



**PROGRAM
ARBITRAŻOWY
AGENCJI DS. STOSUNKÓW
PRACY**

INFORMATOR O PROGRAMIE

Agencja ds. Stosunków Pracy

Agencja ds. Stosunków Pracy jest niezależną organizacją finansowaną ze środków publicznych.

Nasze zadanie polega na promowaniu dobrych stosunków pracy w Irlandii Północnej.

Jeśli jesteś osobą niepełnosprawną, prosimy nas poinformować, czy potrzebna Ci jest pomoc w korzystaniu z naszych usług.

Możemy również zorganizować pomoc tłumacza.

Niniejszy informator oraz informacje dotyczące innych usług świadczonych przez Agencję ds. Stosunków Pracy są dostępne także w innych formatach.

Wszelkie pytania dotyczące Programu Arbitrażowego Agencji ds. Stosunków Pracy prosimy kierować do sekretarza owego programu, z którym można się skontaktować w siedzibie głównej Agencji pod nr tel.: 028 9033 7407 lub e-mailem: arbitration@lra.org.uk .

Informacje na temat wszystkich naszych usług oraz różnych spraw związanych z zatrudnieniem znajdują się na stronie internetowej www.lra.org.uk.

Niniejszy informator ma charakter ogólny i nie zawiera całej treści programu. Nie należy uważać go za substytut tekstu programu ani formułować na jego podstawie porad dla siebie na potrzeby arbitrażu. Jeżeli treść informatora jest niejasna, należy przeczytać tekst programu. Można go otrzymać w Agencji lub pobrać ze strony: www.lra.org.uk.

Spis treści

	Strona
1. Omówienie Programu	5
2. Wprowadzenie do programu	11
Jakie sprawy rozpatrywane są w ramach Programu?	13
Jakie sprawy nie są rozpatrywane w ramach Programu?	14
Kiedy brać pod uwagę skorzystanie z Programu	16
Uzyskiwanie pomocy lub odpowiadanie na roszczenie	16
3. Przystąpienie do Programu	17
Umowa arbitrażowa	17
Składanie umowy arbitrażowej	18
Gdy sprawa ma więcej niż jednego powoda lub pozwanego	19
Wycofanie lub dojście do ugody przed lub w trakcie przesłuchań arbitrażowych	19
4. Ustalenia dotyczące rozprawy	21
Powołanie arbitra	21
Zastąpienie arbitra	21
Obowiązki arbitra	22
Obowiązki ogólne stron	22
Ustalenie daty rozprawy	23
Wnioski o przesunięcie terminu rozprawy lub zmianę miejsca	24
Nieobecność na rozprawie	25
Zapewnianie udogodnień	25
Koszty i utrata dochodów	25
5. Przygotowanie do rozprawy	27
Pisemne oświadczenia	28
Dokumentacja towarzysząca	28

Żądanie dokumentów	30
Wzywianie innych osób do zabrania głosu podczas rozprawy	31
Wnioski o obecność świadków	32
Przesłuchanie wstępne i pouczenie	33
6. Rozprawa	35
Zakres uprawnień	35
Przebieg rozprawy	35
Wypowiedzi	38
Powołanie doradców-specjalistów do spraw arbitrażu	40
Sądowe określenie kwestii wstępnej	41
W jaki sposób arbiter podejmie decyzję	42
7. Zadośćuczynienia dostępne w ramach Programu	43
Przyznanie rekompensaty	43
Granice kwoty rekompensaty	43
Podwójne odszkodowanie	43
8. Wyrok (decyzja)	45
Wydanie wyroku	45
Treść wyroku	45
Poprawki	46
Poufność wyroku	47
Egzekwowanie wyroku	47
Odsetki	47
9. Apelacja / odwołanie się od wyroku	49
Odwołania na podstawie jurysdykcji co do istoty sprawy	50
Odwołanie na podstawie poważnych nieprawidłowości	50
Apelacje w sprawach objętych prawem WE i Ustawą z 1998 r. o prawach człowieka	51
Immunitet	52

Załączniki:	53
A Wykres ilustrujący proces arbitrażowy w ramach programu	55
B Jurysdykcje objęte programem arbitrażowym i odpowiednimi wytycznymi	57
C Sąd a arbitraż: porównanie	77
D Uzyskiwanie pomocy przy sporze	81
E Umowa arbitrażowa	85
F Standardowa procedura rozprawy arbitrażowej	87
Glosariusz	91

1. Omówienie Programu

Program Arbitrażowy Agencji ds. Stosunków Pracy stanowi alternatywę dla rozpatrywania sprawy przez Sąd Pracy (Industrial Tribunal) lub Trybunał ds. Sprawiedliwości Zatrudnienia (Fair Employment Tribunal). Decyzja arbitra jest wiążąca na gruncie prawa i ma taki sam skutek, jak wyrok sądu.

