell az ügyvéd ésszerű szakmai díjait a kötvény értelmében.

KERESET BENYÚJTÁSA A BÍRÓSÁGRA

Ha úgy döntött, keresetet nyújt be a bírósághoz, több lépést kell követnie.

1 Korai egyeztetés

2020. januárja óta értesítenie kell a Labour Relations Agency-t (LRA), ha keresetet kíván benyújtani a bíróságra. Az alkalmazottak vagy képviselőik online űrlap kitöltésével vagy a 03300552220-as telefonszámon értesíthetik az LRA-t.

Az LRA egyeztető tisztviselője rendszerint öt munkanapon belül felveszi Önnel a kapcsolatot, és megkérdezi, hajlandó-e kipróbálni a korai egyeztetést az ügy megoldása érdekében, mielőtt a bírósághoz fordulna. A korai egyeztetés önkéntes, de nem terjeszthet be keresetet a bíróságra anélkül, hogy ezt legalább megfontolta volna.

Ha Ön beleegyezik, az LRA, megpróbál egyeztetni munkáltatójával.

Az egyeztető tisztviselőnek nem az a feladata, hogy ítéletet hozzon az Ön ügyében, hanem hogy megkönnyítse a tárgyalásokat és segítsen a feleknek olyan megoldást találni, amellyel elégedettek. Az egyeztetés általában telefonon keresztül, esetleg egy üléssel bonyolódik le. A cél az, hogy a vitában olyan megoldás szülessen, amellyel mindkét fél egyetérthet, a bírósághoz fordulással járó stressz és költségek nélkül.

A korai egyeztetés költséghatékony lehetőséget kínál a vita korai rendezésére és a munkakapcsolatok védelmére, mielőtt jogi csatározásokba keverednének. A korai egyeztetés lehetőséget ad arra, hogy egy mindkét fél számára kielégítő megállapodásra jussanak.

Ezzel szemben a bírósági eljárásokban a döntés nem a felek kezében van, és a bíróság hatásköre korlátozott.

Az egyeztetés során elérheti például, hogy az egyezségi megállapodás része legyen egy ajánlás. A bíróság azonban nem foglalhat bele ajánlást az ítéletbe, még akkor sem, ha Ön megnyeri a pert.

KERESET BENYÚJTÁSA **A BÍRÓSÁGRA**

Ha a keresetet az LRA-n keresztül rendezi, a megállapodás jogilag kötelező érvényű lesz. Nem kell írásban megtenni, és szóban is megállapodhatnak. Ezt követően a feltételeket egy LRA-űrlapon rögzítik, amelyet a megállapodás mindkét fele aláír. Az egyeztető tisztviselő értesíti a bíróságot, hogy megállapodás született, és az Ön ügyét lezárják.

Ha munkáltatója megtagadja az egyeztetést, vagy az eljárás sikertelen, az LRA kiad Önnek egy korai egyeztetési bizonyítvány számot. Szüksége lesz erre a bizonyítványszámra, hogy keresetét benyújthassa a bíróságra.

A kereset benyújtásának határideje a bíróságoknál (általában az állítólagos incidens időpontjától számított három hónap) felfüggesztésre kerül, amíg az egyeztetést vizsgálják. Ha nem valószínű, hogy előrelépés történik az egyeztetéssel, kérhet egyeztetői igazolást.

Az LRA kiadott egy útmutatót a korai egyeztetéshez, amely itt érhető el:

Kattintson ide az **Early Conciliation Explained** megtekintéséhez

2 Az ET1 űrlap kitöltése

Ha keresetet szeretne benyújtani a bíróságra, keresetét részletesen és írásban kell ismertetnie a megfelelő formanyomtatványon, az úgynevezett „ET1 űrlapon”

Az ET1 űrlapnak tartalmaznia kell:

- A **felperes nevét és címét**.
- Az alperesek nevét és címét
- A korai egyeztetés igazolásának számát

number

A korai egyeztetési bizonyítvány adatainak meg kell egyeznie a bírósági űrlapon szereplőkkel.

A bíróság elutasítja a keresetet, ha az nem tartalmazza a fenti információkat, és ha az információ nem egyezik meg a korai egyeztetési igazolással.

Az ET1 űrlapnak tartalmaznia kell egy rövid nyilatkozatot arról, hogy miről szól a kereset, beleértve a releváns tények összefoglalását. Tömören és világosan fogalmazzon.

