

W jaki sposób Acas może pomóc

Przedsądowe postępowanie pojednawcze

informacje

doradztwo

szkolenia

współpraca z klientem

informacje

doradztwo

szkolenia

współpraca z klientem

Postępowanie pojednawcze Acas

Acas to niezależna organizacja finansowana ze środków publicznych. Naszym zadaniem jest propagowanie dobrych relacji między pracownikami i pracodawcami.

Jeśli ktoś chciałby wysunąć roszczenie w związku z prawami wynikającymi z zatrudnienia¹ i dana osoba lub jej pracodawca poprosi o naszą pomoc, możemy wspólnie znaleźć rozwiązanie satysfakcjonujące obie strony, by uniknąć wniesienia sprawy do sądu. Proces ten nosi nazwę postępowania pojednawczego.

Nie narzucamy rozwiązań ani nie wydajemy wyroków dotyczących słuszności danej sprawy; po prostu staramy się pomóc w rozstrzygnięciu sporów na warunkach zainteresowanych stron.

Postępowanie pojednawcze można przeprowadzić przed wniesieniem sprawy do sądu pracy. Niniejsza broszura zawiera informacje, jak możemy pomóc w takich sytuacjach.

Jeśli są Państwo niepełnosprawni, prosimy o poinformowanie nas, czy konieczne będą specjalne ustalenia organizacyjne w przypadku prowadzenia postępowania w Państwa sprawie.

W razie potrzeby istnieje możliwość porozumiewania się za pośrednictwem tłumacza z wykorzystaniem całkowicie poufnych i bezstronnych usług tłumaczenia przez telefon firmy Language Line.

Niniejszą broszurę można otrzymać również w innych formatach. W celu uzyskania szczegółowych informacji prosimy o skontaktowanie się z działem ds. publikacji (Acas Publications) pod numerem 08702 42 90 90.

¹ Większość z ustawowych praw pracowniczych przysługuje wyłącznie pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę; pewne prawa jednak odnoszą się również do niektórych pracowników zatrudnionych na umowę o świadczenie usług. Odniesienia do „pracowników” w niniejszej broszurze należy rozumieć zarówno jako pracowników etatowych, jak i innych, w zależności od przypadku. Jeśli istnieją wątpliwości odnośnie statusu zatrudnienia, może być konieczne skorzystanie z porady prawnej lub zasięgnięcie opinii pracodawcy.

Najważniejsze cechy postępowania pojednawczego Acas

Rozjemcy są **bezstronni**. Oznacza to, że nie:

- reprezentują ani pracodawcy ani pracownika
- opowiadają się po żadnej ze stron
- wyrażają opinii na temat faktycznych okoliczności roszczenia lub potencjalnego roszczenia
- doradzają w sprawie taktyki lub jak wygrać w sądzie
- zmuszają do rozwiązania lub zaniechania sprawy

Postępowanie pojednawcze jest **poufne**. Oznacza to, że:

- żadne przedstawione nam informacje nie zostaną udostępnione nikomu innemu, w tym sądowi, chyba że dana osoba sobie tego życzy.

Postępowanie pojednawcze jest **niezależne**. Oznacza to, że:

- jest prowadzone całkowicie oddzielnie od sądu pracy, a jeśli porozumienie nie zostanie osiągnięte, w dalszym ciągu można dochodzić roszczenia.

Postępowanie pojednawcze jest **dobrowolne**. Oznacza to, że

- w każdej chwili pracodawcy i pracownicy mogą podjąć postępowanie pojednawcze lub wycofać się z niego
- rozjemca nie ma kompetencji, by zmusić kogoś do podjęcia jakichkolwiek działań
- nie ma ograniczeń dotyczących treści warunków umowy ugody (muszą być jedynie zgodne z prawem).

Postępowanie pojednawcze jest **bezpłatne** w miejscu użycia. Oznacza to, że:

- jest fundowane ze środków publicznych: ani pracodawca ani pracownik nie ponoszą żadnych opłat.

informacje

doradztwo

szkolenia

współpraca z klientem

Jakie możliwości są dostępne?