- 1.1 Agencja ds. Stosunków Pracy („**Agencja**”) jest instytucją publiczną odpowiedzialną za promowanie poprawy stosunków pracy w Irlandii Północnej. Jest finansowana przez rząd, ale niezależna od niego. Agencja ma prawo do rozstrzygania sporów związanych z zatrudnieniem poprzez postępowanie pojednawcze, mediacje lub arbitraż.
- 1.2 Program Arbitrażowy Agencji ds. Stosunków Pracy („**Program**”) zajmuje się sprawami, które mogą być przedmiotem postępowania prowadzonego przez Sąd Pracy lub Trybunał ds. Sprawiedliwości Zatrudnienia w Irlandii Północnej.

Uwaga: Termin „**sprawa**” w kontekście Programu odnosi się do sporu dotyczącego domniemanego naruszenia praw pracowniczych, mogącego być przedmiotem postępowania przed sądem Irlandii Północnej, a który można rozstrzygnąć w ramach Programu.

„**Powód**” to osoba, która złożyła wniosek do sądu, lub twierdzi, że ma podstawy do złożenia go (na przykład ubiegający się o pracę, pracownik lub były pracownik) przeciwko pracodawcy lub innym („**pozwany**”).

Termin „**Sąd**” odnosi się do Sądu Pracy lub Trybunału ds. Sprawiedliwości Zatrudnienia.

1.3 Proces arbitrażowy jest:

- ✓ **Poufny** - postępowanie odbywa się za zamkniętymi drzwiami, a jego wynik nie jest podawany do wiadomości publicznej.
- ✓ **Szybki** - postępowanie służące rozpatrzeniu sprawy zwykle odbywa się w okresie do dwóch miesięcy od daty złożenia Umowy Arbitrażowej w Agencji, sama rozprawa natomiast zazwyczaj nie trwa dłużej niż jeden dzień. Decyzja zostaje podjęta w ciągu 14 kolejnych dni.
- ✓ **Nie legalistyczny i nieformalny** - na przykład nie ma konieczności składania przysięgi przed rozprawą.
- ✓ **Nie prywatno-dowodowy** – nie odbywa się krzyżowe przesłuchiwanie świadków. Ma to szczególne znaczenie w przypadkach, gdy oczekuje się, iż stosunek pracy pomiędzy powodem i pozwanym utrzyma się po zakończeniu postępowania.
- ✓ **Niedrogi** - szybkość odbywania się procesu i jego nieformalność oznaczają, że jest on mniej kosztowny dla stron niż rozprawa sądowa.
- ✓ **Elastyczny** - jeśli wszystkie strony wyrażą zgodę, postępowanie może zostać w każdej chwili zawieszony, aby umożliwić rozwiązanie sprawy przez postępowanie pojednawcze. Jeżeli dojdzie do pojednania stron, decyzja arbitra nie będzie konieczna.
- ✓ Władny przyznać **egzekwowalne prawnie zadośćuczynienie** tak samo jak sąd.

1.4 Korzystanie z programu jest dobrowolne. Wszystkie strony muszą wyrazić zgodę na załatwienie sprawy przez arbitraż, co oznacza, że nie będą dochodzić jej przez sąd.

- 1.5 Przystąpienie do Programu odbywa się poprzez Umowę Arbitrażową, sporządzaną za obopólną zgodą stron. Zwykle zajmuje się tym rozjemca, który jest pracownikiem Agencji odpowiedzialnym za pomaganie stronom w rozwiązywaniu sporów.
- 1.6 Po spisaniu umowy, Agencja wyznaczy osobę ze swojego panelu arbitrów - niezależnych ekspertów w sprawach pracowniczych.
- 1.7 Jeżeli sprawa obejmuje złożone problemy prawne (np. kwestie wynikające z *Ustawy z 1998 r. o prawach człowieka - Human Rights Act 1998*), Agencja może wyznaczyć doradcę prawnego, służącego pomocą arbitrom. Gdy natomiast sprawa dotyczy roszczeń odnośnie równego wynagrodzenia, Agencja może poprosić o sporządzenie raportu członka panelu niezależnych ekspertów ds. równego wynagrodzenia.
- 1.8 Każda ze stron jest zobowiązana do przedłożenia przed rozprawą pisemnego oświadczenia dotyczącego sprawy, które stanowić będzie uzupełnienie informacji zawartych we wniosku powoda do sądu (formularz ET1), a także odpowiedzi na nie pracodawcy (formularz ET3), jeżeli wniosek taki został do sądu złożony.
- 1.9 Strony muszą przestrzegać wszystkich pouczeń udzielonych przez arbitra; oczekuje się współpracy przy tworzeniu odnośnych dokumentów, a także obecności świadków przez nich wezwanych.
- 1.10 Rozprawa zwykle odbywa się w siedzibie głównej Agencji w Belfaście, bądź w biurze regionalnym w Derry/Londonderry.
- 1.11 Chociaż każda strona zwykle pokrywa swoje koszty przygotowania do rozprawy i uczestnictwa w niej, pomoc prawna może być dostępna dla powodów w postaci wstępnego doradztwa czy przygotowania do arbitrażu.