Az ET1 űrlapnak ki kell terjednie minden olyan kérdésre, amelyet a bíróságnak figyelembe kell vennie, mivel nehéz módosítani vagy hozzáadni lényeges pontokat, miután benyújtotta az iratokat a bíróságra.

Részletezze az anyagi veszteségeket, amelyeket Ön véleménye szerint elszenvedett. A bíróság egy későbbi időpontban felkérheti Önt a veszteség részletezésének ismertetésére.

Az ET1 űrlapot e-mailben vagy postai úton is elküldheti a bíróságra. Az elérhetőségek a bíróság honlapján találhatók:

Ide kattintva a honlapra léphet

Az ET1 űrlap technikai okokból is elutasításra kerülhet. Az egyik ilyen indok az, hogy az ET1 űrlapon és a korai egyeztetési igazoláson szereplő adatok (például a munkáltató jogcíme) nem azonosak.

KERESET BENYÚJTÁSA **A BÍRÓSÁGRA**

Ha keresetét részben vagy egészében elutasították, kérheti a határozat felülvizsgálatát, azon az alapon, hogy vagy az elutasításról szóló döntés volt téves, vagy a hiba javítható. Felülvizsgálati kérelmét az elutasításról szóló értesítés elküldésétől számított 14 napon belül kell benyújtania. A kérelmének kézhezvételekor a munkaügyi bíró dönt arról, hogy pere folytatható-e a bíróságon.

Melyik bíróság?
Industrial Tribunal vagy a Fair Employment Tribunal

Amikor arról beszélnek, hogy Észak-Írországban a munkaügyi bíróság elé kell vinni egy ügyet, akkor az Industrial Tribunalra vagy a Fair Employment Tribunalra gondolnak. Bár az Industrial Tribunal és a Fair Employment Tribunal ugyanabban az épületben működik, ugyanazokkal a bírákkal, különböző kérdésekkel foglalkoznak.

Az Industrial Tribunal független bírói testület, amely foglalkoztatási ügyekkel kapcsolatos keresetekkel foglalkozik. Ide tartoznak a tisztességtelen elbocsátással, szerződésszegéssel, bérekkel és egyéb kifizetésekkel, valamint nemen, faji hovatartozáson, fogyatékosságon, szexuális irányultságon, nem megváltoztatásán, életkoron, részmunkaidős munkán és egyenlő bérezésen alapuló keresetek.

A Fair Employment Tribunal (FET) egy független bírói testület, amely vallási meggyőződés vagy politikai vélemény miatti sérelmeket vizsgál és bírál el.

Ha keresete olyan kérdésekre vonatkozik, amelyek mind az Industrial Tribunal és a Fair Employment Tribunal hatásköre alá is eshet, a FET dönt majd az Ön keresetének minden vonatkozásáról.

3 Az alperes válasza (ET3)

Miután elküldte az ET1 űrlapot a bíróságra, az továbbítja azt munkáltatójának. Ha a munkáltatója úgy dönt, hogy vitatja az ügyet, akkor „*Alperesként*” vesz részt.

Az Alperes az ET1-et továbbíthatja jogi képviselőjének, vagy saját maga válaszolhat, vagy védheti magát. A választ ET3-nak hívják. Az ET3 meghatározza a kereset megvédésének alapját. A válaszadóknak az ET1 kézhezvételétől számítva 28 nap áll rendelkezésükre, hogy az ET3-at benyújtsák a bíróságra.

Az ET3 jelzi, hogy az alperes szándékában áll-e vitatni a keresetet, és felvázolja ennek indokait. Ön is megkapja az ET3 egy példányát, feldolgozását követően.

Ha a munkáltató a megengedett határidőn belül nem nyújtja be az ET3 űrlapot, meghallgatásra kerül sor az Ön ügyének megvizsgálására. Az alperesnek rend szerint nem engedik meg a részvételt.15

4 Részvétel az ügykezelő előkészítő meghallgatáson

Az ET1 és ET3 mérlegelése után a felek időpontot kapnak a bíróságtól az ügykezelő előkészítő meghallgatásra.

A meghallgatás alkalom arra, hogy a munkaügyi bíró azonosítsa az ügyben felmerülő problémákat, és megállapodjon az eljárási lépések ütemtervéről. A tárgyaláson megjelölik az iratok cseréjének időpontját is.

Az előkészítő meghallgatáson a munkaügyi bíró megkérdezi, hogy tervezik-e a felek tanúk bevonását az ügy tárgyalásába, és ha igen, hány tanút hoznak.