Jeśli pracownik uważa, że powinien złożyć skargę dotyczącą naruszenia praw pracowniczych, ale nie wniósł jeszcze sprawy do sądu pracy, może wybrać jeden z kilku sposobów rozwiązania problemu bez podejmowania dalszych kroków prawnych:

Wykorzystanie procedur obowiązujących w miejscu pracy – pracodawcy i pracownicy zawsze powinni spróbować tego rozwiązania zanim zaczną rozważać jakąkolwiek inną możliwość. To rozwiązanie jest zazwyczaj szybsze, mniej stresujące i tańsze dla wszystkich zainteresowanych²;

Postępowanie pojednawcze przy udziale Acas – możemy przeprowadzić postępowanie pojednawcze odnośnie skarg prawie każdego rodzaju dotyczących indywidualnych praw pracowniczych. Większość z nich zostaje rozstrzygnięta bez konieczności podejmowania dalszych działań;

Prywatne rozstrzygnięcie sprawy – Pracodawcy i pracownicy mogą podjąć bezpośrednie negocjacje lub skorzystać z pomocy pośrednika handlowego i w ten sposób w pewnych okolicznościach rozstrzygnąć potencjalny spór prywatnie, podpisując porozumienie kompromisowe.

Jeśli nie uda się znaleźć rozwiązania pomimo zastosowania powyższych możliwości, pracownik nadal może wnieść skargę do sądu pracy. Skargi należy składać w określonym terminie od zdarzeń, których dotyczą. W większości przypadków w ciągu trzech miesięcy.

W niewielu sytuacjach sądy mogą przyjąć skargi w późniejszym terminie; udział w postępowaniu pojednawczym lub podejmowanie innych opisanych powyżej działań nie będzie jednak podstawą takiej decyzji. Za sprawdzenie limitów czasowych i zachowanie prawa do wniesienia skargi, jeśli spór nie zostanie rozstrzygnięty w inny sposób, odpowiada pracownik. Pracodawcy lub pracownicy, którzy mają jakiegokolwiek wątpliwości dotyczące swojej sprawy, powinni skorzystać z porady prawnej.

4 W JAKI SPOSÓB ACAS MOŻE POMÓC

² „Kodeks postępowania w przypadku procedur dyscyplinarnych i procedur rozpoznawania skarg Acas” zawiera zasady, których powinni przestrzegać pracodawcy i pracownicy w przypadku większości problemów zaistniałych w miejscu pracy, które mogłyby stać się przedmiotem postępowania w sądzie pracy. Jeśli w dalszej kolejności roszczenie zostanie wniesione do sądu, a sąd uzna, że pracodawca lub pracownik nie wypełnił postanowień Kodeksu postępowania bez uzasadnienia, jakakolwiek przyznana kwota może zostać powiększona lub pomniejszona o maksymalnie 25%.

Dlaczego warto zdecydować się na postępowanie pojednawcze?

- **Oszczędność czasu i pieniędzy.** Przygotowanie skargi sądowej czy odpowiedź na nią wymaga wiele czasu, a jeśli dojdzie do rozprawy, zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą ponieść koszty reprezentowania.
- **Mniejszy stres.** Samo przygotowanie skargi sądowej czy odpowiedzi na nią może być stresujące. Prawie wszyscy uważają, że proces wnoszenia sprawy lub obrony jest trudny, a udział w rozprawie sądowej może być wstrząsającym przeżyciem.
- Oferuje możliwość **szybkiego rozwiązania.** Wiele spraw można rozstrzygnąć za pomocą kilku rozmów telefonicznych lub krótkiego spotkania, a przyjęte ustalenia bardzo szybko wprowadzane są w życie.
- Rezultat **wygrany-wygrany.** W sądzie zawsze ktoś przegrywa; a „zwycięzca” nie zawsze otrzymuje to, czego chce.
- Pracodawca i pracownik mają **kontrolę.** Ugody podpisywane są za porozumieniem stron. W sądzie decyzja nie należy do żadnej ze stron.
- Rozwiązanie sporu **z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i pracownika**, a nie poddanie się wyłącznie kompetencji sądu (np. sądy nie mogą orzec o wydaniu referencji lub podjąć decyzji co do ich treści).
- **Uniknięcie formalności** rozprawy. Mimo, że w sądzie pracy panuje mniej napięta i formalna atmosfera niż w innych sądach, wciąż mamy tu do czynienia z procesami sądowymi, których większość osób nie zna i których się obawia.
- Zwiększenie szans na **uniknięcie stałego zerwania stosunku pracy** – jeśli pracodawcy i pracownikowi na tym zależy.

informacje

doradztwo

szkolenia

współpraca z klientem

Czym zajmie się rozjemca?