- 1.12 Agencja dołoży starań, by ustalić taki termin rozprawy, który będzie odpowiedni dla wszystkich stron.
- 1.13 Jeżeli jedna ze stron nie stawia się bez uzasadnionej przyczyny, arbiter ma prawo do prowadzenia sprawy pod jej nieobecność i rozstrzygnięcia jej. Jeżeli stroną, która nie stawia się na rozprawę bez uzasadnionej przyczyny jest powód, wówczas sprawę można oddalić.
- 1.14 Arbiter prowadzi rozprawę w sposób raczej inkwizycyjny niż prywatno-dowodowy, co oznacza, iż będzie zadawać pytania stronom i ich świadkom, by wyjaśnić kluczowe punkty sprawy, nie odbędzie się natomiast krzyżowe przesłuchiwanie świadków którejkolwiek ze stron lub ich przedstawicieli.
- 1.15 Podejmując decyzję w sprawie, arbiter:
- zastosuje ogólne zasady uczciwości i dobrego postępowania w stosunkach pracy, na przykład zasady określone w odpowiednich kodeksach postępowania;
 - będzie mieć na uwadze wytyczne dotyczące odpowiednich postanowień ustawowych.
- 1.16 Po rozprawie arbiter wyda decyzję zwaną **„wyrokiem”** w formie raportu. Znajdzie się w nim streszczenie stanowiska każdej ze stron, główne problemy, decyzja arbitra oraz, jeżeli sprawa jest utrzymana w mocy, zadośćuczynienie, przy czym arbiter ma prawo do przyznawania takich samych zadośćuczynień jak sąd. Wyrok jest poufny i prawnie wiążący dla obu stron.
- 1.17 Biorąc pod uwagę ogólne kompetencje Agencji w promowaniu dobrych praktyk zatrudnienia, arbiter może również wydać zalecenia co do poprawy stosunków pracy w firmie pozwanego.

1.18 Podobnie jak w przypadku decyzji sądu, także od decyzji arbitra można się odwołać lub zakwestionować je w pewnych okolicznościach.

2. Wprowadzenie do programu

- 2.1 Agencja ma prawo wprowadzić Program zgodnie z *Rozporządzeniem z 1992 r. w sprawie stosunków pomiędzy pracownikami a pracodawcami (Irlandia Północna) (Industrial Relations (Northern Ireland) Order 1992) z późniejszymi poprawkami, a także Rozporządzeniem z roku 1998 w sprawie równego traktowania w zatrudnieniu (Irlandia Północna) (Fair Employment and Treatment (Northern Ireland) Order 1998)*. Program został następnie stworzony zgodnie z *Rozporządzeniem z 2012 r. w sprawie Programu Arbitrażowego Agencji d/s Stosunków w Pracy (Irlandia Północna) (Labour Relations Agency Arbitration Scheme Order (Northern Ireland) 2012)*.
- 2.2 Program stanowi dobrowolną alternatywę dla sądu w rozwiązywaniu spraw, które mogą być przedmiotem postępowania przez Sąd Pracy lub Trybunał ds. Sprawiedliwości Zatrudnienia w Irlandii Północnej.
- 2.3 Niniejsza publikacja zawiera następujące informacje:
- jak działa program,
 - jak rozpatrywać sprawę w ramach programu,
 - jak przygotować się do posiedzenia arbitrażowego,
 - o procedurach stosowanych przez arbitra w trakcie rozprawy.

Wykres ilustrujący proces arbitrażu w ramach Programu znajduje się w **Załączniku A**.

- 2.4 Sprawy rozpatrywane w ramach Programu mają charakter poufny i - w przeciwieństwie do postępowania przed sądem - nie są publiczne. Wyniki rozprawy nie będą ponadto publikowane.

- 2.5 Rozpatrywanie spraw przez Program odbywa się szybko: rozprawa arbitrażowa zazwyczaj trwa **krócej niż jeden dzień**. Odbywa się ona zwykle **w ciągu dwóch miesięcy** od chwili otrzymania przez Agencję umowy o chęci skorzystania z Programu. Wynik postępowania arbitrażowego wysyłany jest po upływie **nie więcej niż 14 dni** po rozprawie.
- 2.6 Procedury stosowane w Programie są nielegalistyczne oraz bardziej nieformalne i elastyczne niż ma to miejsce w sądzie. Proces ma charakter raczej inkwizycyjny niż prywatno-dowodowy, bez formalnych wystąpień obrony czy krzyżowego przesłuchiwanie stron lub przedstawicieli.
- 2.7 Arbiter podejmując decyzję będzie stosować ogólne zasady uczciwości i dobrego postępowania w stosunkach pracy, biorąc pod uwagę odpowiednie wytyczne wydawane przez urzędy państwowe, takie jak sama Agencja.
- 2.8 Agencja posiada panel arbitrów wybranych na podstawie ich znajomości prawa pracy, umiejętności rozstrzygania sporów oraz doświadczenia w dziedzinie stosunków pracy, którzy są jednak osobami od Agencji niezależnymi, nie są zatem jej pracownikami. Warunkiem wyznaczenia ich na arbitrów jest wykonywanie obowiązków zgodnie z Programem.
- 2.9 Agencja powołuje arbitra do każdej sprawy. Strony nie mogą decydować, który arbiter zostanie przydzielony do ich sprawy, co gwarantuje ich niezależność.
- 2.10 Rola Agencji w Programie polega na wyznaczaniu do konkretnych spraw arbitrów ze swojego panelu, udzielania im wsparcia administracyjnego oraz organizowania rozpraw arbitrażowych. Agencja nie ma natomiast żadnego udziału w procesie decyzyjnym co do wyroku - jest to wyłącznie w gestii arbitrów.