Ha lehetséges, előre kérdezze meg az idézendő tanúkat, hogy megbizonyosodjék, hajlandóak nyilatkozatot tenni és tanúként megjelenni a bíróságon.

5 Bizonyítékok cseréje

Ez ad lehetőséget arra, hogy bizonyítékokat cseréljen az alperessel az Ön ügyével kapcsolatban.

A bizonyítékok lehetnek e-mailek, levelek, WhatsApp-üzenetek, képek, személyzeti kézikönyvek, jegyzőkönyvek, memorandumok és munkaszerződések. Ezen dokumentumok közül sok a munkáltatója birtokában lehet.

Önnek át kell adnia az alperesnek az anyagi veszteségével kapcsolatos minden dokumentumot, például az alternatív munka keresésének lépéseit és az új munkáltatójától kapott bér igazolásokat.

Információ átadás

Miután megkapta az alperes ET3 űrlapját, kérheti tőle az összes birtokában, hatásköre vagy ellenőrzése alatt lévő dokumentum feltárását az Ön ügyében felmerülő problémákkal kapcsolatban. Konkrét bizonyítékokat kérhet az alperestől a „Feltáró felhívással", ahol Ön felsorolhatja a kért dokumentumokat.

A feltáró felhívásra kérjen 14 napon belül választ, és figyelmeztesse az alperest, hogy bírósági végzést fog kérni, ha nem kap kielégítő választ az alperestől.

Az útmutató függelékei tartalmaznak példát a feltáró felhívásra.

Felhívás további információk átadására

Kérdéseket is tehet fel az alperesnek az ET3-ban tett nyilatkozatokból vagy állításokból eredő ügyekkel kapcsolatban. Ennek az elnevezése *'Notice for Additional Information'.*

Az alperesnek válaszolnia kell az Ön felhívásaira, és ki kell adnia a releváns dokumentumokat.

KERESET BENYÚJTÁSA
A BÍRÓSÁGRA

Kötelezően előírt űrlapok

Ha az Ön ügye diszkriminációra vonatkozó vádat tartalmaz, érdemes lehet egy kötelezően kitöltendő kérdőívet küldeni az alperesnek.

Ez egy hasznos módja annak, hogy további információkat kérjen munkáltatójától. A kérdőívek részletei az Equality Commission honlapján találhatók.

Válasz az alperes felhívásaira

Az alperes is kérhet dokumentumokat és információkat Öntől azáltal, hogy felfedési és további információkra vonatkozó felhívást küld Önnek. Ön köteles válaszolni az alperes felhívására.

A feleknek általában 14 napjuk van arra, hogy átadják a kért információkat a másik félnek. A feltárási folyamat azonban mindkét fél számára folyamatos kötelezettség. Ha a bírósági eljárás során releváns információra derül fény, a felek kötelesek azokat közölni a másik féllel, amikor azok elérhetővé válnak.

Jogi és ténybeli kérdések megválaszolása

Az ügykezelési előkészítő meghallgatáson a bíró megpróbálhatja meghatározni az Ön ügyében felmerülő jogi és ténybeli kérdéseket, vagy kitűzni az időpontot, amikorra a feleknek meg kell állapodnia ezekben. Ennek az elnevezése „Statement of Legal and Factual Issues.

A Statement of Legal and Factual issues nyilatkozat általában semleges megfogalmazásban készül, mivel a feleknek, ha lehetséges, meg kell egyezniük abban. A nyilatkozat kitér az üggyel kapcsolatos lényeges ténykérdésekre és alapvető jogi érvekre.

Ahhoz, hogy megegyezzenek az ügy jogi és ténybeli kérdéseiben (például a nemi megkülönböztetéssel kapcsolatos jog), Önnek meg kell értenie az esetére alkalmazandó jogot és azokat a tényeket, amelyeket igazolnia kell (például, hogy egy ellenkező nemű személlyel szemben kedvezőbben járnak el, mint Önnel).

Ha Ön azt állítja, hogy jogtalanul bocsátották el, Önnek ismertetnie kell, miért gondolja, hogy munkáltatója magatartása tisztességtelen volt, és rá kell mutatnia azokra az irányelvekre és eljárásokra, amelyeket nem tartottak be.