Aby przedstawić propozycje rozwiązania potencjalnej skargi, rozjemca omówi sytuację z pracodawcą i pracownikiem. Zazwyczaj wystarczy rozmowa telefoniczna, choć czasem pomocne może być spotkanie prowadzone przez rozjemcę.

Jeśli będzie to stosowne, rozjemca również:

- wyjaśni proces postępowania pojednawczego
- wyjaśni sposób pracy sądów i wytłumaczy, co jest brane pod uwagę przy rozstrzygnięciu podobnych spraw
- omówi dostępne możliwości
- będzie zadawać pytania, by wyjaśnić pragnienia, obawy, stanowiska i zamiary zarówno pracodawcy, jak i pracownika
- pomoże zrozumieć każdej osobie punkt widzenia drugiej strony, oraz
- prześle wszelkie propozycje ugody pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

Rozjemca nie:

- osądzi w sprawie ani nie wyrazi opinii co do prawdopodobnego wyniku rozprawy
- doradzi ani pracodawcy ani pracownikowi, czy przyjąć propozycje ugody, czy nie
- będzie działać w charakterze przedstawiciela ani opowiadać się po żadnej ze stron w żaden inny sposób.

Czy ktoś może mnie reprezentować?

Jeśli zatrudnią Państwo przedstawiciela, by działał w Państwa imieniu, będziemy prowadzić postępowanie pojednawcze za jego pośrednictwem. Przedstawiciel może doprowadzić do ugody w Państwa imieniu. Ugody są prawnie wiążące, dlatego ważne jest, by przedstawiciel w pełni rozumiał Państwa żądania, miał wyraźne upoważnienie do zawierania porozumień w Państwa imieniu i regularnie kontaktował się z Państwem, by na bieżąco informować o przebiegu postępowania pojednawczego.

Jakie będą konsekwencje rozstrzygnięcia skargi za pośrednictwem Acas?

Jeśli wybiorą Państwo opcję rozstrzygnięcia sprawy za pośrednictwem Acas, osiągnięte porozumienie będzie prawnie wiążące. Nie będzie już możliwe złożenie skargi dotyczącej danej sprawy w sądzie pracy. Mimo że porozumienie nie musi mieć formy pisemnej, by być wiążącym z prawnego punktu widzenia, rozjemca zapisze warunki ugody w formularzu Acas, który wyśle do pracodawcy i pracownika z prośbą o złożenie podpisu w dowód akceptacji porozumienia.

A jeśli nie można osiągnąć porozumienia?

Decyzja o wniesieniu skargi do sądu pracy będzie należeć do pracownika. Jeśli zdecyduje się on na ten krok, Acas w dalszym ciągu będzie oferować postępowanie pojednawcze, mając na celu rozstrzygnięcie sporu bez konieczności rozprawy sądowej.

informacje

doradztwo

szkolenia

współpraca z klientem

Gdzie można uzyskać dodatkowe informacje lub porady?

Jeśli rozmawiali już Państwo z rozjemcą Acas, przekonają się Państwo, że pomoże on znaleźć źródła informacji i porad adekwatne do Państwa sytuacji. W przeciwnym razie mogą przydać się poniższe dane kontaktowe:

- Pod numerem infolinii Acas (08457 47 47 47) można uzyskać informacje i porady dotyczące praw pracowniczych, nie można natomiast uzyskać pomocy w przygotowaniu i złożeniu skargi do kolegium.
- Aby uzyskać bezpłatną poradę lub złożyć skargę o nadużyciach w sprawie minimalnej płacy krajowej, minimalnej płacy rolniczej (Agricultural Minimum Wage), nadużyciach agencji pośrednictwa pracy (Employment Agencies), związanych z wymiarem czasu pracy lub z działalnością w grupie przestępczej, można zadzwonić na infolinię praw pracy i płacy (Pay and Work Rights). Numer telefonu: 0800 917 2368, numer telefonu tekstowego: 0800 121 4042, strona internetowa: <http://payandworkrightscampaign.direct.gov.uk/index.html>
- Organizacja Equality Direct (08456 00 34 44) może udzielić pracodawcom (aktualnie tylko w Anglii) bezpłatnej porady i udostępnić informacje dotyczące aktów prawnych odnoszących się do równości i dobrych praktyk.
- Komitet ds. Równości i Praw Człowieka (Equality and Human Rights Commission – EHRC) może udzielić bezpłatnej pomocy i porady w sprawach związanych z równą płacą i wszelkimi przejawami dyskryminacji. Więcej informacji można uzyskać pod numerem 0845 604 (plus 6610 w Anglii, 5510 w Szkocji i 8810 w Walii), a adres najbliższego biura można znaleźć na stronie www.equalityhumanrights.com
- Związki zawodowe i stowarzyszenia pracodawców mogą udzielić porad i wsparcia swoim członkom.
- Biura porad obywatelskich (Citizens Advice Bureaux), radcy prawni, centra porad prawnych (Law Centres) i wyspecjalizowani konsultanci zapewniają usługi doradcze i w zakresie reprezentowania we wszystkich sprawach związanych z prawami pracowniczymi i ewentualnymi skargami.

- Pracownicy publicznej infolinii sądów pracy (telefon: 0845 795 9775; telefon tekstowy: 0845 757 3722) mogą wyjaśnić sposób funkcjonowania systemu sądów pracy i udzielić informacji na temat publikacji sądowych. Nie udzielają porad prawnych, np. w sprawie złożenia skargi lub odpowiedzi na nią. Ponadto strona internetowa sądów pracy www.employmenttribunals.gov.uk zawiera przydatne informacje dla pracodawców i pracowników.

8 W JAKI SPOSÓB ACAS MOŻE POMÓC

Informacje drukiem

Broszury na temat procedur sądów pracy można otrzymać w związkach zawodowych, stowarzyszeniach pracodawców, biurach porad obywatelskich i centrach porad prawnych.

Data Protection Act (Ustawa o ochronie danych osobowych) z 1998 r.

Jeżeli chcieliby Państwo wnieść skargę dotyczącą naruszenia praw pracowniczych lub odpowiadają Państwo na taką skargę, Acas umieści niektóre uzyskane od Państwa informacje w systemie komputerowym. To ułatwi nam śledzenie postępów w sprawie i prowadzenie statystyk. Informacje mogą zostać przekazane do Ministerstwa Działalności Gospodarczej, Innowacji i Umiejętności (Department for Business, Innovation and Skills – BIS).

...i wreszcie

Dokładamy wszelkich starań, by zawsze zapewnić wysoki standard usług. Jeśli jednak nie są Państwo zadowoleni z naszej pracy, mogą Państwo wystosować pismo do dyrektora biura Acas zajmującego się daną sprawą. Adresy głównych biur Acas podano na ostatniej stronie niniejszej broszury.

informacje

doradztwo

szkolenia

współpraca z klientem

Informacje zawarte w niniejszej broszurze są aktualne na dzień ostatniego dodruku – patrz niżej.

Acas ma na celu poprawę funkcjonowania organizacji i pracy zawodowej poprzez poprawę relacji między pracownikami a pracodawcami. Zapewniamy dostęp do aktualnych informacji, niezależne doradztwo, szkolenia na wysokim poziomie oraz współpracujemy z pracodawcami i pracownikami nad rozwiązaniem problemów i poprawą efektywności pracy.

Jesteśmy niezależną organizacją finansowaną ze środków publicznych, a wiele spośród naszych usług jest bezpłatnych.

kwiecień 2009

10 W JAKI SPOSÓB ACAS MOŻE POMÓC

Acas może pomóc w relacjach między pracownikami a pracodawcami

Każdego roku Acas pomaga pracodawcom i pracownikom z tysięcy zakładów pracy. Oznacza to, że na co dzień zajmujemy się kwestiami relacji między pracownikami a pracodawcami, takimi jak postępowania dyscyplinarne i procedury rozpatrywania skarg, zapobieganie dyskryminacji i efektywna komunikacja w miejscu pracy. Zachęcamy do wykorzystania naszego praktycznego doświadczenia w Państwa organizacji i zapoznania się z naszą ofertą.