2.11 Po zawarciu przez strony umowy arbitrażowej o rozstrzygnięcie ich sporu w ramach Programu, sprawa nie może zostać skierowana do sądu.

Jakie sprawy rozpatrywane są w ramach Programu?

2.12 Jurysdykcje (podstawy prawne roszczeń) co do tego, jakie sprawy mogą być objęte Programem, wyznaczone są głównie przez *Rozporządzenie z 2012 r. w sprawie Programu Arbitrażowego Agencji d/s Stosunków w Pracy (Irlandia Północna) (Labour Relations Agency Arbitration Scheme (Jurisdiction) Order (Northern Ireland) 2012)* i są to niemal wszystkie sprawy, które mogą być rozpatrywane przed sądem. Należą do nich roszczenia z tytułu:

- niesprawiedliwego zwolnienia lub zwolnienia się pracownika pod naciskiem dyrekcji;
- należnych płatności, w tym odszkodowania za okres równy okresowi wypowiedzenia, płacy za urlop, zaległego wynagrodzenia czy naruszenia umowy;
- odprawy z tytułu zwolnienia;
- dyskryminacji w procesie rekrutacji lub zatrudnienia ze względu na wiek, niepełnosprawność, równą płacę, płeć, niepełny wymiar czasu pracy, poglądy polityczne, przekonania religijne, rasę czy orientację seksualną;
- elastycznego czasu pracy;
- mniej korzystnego traktowania pracowników terminowych lub pracowników agencyjnych.

Lista ta nie wyczerpuje wszystkich możliwości. Rozszerzoną listę jurysdykcji objętych Programem oraz pomoc w korzystaniu z nich znaleźć można w

Załączniku B. Pełna lista jurysdykcji natomiast znajduje się w *Rozporządzeniu z 2012 r. w sprawie Programu Arbitrażowego Agencji d/s Stosunków w Pracy (Irlandia Północna)*, artykule 84A(1) *Rozporządzenia z 1992 r. w sprawie stosunków pomiędzy pracownikami a pracodawcami (Irlandia Północna)* oraz artykule 89(1) *Rozporządzenia z roku 1998 w sprawie równego traktowania w zatrudnieniu w Irlandii Północnej*. Informację, czy dana sprawa może być rozpatrywana w ramach Programu, uzyskać można od Agencji.

Jakie sprawy nie są rozpatrywane w ramach Programu?

2.13 Choć Program obejmuje większość jurysdykcji, nieliczne nie mogą być pod nim rozpatrywane. Dotyczy to w szczególności:

- zakazów biura pośrednictwa pracy;
- apelacji od Gangmasters Licensing Authority;
- apelacji BHP;
- apelacji w sprawie minimalnego wynagrodzenia;
- płatności z funduszu bezrobocia;
- prawa do otrzymywania szczegółowych umów;
- zmiany świadczenia usług (Ochrona Zatrudnienia);
- odwołań od podatku szkoleniowego.

Roszczenia z tytułu tych jurysdykcji mogą być wyłącznie rozpatrywane przez sąd.

2.14 Programem nie mogą być objęte kwestie jurysdykcyjne dotyczące tego, czy sprawą można się w ogóle zajmować. Należą do nich przykładowo wątpliwości, czy:

- powód był zatrudniony przed pozwanego;
- powód może wykazać niezbędny do zgłoszenia sprawy okres nieprzerwanej pracy;
- powód jest osobą niepełnosprawną w rozumieniu Ustawy z 1995 r. o zakazie dyskryminacji osób niepełnosprawnych (Disability Discrimination Act 1995);
- terminy wygasły lub powinny zostać przedłużone.

Dysputa w sprawie jurysdykcyjnej musi najpierw zostać rozstrzygnięta przez sąd, albo strony muszą wyrazić zgodę na uchylenie tej kwestii, zanim sprawa zostanie objęta postępowaniem arbitrażowym.

2.15 W związku z powyższym, wszystkie strony wyrażając zgodę na przekazanie sprawy do arbitrażu w ramach Programu uznają, że nie istnieje pomiędzy nimi spór w sprawie jurysdykcyjnej. Arbiter nie będzie zatem zajmować się w procesie arbitrażowym takimi kwestiami - strony zrzekną się wszelkich praw w tym zakresie.

2.16 Jeżeli strony postanowią nie korzystać z Programu, a nie chcą rozwiązywać problemu przed sądem, mogą skorzystać z usług rozjemcy.

2.17 W przypadku gdy strony lub ich przedstawiciele mają jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, czy skorzystać z Programu, powinny omówić je z rozjemcą lub skontaktować się z sekretarzem programu w siedzibie głównej Agencji (dane kontaktowe zostały podane na początku tekstu informatora).