KERESET BENYÚJTÁSA **A BÍRÓSÁGRA**

Tanúvallomások

A bíróság tárgyalásait úgy folytatja le, hogy elrendeli az írásbeli tanúvallomások cseréjét, amelyeket a bíróság a tárgyalás előtt elolvas. A meghallgatás megkezdése után a tanúvallomásokat elolvasottnak tekintik, és tartalmuk tekintetében keresztkérdéseket tehetnek fel.

Az Ulsteri Egyetem kiadott egy útmutatót a saját tanúvallomás elkészítéséhez, amelyet itt érhet el:

Kattintson ide az útmutató megtekintéséhez

A felperes mindig tanúként szerepel saját ügyében. A felperes tanúvallomása fontos dokumentum, amely narratív formában körvonalazza a tényeket. Ha van más tanúja is, akkor nekik is vallomást kell írniuk, amelyet megkap az alperes és a bíróság is.

Vallomásának átfogónak kell lennie, mivel annak elkészítése és kézbesítése után nem tudja majd kiegészíteni azt. A nyilatkozatnak tartalmaznia kell a sérelem hátterét, és részleteznie kell a vita keletkezésének körülményeit.

Ha kártérítést kér, meg kell adnia pénzbeli veszteségének összegét és kiszámításának módját. Például annak bemutatása, hogy egy új munkakörben lényegesen kevesebbet keres, mint a korábbiban.

A tanúnak meg kell jelölnie azokat a releváns dokumentumokat, amelyekre fel kívánja hívni a bíróság figyelmét.

Fontos, hogy a vallomása helyes legyen, mert a bíróság nem engedélyezi a feleknek, hogy bármit hozzátegyenek vagy módosítsanak a tanúvallomások cseréje után, kivéve, ha erre rendkívül alapos indok van.

Önnek és tanúinak tisztában kell lenniük vallomásaikkal és az azokban hivatkozott dokumentumokkal. Ön előtt lesz a nyilatkozat másolata, és a keresztkérdések során bele is nézhet.

Ha azt szeretné, hogy valaki tanúvallomást tegyen az Ön nevében, gondoskodnia kell arról, hogy részt vegyen a meghallgatáson. Ha nem hajlandó részt venni, vagy ha egyéb nehézségek merülnek fel, legalább 10 nappal a tárgyalás előtt írjon a bíróságnak, és kérje a részvételi kötelezettség elrendelését. A tanú részvételi kötelezettsége iránti rendelkezésnek tartalmaznia kell a következőket:

- A tanú neve és címe.
- Az általuk adandó nyilatkozat természete
- Nyilatkozat arról, hogy a tanút megkeresték, hogy vegyen részt a bírósági tárgyaláson, és ő elutasította azt.

6 A meghallgatás

Észak-Írországban egy munkaügyi bíróság működik, amely a belfasti Killymeal House-ban található. A bíróság hivatala a tárgyalás időpontja előtt legalább 14 nappal meghallgatási értesítést küld a feleknek.

A meghallgatást rendszerint teljes jogú bíróság folytatja le, amely egy munkaügyi bíróból és két laikus tagból áll. A meghallgatás rend szerint nyilvános.

A felek tanúvallomást tehetnek, kérdéseket tehetnek fel saját tanúiknak, és keresztkérdéseket a másik fél tanúinak.

Mindkét fél a bírákhoz is fordulhat bizonyítékokkal és a joggal kapcsolatos érvekkel.

A tisztességtelen felmondás miatti keresetben először az alperes tanúi tesznek vallomást, mivel a korábbi munkáltatónak kell megindokolnia az Ön elbocsátását..

Minden más esetben először a munkavállalót hívják fel nyilatkozat tételre. A tárgyaláson Ön személyesen vagy képviselője által is előadhatja ügyét.

A meghallgatás során a munkaügyi bíró szabályozza a lebonyolítás menetét és azt, hogy az egyes tanúk mennyi ideig adhatnak tanúvallomást. A bíróság kérdéseket tehet fel a feleknek vagy a tanúknak a releváns tények megismerése érdekében.

Ha nem világos az Ön számára az eljárás menete, kérhet útmutatást a munkaügyi bírótól. A meghallgatás során a munkaügyi bírót „Judge”-nak, „Sir”-nek vagy „Madam”-nak kell szólítania.

Ha Ön nincs jelen és nem képviselteti magát, a bíróságon, az Ön távollétében is dönthetnek az ügyben az Ön írásbeli észrevételeinek mérlegelése után. A bíróság elutasíthatja a keresetet, ha a felperes nem jelenik meg.

