

Przewodnik postępowania układowego

**(Usługi dotyczące stosunków
pomiędzy pracodawcami i
pracownikami - Manx)**

Kwiecień 2012 r.

Usługi dotyczące stosunków pomiędzy pracodawcami i pracownikami – Manx (the Manx Industrial Relations Service) są zapewniane przez niezależną organizację powołaną przez Rząd, której zadaniem jest wspieranie dobrych stosunków pomiędzy pracodawcami i pracownikami.

W ramach naszych działań jesteśmy również zobowiązani do prowadzenia postępowania układowego, najczęściej w sytuacji, gdy jedna ze stron jest przeświadczona, iż jej prawa przewidziane w umowie o pracę zostały naruszone. Możemy prowadzić działania mediacyjne niezależnie od tego czy wniesiono skargę do Sądu Pracy (Employment Tribunal). Nie narzucamy rozwiązań, lecz usiłujemy pomóc stronom w załagodzeniu rozbieżności na proponowanych przez nie warunkach. Zadaniem niniejszej broszurki jest ułatwienie zrozumienia procesu układowego. Proszę zatem starannie zapoznać się z jej treścią. W razie najmniejszych wątpliwości co do dowolnego aspektu wspomnianego procesu, chętnie udzielimy odpowiedzi na zadawane pytania.

Jeśli nie są Państwo w pełni sprawni fizycznie, proszę nas powiadomić, abyśmy mogli zapewnić specjalne warunki w trakcie prowadzenia Państwa sprawy.

Podstawowe cechy Postępowania układowego

- **Dobrowolne** Każdy bierze udział wyłącznie dobrowolnie i może wycofać się z dowolnym momencie.
- **Bezpłatne** Nasza usługa nie przewiduje opłat.
- **Bezstronne** Nie opowiadamy się po żadnej stronie, ani nie osądzamy, kto ma rację.
- **Niezależne** Jesteśmy całkowicie niezależni od Sądu Pracy.
- **Poufne** Cokolwiek powiedzą Państwo mediatorowi może być, na Państwa życzenie, zachowane w tajemnicy przed drugą stroną.

W którym momencie możemy pomóc?

Możemy podjąć działanie już w sytuacji, gdy ktoś sądzi, że posiada roszczenie, które mógłby wnieść do Sądu Pracy. O pomoc mogą zwrócić się do nas obydwie strony sporu. Jeśli roszczenie zostało wniesione do Sądu Pracy, tenże Sąd prześle nam kopie dokumentów dotyczących danego roszczenia, w celu umożliwienia nam skontaktowania się ze stronami i zaproponowania ugody. Uczestnictwo w postępowaniu ugodowym jest dobrowolne, a takie postępowanie możemy prowadzić tylko na życzenie obydwu stron.

Proszę wziąć pod uwagę, że roszczenia kierowane do Sądu Pracy podlegają ścisłym terminom. Terminy te nie ulegają przedłużeniu ze względu na prowadzony proces układowy.

Jakie są możliwości?

W sytuacji, gdy ktoś wnosi roszczenie z tytułu naruszenia praw pracowniczych, istnieje szereg możliwych działań:

Polubowne załatwienie roszczenia

- możemy podjąć postępowanie układowe w sytuacji większości roszczeń dotyczących indywidualnych przypadków naruszenia praw pracowniczych,
- roszczenie może być załatwione polubownie na warunkach uzgodnionych przez strony sporu.

Wycofanie roszczenia

Jeśli występujący z roszczeniem [osoba wnosząca sprawę do Sądu Pracy] uzna, że postępowanie w sprawie tego roszczenia nie powinno być kontynuowane w Sądzie, powinien on lub ona wycofać je w formie pisemnego wniosku skierowanego do Sekretarza Sądu Pracy (the Clerk to the Employment Tribunal). Należy uczynić to niezwłocznie, gdyż Sąd może obciążyć wnioskodawcę kosztami, jeśli uzna, że jego roszczenie było nieuzasadnione.

Posiedzenie Sądu Pracy

W sytuacji, gdy polubowne załatwienie roszczenia jest niemożliwe, bądź nie ma takiej woli, roszczenie będzie rozpatrywane przez Sąd Pracy. W tym wypadku powiadomimy Sekretarza Sądu Pracy, co spowoduje dalszy bieg procedury związanej z posiedzeniem Sądu w tej sprawie.

W jaki sposób staramy się doprowadzić do ugody

W celu ułatwienia stronom osiągnięcia ugody, mediator może przedyskutować z obydwoma stronami kwestie sporne, aby spróbować znaleźć ewentualne rozwiązanie. Jeśli uzna to za stosowne, mediator może również:

- wyjaśnić process postępowania ugodowego,
- wyjaśnić sposób postępowania Sądu Pracy oraz czynniki uwzględniane przy rozpatrywaniu roszczeń,
- omówić dostępne dla Państwa możliwości działania,
- pomóc w zrozumieniu przez Państwa punktu widzenia drugiej strony oraz przeanalizowaniu sposobu rozwiązania sporu bez posiedzenia sądowego,
- przeanalizować możliwości ponownego zatrudnienia w wypadku roszczenia dotyczącego zwolnienia,

- przekazać Państwu wszelkie propozycje drugiej strony zmierzające do rozstrzygnięcia sprawy.

Co stanie się, jeżeli rozstrzygnę sprawę samodzielnie?

Jeśli rozstrzygną Państwo dane roszczenie, wówczas porozumienie będzie prawnie wiążące, co nastąpi nawet w sytuacji, gdy zarówno oferta, jak i jej przyjęcie zostały przekazane jedynie w formie słownej.

Warunki ugody zostają zazwyczaj sporządzane w formie pisemnej i podpisane stosownie do okoliczności. W sytuacji, gdy roszczenie zostało już wniesione do Sądu Pracy, powiadomimy Sekretariat Sądu (Tribunal Office) o osiągniętym porozumieniu, co spowoduje zamknięcie sprawy.

Przedstawicielstwo lub doradztwo

Mogą Państwo ustanowić przedstawiciela do występowania w Państwa imieniu. Wówczas prowadzimy zazwyczaj postępowanie układowe z jego udziałem i, o ile nie uzgodniono inaczej, nie będziemy w bezpośrednim kontakcie z Państwem. Taki przedstawiciel może w Państwa imieniu wyrazić zgodę na zawarcie ugody. Zważywszy, że porozumienie tego rodzaju byłoby prawnie wiążące, jest istotne, aby Państwa przedstawiciel w pełni rozumiał Państwa oczekiwania. Mogą Państwo uzyskać poradę oraz (albo) wyznaczyć przedstawiciela spośród praktykujących adwokatów, Państwa związków zawodowych, stowarzyszeń pracodawców, Biura Porad Obywatelskich (Citizens' Advice Bureau), bądź dowolnego innego źródła, które uznają Państwo za stosowne.

Dane kontaktowe

The Manx Industrial Relations Service (MIRS)

5th Floor
Victory House
Prospect Hill
Douglas
IM1 1EQ

Tel.: 672942

Fax.: 687050

Adres e-mail: iro@ir.gov.im

Adres strony internetowej: www.mirs.org.im

The Employment Tribunal

The Clerk to the Employment Tribunal
Tribunals Office
Isle of Man Courts of Justice

Deemsters Walk
Bucks Road
Douglas
IM1 3AR

Tel.: 685941 (Pon. – Piąt. 9.00 do 17.00)

Fax.: 685573

Adres e-mail: tribunals@gov.im

Adres strony internetowej: <http://www.gov.im/registries/Tribunals/employ.xml>