Kiedy brać pod uwagę skorzystanie z Programu

- 2.18 Ogólnie najlepiej, by strony lub ich przedstawiciele mogli rozwiązać spór pomiędzy sobą, stosując wewnętrzne procedury pracodawcy (jeżeli takowe istnieją), w negocjacjach bezpośrednich albo z pomocą rozjemcy. Gdy stanie się jasne, że żaden z tych sposobów nie rozstrzygnie problemu, zachęca się strony do skorzystania z arbitrażu jako alternatywy dla skierowania sprawy do sądu.
- 2.19 Arbitraż ma pod kilkoma względami znaczną przewagę; porównanie głównych różnic pomiędzy postępowaniem arbitrażowym a sądowym zawiera **Załącznik C**.
- 2.20 Każda ze stron powinna zdawać sobie z nich sprawę, tak aby podjąć świadomą decyzję, z której opcji woli skorzystać. Arbitraż jest dobrowolny, zatem wszystkie strony muszą wyrazić zgodę na skorzystanie z Programu.

Uzyskiwanie pomocy lub odpowiadanie na roszczenie

- 2.21 Każda ze stron sporu ma możliwość skorzystania z wielu źródeł pomocy. Najważniejsze z nich wymienione są w **Załączniku D**.

3. Przystąpienie do Programu

Korzystanie z Programu Arbitrażowego Agencji ds. Stosunków Pracy jest całkowicie dobrowolne, a zatem musi być uzgodnione przez wszystkie strony sporu.

Umowa arbitrażowa

- 3.1 Przystąpienie do Programu odbywa się poprzez umowę arbitrażową, którą zwykle sporządza rozjemca. Z prawnego punktu widzenia ma to skutek „porozumienia ugodowego”, czyli zgody na rozwiązanie sporu bezsądowo.
- 3.2 Umowa arbitrażowa może być także przygotowana przez nienależnego doradcę, np. adwokata. W tym przypadku, z prawnego punktu widzenia ma to skutek „porozumienia kompromisowego”. Aby porozumienie kompromisowe było ważne, musi być zgodne z wymaganiami prawnymi zgodnie z artykułem 245 *Rozporządzenia z 1996 r. o prawach zatrudnienia w Irlandii Północnej (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996)*.
- 3.3 W umowie arbitrażowej zawarte jest potwierdzenie przez obie strony, że rozumieją konsekwencje przekazania sprawy do arbitrażu, na przykład rezygnacja z pewnych praw, które przysługiwałyby im, gdyby sprawą zajmował się sąd. Należą do nich: prawo do publicznego wysłuchania, krzyżowe przesłuchiwanie świadków oraz zmuszenie świadków do stawiennictwa.
- 3.4 Standardowy tekst umowy arbitrażowej znajduje się w **Załączniku E**.

- 3.5 W celu potwierdzenia akceptacji i zrozumienia owych konsekwencji, umowa arbitrażowa musi być podpisana przez wszystkie strony. Powód musi osobiście podpisać formularz, natomiast w imieniu pozwanego może podpisać się jego przedstawiciel. Składanie podpisów musi odbywać się przy świadkach. Świadkiem może być dowolna osoba wybrana przez stronę, jednak w tym charakterze nie może wystąpić rozjemca.

Uwaga: W wielu przypadkach umowa arbitrażowa wchodzi w życie po tym, jak powód złoży wniosek do sądu (na formularzu ET1). Jeżeli wniosek taki nie został złożony, strony powinny zdawać sobie sprawę z tego, że mają na to określony czas, a chociaż sąd może zdecydować o jego wydłużeniu w pewnych okolicznościach, nie można tego zagwarantować w żadnym konkretnym przypadku.

Złożenie umowy arbitrażowej

- 3.6 Gdy strony zawrą i podpiszą umowę arbitrażową, należy jak najszybciej - ale nie później niż w ciągu sześciu tygodni od daty podpisania - przesłać ją do sekretarza arbitrażowego w siedzibie głównej Agencji w Belfaście. W złożeniu umowy pomocą służyć może rozjemca.
- 3.7 Po otrzymaniu umowy arbitrażowej sekretarz sprawdzi, czy spełniono wszystkie wymogi Programu, a następnie powiadomi odpowiednio strony. Sekretarz dążyć będzie do rozwiązania ze stronami wszelkich problemów dotyczących umowy.

- 3.8 W przypadku złożenia wniosku o wysłuchanie sprawy przed sądem, Agencja skontaktuje się z urzędnikiem Sądu Pracy lub Trybunału ds. Sprawiedliwości Zatrudnienia, informując go o umowie arbitrażowej, po tym jak objęcie sprawy Programem zostanie zaakceptowane.

Gdy sprawa ma więcej niż jednego powoda lub pozwanego

- 3.9 W przypadku gdy kilku powodów pragnie zgłosić roszczenie wobec tego samego pracodawcy i na tych samych podstawach, przy podobnych faktach, mogą być oni wysłuchani podczas jednej rozprawy. Ponieważ arbitraż jest dobrowolny, wszystkie strony muszą wyrazić na to zgodę.
- 3.10 Podobnie można postąpić w przypadku roszczeń jednego powoda względem kilku pozwanych; w tym przypadku również każda ze stron musi wyrazić zgodę na arbitraż.