Informujemy

Odpowiadamy na Państwa pytania, dostarczamy potrzebnych informacji i omawiamy z Państwem dostępne możliwości postępowania. Dzięki temu mogą Państwo podjąć świadome decyzje. Pomagamy zrozumieć, co przepisy dotyczące prawa zatrudnienia oznaczają w praktyce – zanim odczują to Państwo w mniej przyjemny sposób. Zachęcamy do kontaktu z nami pod numerem infolinii **08457 47 47 47** lub za pośrednictwem naszej strony internetowej **www.acas.org.uk**

Doradzamy i naprowadzamy

Udostępniamy praktyczną wiedzę dotyczącą ustanawiania i utrzymania dobrych stosunków w Państwa organizacji. Zachęcamy do zapoznania się z publikacjami na naszej stronie internetowej lub poproszenia pracownika infolinii o połączenie z lokalnym doradcą Acas. Pod numerem Equality Direct **08456 00 34 44** można uzyskać porady w sprawach dotyczących równości, na przykład dyskryminacji.

Szkolimy

Oferujemy dostosowane do indywidualnych potrzeb szkolenia, od dwugodzinnych sesji na temat najnowszych aktów prawnych lub zatrudniania pracowników po kursy opracowane specjalnie pod kątem Państwa organizacji. Oczywiście poza Acas kursy te mogą prowadzić również inne instytucje. Na stronie internetowej **www.acas.org.uk/training** można sprawdzić, jakie szkolenia odbędą się wkrótce w Państwa okolicy i zarezerwować miejsce. Można również porozmawiać z pracownikiem lokalnego biura Acas na temat usług dostosowanych do Państwa potrzeb.

Współpracujemy z klientem

Oferujemy praktyczną pomoc i wsparcie, aby razem z Państwem rozwiązać problemy w Państwa firmie. Można wykorzystać do tego celu jedną z naszych popularnych usług lub opracowany wspólnie z Państwem program mający na celu przygotowanie Państwa firmy do trwałej poprawy relacji z pracownikami. Przed wprowadzeniem programu w życie omówią Państwo dokładnie swoje potrzeby z doradcą Acas.

G³ówne biura Acas

Biuro krajowe Acas

22nd Floor, Euston Tower, 286 Euston Road, London NW1 3JJ

East Midlands

Lancaster House, 10 Sherwood Rise, Nottingham NG7 6JE

Anglia Wschodnia

Acas House, Kempson Way, Suffolk Business Park, Bury St. Edmunds, Suffolk IP32 7AR

Londyn

23rd Floor, Euston Tower, 286 Euston Road, London NW1 3JJ

North East

Cross House, Westgate Road, Newcastle upon Tyne NE1 4XX

North West

Commercial Union House, 2-10 Albert Square, Manchester M60 8AD

Pavilion 1, The Matchworks, Speke Road, Speke, Liverpool L19 2PH

Infolinia 08457 47 47 47

08456 06 16 00

infolinia dla użytkowników telefonów tekstowych

08456 00 34 44

w sprawach związanych z kwestiami równości w miejscu pracy

Szkocja

151 West George Street, Glasgow G2 2JJ

South East

Cygnus House, Ground Floor, Waterfront Business Park, Fleet, Hampshire GU51 3QT

Suites 3-5, Business Centre, 1-7 Commercial Road, Paddock Wood, Kent TN12 6EN

South West

The Waterfront, Welsh Back, Bristol BS1 4SB

Walia

3 Purbeck House, Lambourne Crescent, Llanishen, Cardiff CF14 5GJ

West Midlands

Apex House, 3 Embassy Drive, Calthorpe Road, Egbaston, Birmingham B15 1TR

Yorkshire i Humber

The Cube, 123 Albion Street, Leeds LS2 8ER

www.acas.org.uk

04/09