A tárgyalást követően a bíróság eldönti, hogy a kereset sikeres vagy sikertelen, és ha sikerrel jár, milyen jogorvoslat a megfelelő.

A BÍRÓSÁG **DÖNTÉSE**

A vallomások meghallgatása után a bírák visszavonulnak, hogy mérlegeljék döntésüket. A bíróság vagy szóban hirdeti ki döntését, vagy később, írásban teszi azt meg.

Költségek

A munkaügyi bíróság olyan felhasználóbarát joghatóság, amely esetében a költségek egy féllel szembeni kivetése kivételesnek minősül.

Azonban költségtérítési határozat hozható olyan körülmények között, amikor az egyik fél (vagy képviselője) sértően, rosszindulatúan, zavaróan vagy egyéb módon indokolatlanul járt el, vagy ha a kereset vagy az arra adott válasz egészének vagy egy részének nem volt ésszerű kilátása a sikerre.
Ha Ön saját magát képviseli a bíróság előtt, és Ön sikeres, a bíróság pénzösszeget ítélhet meg Önnek felkészülési költségei fedezésére, ha munkáltatója ésszerűtlenül járt el.

A bíróság döntésének megfellebbezése

A bíróság döntése ellen csak jogi kérdésekben van lehetőség a fellebbezésre a Fellebbviteli Bírósághoz. Csak azért, mert Ön nem ért egyet a bíróság azon döntésével, hogy miként ítélte meg a tanúk hitelességét, nem elegendő indok a fellebbezésre.

Ha fellebbez egy határozat ellen a Fellebbviteli Bírósághoz, és Ön sikertelen, jelentős jogi költségek megfizetésére kötelezhetik. A Fellebbviteli Bírósághoz benyújtott fellebbezés elbírálása előtt mindenképpen kérjen jog tanácsot.

MEGÁLLAPODÁS

A meghallgatásig megállapodhat, vagy megkísérelhet megállapodni az alperessel. A bíróság nem kap tájékoztatást a kereset rendezésével kapcsolatos vitákról. Ezeket a megbeszéléseket „jogi sérelmek nélküli” megbeszéléseknek nevezzük.
Ha a felek között fennálló vita van, a „sérelmek nélkül” szabály megakadályozhatja, hogy a vita rendezésére irányuló valódi kísérlet során tett nyilatkozatokat vagy megbeszéléseket bizonyítékként használják fel a bíróságon vagy törvényszéken. Az „sérelmek nélküli” megbeszélés azonban nem használható arra, hogy elrejtse a másik féllel szembeni súlyosan elfogadhatatlan viselkedést.

Ha munkáltatója azt szeretné elérni, hogy lemondjon arról, hogy keresetet nyújtson be a bíróságra, a jog csak két eljárásra ad lehetőséget:

- Ön és munkáltatója megállapodásra juthat az LRA-n keresztül, vagy
- Ön és munkáltatója „*kompromisszumos megállapodás*”-t köthet.

Kompromisszumos / Egyezségi megállapodások

Egy kompromisszumos megállapodás (néha egyezségi megállapodásnak is nevezik) általában azt jelenti, hogy munkáltatója megígéri, hogy fizet Önnek egy összeget, vagy beleegyezik abba, hogy abbahagyja a jogellenes bánásmódot, vagy mindkettőt.

Egy kompromisszumos megállapodás rögzíti a munkáltatójával kötött megállapodás feltételeit. Az egyik feltétel az a megállapodás, hogy Ön nem indít jogi eljárást a munkáltatója ellen.

A kompromisszumos megállapodás egy jogi szerződés Ön és munkáltatója között, amelyet bármelyik fél érvényesíthet, ha a másik fél nem teszi eleget a megállapodásnak. Munkáltatója valószínűleg azt szeretné, hogy a megállapodást bizalmasan kezelje. Egyre népszerűbb az is, hogy a megállapodásban olyan záradék szerepel, amely kiköti, hogy a felek nem vitathatják az ügyet, és nem tehetnek becsmérlő megjegyzéseket a közösségi médiákban.

Munkáltatója személyesen vagy írásban megbeszéli Önnel, hogy mit tartalmazzon a megállapodás.

MEGÁLLAPODÁS

Ha a tárgyalások nem vezetnek a vita rendezéséhez a munkáltatójával, akkor általában nem hivatkozhat az addig megbeszéltekre, ha munkaügyi bírósághoz fordul. Ha támaszkodni szeretne ezekre a megbeszélésekre, kérjen jogi tanácsot.