Wycofanie lub dojście do ugody przed lub w trakcie rozpraw arbitrażowych

- 3.11 Wycofać sprawę może tylko powód w dowolnej chwili przed końcem rozprawy, jednak po podpisaniu umowy arbitrażowej nie ma prawa skierować sporu, którego dotyczy sprawa, do sądu.
- 3.12 Wycofanie sprawy przebiega następująco:
- **Przed dniem rozprawy** - powód musi zawiadomić sekretarza arbitrażowego na piśmie o pragnieniu wycofania sprawy.
 - **W dniu rozprawy** - powód osobiście zgłasza arbitrowi prośbę o wycofanie sporu.

- 3.13 Na życzenie stron arbiter może odroczyć rozprawę, aby umożliwić stronom dojście do porozumienia.
- 3.14 Strony mogą skorzystać przed i w trakcie rozprawy z pomocy rozjemcy, który spisuje ugodę, w tekście której zawarte są warunki porozumienia. Skorzystanie z pomocy rozjemcy sprawia, że ugoda jest prawnie wiążąca i egzekwowalna.
- 3.15 W przypadku gdy strony dojdą do porozumienia bez pomocy rozjemcy, mogą - jeśli chcą - zwrócić się do arbitra o spisanie swych uzgodnień. Pismo to będzie także miało moc prawną. Uzgodnienie treści porozumienia należy do stron, gdyż arbiter może je tylko spisać, nie może natomiast jej zatwierdzać, zmieniać, transkrybować, interpretować czy ratyfikować.
- 3.16 Arbiter nie jest uprawniony do spisania ugody, która wykracza poza zakres programu. Przykładem tego może być ugoda dotycząca odszkodowania za urazy ciała albo zadośćuczynienie w kwestii będącej poza mocą arbitra (i sądu), na przykład zatrzymanie samochodu firmy. Sprawy takie można jednak włączyć do ugody zatwierdzanej przez arbitra, jeśli wyraźnie wiadomo, które części odnoszą się do sprawy będącej przedmiotem arbitrażu.

4. Ustalenia dotyczące rozprawy

- 4.1 W tej części zawarto wskazówki dotyczące ustaleń i procedur, które są zwykle stosowane w odniesieniu do rozpraw arbitrażowych, jednak zgodnie z postanowieniami programu, arbiter, według swego przekonania, ma prawo do decydowania o zmianie procedur, w tym co do spraw dotyczących dowodów.

Powołanie arbitra

- 4.2 Po przyjęciu przez Agencję umowy arbitrażowej objętej Programem, sekretarz wyznacza arbitra. Będzie to osoba wybrana z agencyjnego panelu arbitrów (informacje na ich temat znaleźć można na stronie internetowej Agencji: www.lra.org.uk). Celem zapewnienia bezstronności, żadna ze stron nie ma wpływu na to, kto będzie arbitrem w ich sprawie. Gdy arbiter zostanie wskazany, jego imię i nazwisko zostanie przekazane stronom.
- 4.3 Obowiązkiem wybranego arbitra będzie ujawnienie Agencji w formie pisemnej wszelkich okoliczności mogących stanowić podstawę do konfliktu interesów. Jeśli arbiter przekaze takie informacje, strony zostaną o tym powiadomione.

Zastąpienie arbitra

- 4.4 Arbitra przypisanego do danej sprawy można zastąpić tylko w wyjątkowych okolicznościach.

- 4.5 Gdy jedna ze stron uzna, iż arbiter powinien być zmieniony, powinna zwrócić się o to pisemnie do sekretarza arbitrażowego, określając przyczyny. Agencja dołoży wszelkich starań, by rozwiązać sprawę w sposób zadowalający dla wszystkich stron. Jeżeli Agencja postanowi o nie zmienianiu arbitra, a strony nadal będą mieć obiekcje co do jego osoby, mogą złożyć wniosek do sądu.
- 4.6 Jeśli wyznaczony arbiter nie może z jakiegoś powodu przeprowadzić arbitrażu (tj. przed podpisaniem przez niego decyzji), Agencja wskaże nowego arbitra. Osoba ta zadecyduje, czy i w jakim stopniu wszelkie wcześniejsze postanowienia należy utrzymać.

Obowiązki arbitra

- 4.7 Arbiter ma ogólny obowiązek postępowania wobec stron w sposób uczciwy i bezstronny. Powyższe oznacza:
- umożliwienie każdej ze stron wyłuszczenia swojej sprawy;
 - przyjęcie procedur odpowiednich do okoliczności danej sprawy, aby zapewnić możliwość sprawiedliwego jej rozstrzygnięcia. Arbiter powinien przy tym unikać niepotrzebnych opóźnień lub kosztów.

Obowiązki ogólne stron

- 4.8 Strony arbitrażu mają obowiązek zrobienia wszystkiego, by sprawa przebiegała bez zakłóceń i opóźnień. Należy do tego współpraca w przygotowaniach do rozprawy i przestrzeganie wszelkich nakazań czy wskazówek arbitra.

- 4.9 Jeśli jedna ze stron nie wywiąże się z dowolnego aspektu procedury wyznaczonej Programem bądź nakazów arbitra, może on odroczyć rozprawę, jeśli według niego kontynuowanie jej byłoby nieuczciwe wobec jednej ze stron. Rozprawa zostanie wznowiona po rozwiązaniu problemu.
- 4.10 Arbiter może wyciągnąć negatywne wnioski z nieprzestrzegania obowiązków - innymi słowy, dojdzie do konkluzji, że strona chciała ukryć w ten sposób swą słabość w danej sprawie.

Ustalenie daty rozprawy

- 4.11 Decyzja nie może zostać podjęta wyłącznie na podstawie dowodów na piśmie, nawet gdy jest to wolą obu stron. W każdej sprawie musi odbyć się rozprawa,
- 4.12 która zwykle **nie trwa dłużej niż jeden dzień**.
- 4.13 Sekretarz arbitrażowy sprawi, by odbyła się ona jak najszybciej po otrzymaniu przez niego umowy arbitrażowej, co zwykle oznacza **w ciągu dwóch miesięcy** od otrzymania przez Agencję umowy, w dniu odpowiadającym każdej ze stron.
- 4.14 Oczekuje się od stron współpracy przy ustalaniu daty rozprawy poprzez bycie dostępnym przez jak największą liczbę dni w okresie dwóch miesięcy od przekazania sprawy do arbitrażu.
- 4.15 Agencja ma prawo, w porozumieniu z arbitrem, wyznaczenia daty rozprawy, jeśli nie można uzgodnić jej ze stronami.

- 4.16 Jeśli arbiter uzna, że istnieją po temu odpowiednie okoliczności, na życzenie jednej ze stron sprawa może uzyskać status priorytetowej. Wniosek o wyznaczenie wcześniejszej daty rozprawy musi być złożony pisemnie do sekretarza arbitrażowego z podaniem powodu owej prośby. Kierując ją, strona musi brać pod uwagę czas niezbędny do przygotowania swego pisemnego oświadczenia i zebrania dowodów, które chce przedłożyć na swoją korzyść (patrz część 5, poniżej).
- 4.17 Rozprawy zwykle odbywają się w siedzibie głównej Agencji w Belfaście lub w biurze regionalnym w Derry/Londonderry, w zależności od tego, które znajduje się najbliżej adresu zamieszkania powoda.

Wnioski o przesunięcie terminu rozprawy lub zmianę miejsca

- 4.18 Gdy termin i miejsce rozprawy zostaną ustalone, arbiter może na podstawie wniosku złożonego przez stronę zdecydować o przesunięciu terminu rozprawy lub zmianie jej miejsca. Wniosek taki, który powinien mieć formę pisemną i podawać przyczyny, należy przedłożyć sekretarzowi arbitrażowemu **w ciągu 14 dni** od daty pisma informującego o przygotowaniu do rozprawy. Wnioski będą rozpatrywane przez arbitra po tym, jak każda ze stron otrzyma kopię wniosku i będzie miała odpowiedni czas na odpowiedź. Rozpatrywanie wniosków zwykle przeprowadzane jest na podstawie informacji podanych na piśmie, a nie ustnie. Odrzucenie wniosku skutkuje utrzymaniem w prawie pierwotnych postanowień.

Nieobecność na rozprawie

- 4.19 Jeżeli jedna ze stron nie stawi się na rozprawę bez podania akceptowalnych wyjaśnień, arbiter może kontynuować przesłuchanie pod jej nieobecność, uwzględniając wszelkie złożone przez tę stronę pisma czy dokumenty. Jeżeli to powód nie stawi się na rozprawę bez podania akceptowalnego uzasadnienia, arbiter może poprosić go pisemnie o wyjaśnienie przyczyny swego niestawiennictwa. W przypadku gdy nie przedstawi rozsądnego usprawiedliwienia swej nieobecności, arbiter może odrzucić sprawę.

Zapewnianie udogodnień

- 4.20 Jeżeli jedna ze stron potrzebuje dodatkowej pomocy, by móc wziąć udział w rozprawie, powinna o tym jak najszybciej poinformować sekretarza arbitrażu, by można było poczynić odpowiednie przygotowania. Mogą to być na przykład udogodnienia, o jakich mowa w Ustawie o zakazie dyskryminacji osób niepełnosprawnych, czyli wezwanie tłumacza języka migowego lub tłumaczenie w przypadku, gdy język angielski nie jest rodzimym językiem danej osoby. Agencja pokryje koszty owych usług.
- 4.21 Strony powinny również powiadomić sekretarza o wszelkich ewentualnych wymaganiach, które mogą mieć wpływ na przygotowania do rozprawy.

Koszty i utrata dochodów

- 4.22 Z wyjątkiem kosztów związanych z zapewnieniem udogodnień, o których mowa powyżej, Agencja nie może pokryć żadnych wydatków którejkolwiek ze stron, związanych z przygotowaniem czy uczestnictwem w rozprawie (patrz: Załącznik D, jednak w odniesieniu do pomocy prawnej).