Ha úgy dönt, hogy kompromisszumos megállapodással rendezi az ügyeket, a munkáltatója általában fizet azért, hogy független jogi tanácsot kérjen egy ügyvédtől. Ez biztosítja, hogy ne adja fel törvényes jogait anélkül, hogy tanácsot kérne.

Ha független jogi tanácsadás nélkül ír alá kompromisszumos megállapodást, akkor is fordulhat a munkaügyi bírósághoz.

Egy ügyvéd el tudja magyarázni Önnek a kompromisszumos megállapodás feltételeit. Az ügyvéd nem ad tanácsot arról, hogy ez jó megállapodás-e, vagy jobb eredményt érhetett volna el, ha a bírósághoz fordul.

Amikor munkáltatója ajánlatát mérlegeli, vegye figyelembe a következőket:

- Mennyire ésszerű a munkáltató ajánlata?
- Mennyire erős az Ön ügye?
- Milyen gyengéi vannak az Ön ügyének?
- Ha munkáltatója beleegyezik abba, hogy megtartsa munkahelyét vagy visszahelyezzék, akkor a munkáltatója végrehajt-e bármilyen megállapodás szerinti változtatást a munkahelyén?

Ha úgy gondolja, hogy munkáltatója ajánlata nem ésszerű, kérheti, hogy ajánljon többet. De el is utasíthatja az ajánlatot, és dönthet úgy, hogy tovább lép a bírósági keresettel, vagy indítványozza azt.

PÉLDA
PANASZLEVÉL

[Dátum]

[Munkáltató címe]

Tisztelt [munkáltató neve],

Azért írok Önnek, hogy rámutassak egy munkahelyi problémára. Remélem, tud segíteni a probléma gyors és békés megoldásában.

Ezt a problémát informálisan megemlítettem [felettesemnek] [dátum]-án, de a mai napig nem sikerült megoldani.

[Írja le az Ön által tapasztalt probléma rövid összefoglalását]

[Írja le, hogyan érinti Önt a probléma. Említse meg, milyen hatással van az egészségére stb.]

[Írja le, hogy Ön szerint hogyan lehetne megoldani a problémát]

Szeretnék egy személyes megbeszélést kérni Önnel, hogy megvitassuk panaszomat. Hálás lennék, ha válaszolna nekem és javasolna egy Önnek megfelelő időpontot. Szeretném, ha [szakszervezeti képviselő/kolléga] elkísérhetne a megbeszélésre.

Tisztelettel,

[Név]

AZ ÉSZAK-ÍRORSZÁGI MUNKAÜGYI BÍRÓSÁG HIVATALÁBAN

FELEK: Ügy száma

[Név] (Felperes) ÉS

[Név] (Alperes)

ADAT CSERE FELHÍVÁS

FIGYELEM! az alperes köteles a jelen Felhívás keltétől számított 14 napon belül a felperesnek minden, az alperes birtokában, hatáskörében vagy felügyelete alatt lévő iratot és feljegyzést kiadni, amelyek a fenti eljárásokban vitatott ügyekkel kapcsolatosak. Ha az említett iratok és feljegyzések az alperes birtokában, hatáskörében vagy felügyelete alatt voltak, de már nincsenek, közölni kell, hogy ez mikor szűnt meg és mi volt a következménye.

TOVÁBBÁ FELHÍVJUK A FIGYELMÉT, hogy a fentiek általános érvényének sérelme nélkül, az alperes köteles a következő dokumentumokba betekintést biztosítani::

1. A felperes személyzeti aktájának másolata.
2. Az alperes személyzeti kézikönyvének egy példánya.
3. A felperes munkaszerződésének másolata.
4. A felperes foglalkoztatási adatainak másolata.
5. A felperes fegyelmi jegyzőkönyvének másolata.
6. Az alperes fegyelmi szabályzatának példánya.
7. A fegyelmi vizsgálat szempontjából lényeges bizonyítékok másolata.
8. Minden dokumentum, feljegyzés, jegyzőkönyv, szöveg, e-mail, céges dokumentum vagy feljegyzés másolata, amelyek a felperesnek az alperesnél fennálló munkaviszonyával kapcsolatosak.
9. Valamennyi, az alperesnél fennálló munkaviszonya során a felperessel kapcsolatban tartott fegyelmi vagy teljesítmény ellenőrzésre vonatkozó levél, e-mail, szöveges üzenet, feljegyzés és minden egyéb dokumentum másolata.

10. A felperesnek a munkaviszonya megszűnését megelőző 6 hónapra vonatkozó fizetési bizonylatainak másolata.
11. A felperes P45 igazolásának másolata.
12. A felperes elbocsátására vonatkozó döntéssel kapcsolatos minden levél, e-mail, szöveges üzenet, feljegyzés és egyéb dokumentum.
13. Az alperes belső vagy külső humánerőforrás-tanácsa, ideértve a feljegyzéseket, e-maileket és releváns levelezést az ügyben felmerülő problémákkal kapcsolatban.
14. Minden olyan dokumentum, amelyre az alperes támaszkodni kíván védelmében.
15. Minden olyan levelezés, jegyzőkönyv, feljegyzés és dokumentum, amely az alperes birtokában, gondozásában vagy ellenőrzése alatt van, és az ebben az ügyben felmerülő kérdések eldöntése szempontjából releváns.

TOVÁBBI FIGYELMEZTETÉS: Ha az alperes elmulaszt erre a felhívásra a megállapított, vagy a bíróság határozataiban vagy végzéseiben meghatározott határidőn belül válaszolni, azonnali kérelmet kell benyújtani a munkaügyi bíróságra a rendeleteknek megfelelően, a szükséges végzések meghozatala érdekében, amelyek kötelezik az alperest a dokumentumok átadására. Ebben az esetben ez a levelezés arra kerül felhasználásra, hogy elrendeljük az ezen kérelemmel illetve az ahhoz kapcsolódó esetleges meghallgatásokkal kapcsolatos költségek megtérítését.

Dátum:

Aláírás: [név] Aláírás helye

[Cím]

PÉLDA

JOGI ÉS TÉNYBELI KÉRDÉSEK

AZ ÉSZAK-ÍRORSZÁGI MUNKAÜGYI BÍRÓSÁG HIVATALÁBAN

FELEK: Ügy szám

[Név] (Felperes) ÉS

[Név] (Alperes)

JOGI ÉS TÉNYBELI KÉRDÉSEK

A tényfeltárás

1. Mikor kezdődött a felperes munkaviszonya?
2. Volt-e írásbeli munkaszerződés?
3. Mi volt a felperes szerepe és munkaköri leírása?
4. Mennyi volt a felperes átlagos munkaideje?
5. Mi volt a felperes szabadságjogosultsága?

Jogi kérdések

1. A felperes alkalmazotti státuszban volt-e, hogy hivatkozhasson jogellenes elbocsátásra?
2. Tisztességtelenül járt-e el az alperes a fegyelmi eljárása során?
3. Tisztességesen jártak-e el a felperes elbocsátásakor?
4. Elmulasztotta-e az alperes a 3 lépéses eljárást alkalmazni, és az elbocsátás automatikusan méltánytalan volt?

PÉLDA
JOGI ÉS TÉNYBELI KÉRDÉSEK

5. Elbocsátották volna-e a felperest, ha tisztességesen jártak volna el?
6. Milyen jogorvoslatra jogosult a felperes, ha van ilyen?
7. Mi a helyes kártérítés mértéke?
8. Ha az eljárás nem követte a háromlépcsős felmondási eljárást az alperes mulasztása miatt, milyen kiegészítést kell alkalmazni a kártérítés megítélésekor?
9. Tett-e a felperes ésszerű intézkedéseket a munkája elvesztése utáni veszteségének enyhítésére?

ELÉRHETŐSÉGEK

028 9024 4401

MONDAY TO FRIDAY
09:00 - 13:00

LAW CENTRE NI
SPECIALIST EMPLOYMENT TEAM

Bár mindent megteszünk annak érdekében, hogy a Law Centre kiadványaiban szereplő információk pontosak legyenek, nem vállalunk felelősséget a pontatlanságokért vagy azok következményeiért. A jelen dokumentumban található információk nem tekinthetők teljes és hiteles jogszabályi nyilatkozatnak. A Law Centre NI csak Észak-Írországban működik, és a jelen dokumentumban szereplő információk csak Észak-Írország jogi helyzetét ismertetik. A Law Centre dokumentumainak tanulmányozásakor ügyeljen a megjelenésük keltére, mivel azóta a jogszabályok változhattak.

© Law Centre NI 2023