- 4.23 Oczekuje się, że każda ze stron pokryje swoje koszty, np. podróży czy osób występujących w ich sprawie, takich jak przedstawiciele lub świadkowie.
- 4.24 Agencja nie pokrywa strat dochodów żadnej osoby biorącej udział w arbitrażu,
- 4.25 jednakże w przypadku, gdy roszczenie zostanie uznane, arbiter może uwzględnić w obliczeniu odszkodowania sumę na pokrycie uzasadnionych kosztów podróży i utraty zarobków, poniesionych przez powoda osobiście uczestniczącego w rozprawie.

5. Przygotowanie do rozprawy

- 5.1 Arbitraż jest wtedy najbardziej skuteczną metodą rozstrzygnięcia sporów, gdy jeszcze przed rozprawą każda ze stron oraz arbiter otrzymują jak najlepszą możliwość rozważenia wszystkich argumentów, dlatego też strony powinny wcześniej przedstawić swoje stanowisko na piśmie.
- 5.2 Pisma te są **dodatkiem** do formularzy ET1 i ET3, jeżeli te są składane do sądu - w takim przypadku formularze zostaną przesłane przez Agencję arbitrowi po jego wyznaczeniu, by mógł zapoznać się z podstawowymi informacjami dotyczącymi sporu jeszcze przed otrzymaniem pisemnych oświadczeń.
- 5.3 Ustalając datę rozprawy strony powinny uwzględnić odpowiedni czas potrzebny na przygotowanie sprawy, w tym na zebranie dowodów i uzyskanie oświadczeń od osób chcących wypowiedzieć się podczas rozprawy.
- 5.4 Sekretarz arbitrażowy powinien otrzymać od stron **trzy egzemplarze** pisemnych oświadczeń, wszelkie dokumenty uzupełniające oraz ewentualne materiały **nie później niż na 14 dni** przed datą rozprawy.
- 5.5 Otrzymane przez Agencję pisma zostaną przekazane arbitrowi i każdej ze stron.

- 5.6 Próba uzyskania przewagi przez jedną ze stron poprzez późne złożenie dokumentów nie jest zgodna z duchem arbitrażu, jednak w wyjątkowych okolicznościach arbiter może według swojego uznania wyrazić zgodę na przedstawienie pisemnych oświadczeń czy innych dokumentów już podczas samej rozprawy. W takich przypadkach dokumenty te muszą być udostępnione każdej ze stron oraz samemu arbitrowi. Na zapoznanie się z ich treścią konieczne może być zrobienie przerwy.

Pisemne oświadczenia

- 5.7 Pisemne oświadczenia powinny zwięźle przedstawiać główne aspekty sporu z punktu widzenia stron, a treść owych oświadczeń może zostać następnie rozszerzona podczas rozprawy w oświadczeniach ustnych. Dla ułatwienia czytania oświadczenia powinny być sporządzone za pomocą edytora tekstu i wydrukowane jednostronnie, a strony i paragrafy - ponumerowane, co pozwala na szybkie odniesienie się do nich podczas rozprawy.
- 5.8 Oświadczenie powinno zawierać wyjaśnienie wydarzeń prowadzących do sporu, w tym opis istotnych spotkań i ich wyniki, interwencje czy dyskusje związane ze sprawą.

Dokumentacja towarzysząca

- 5.9 W zależności od natury sporu, mogą to być następujące odpowiednie dokumenty / dokumentacja pomocnicza:
- Dokumentacja rekrutacyjna (np. ogłoszenia o pracę, opisy zakresu obowiązków / specyfikacja osobowa, formularze zgłoszeniowe, oceny powodujące umieszczenie na liście kandydatów branych pod uwagę do pracy, notatki z rozmowy kwalifikacyjnej czy ocen).

- Umowa o pracę.
- Kontrakt.
- Pisemne oświadczenie zawierające szczegółowe informacje o pracy.
- Informator pracodawcy, przepisy i procedury.
- Karty czasu pracy i zapisy obecności.
- Uwagi z odbytych spotkań oraz korespondencja prowadzona pomiędzy stronami w sprawach dotyczących sporu.
- Podpisane oświadczenia świadków lub zarys dowodów, które zostaną przedstawione przez nich podczas rozprawy.

5.10 We wniosku powoda powinny być zawarte informacje, które mogą pomóc arbitrowi w oszacowaniu wysokości odszkodowania - jeśli zostanie ono przyznane (patrz część 7). Tam, gdzie jest to właściwe, powinny to być:

- Paski wypłaty, P60 lub dokumentacja płac.
- Szczegółowe informacje dotyczące świadczeń na rzecz powoda, w formie innej niż płatności.
- Uprawnienia emerytalne.
- Otrzymane świadczenia socjalne.
- Dowody na próby szukania innej pracy lub innego sposobu złagodzenia straty.

5.11 **Powyższe listy nie są wyczerpujące.** Dalsze informacje na temat odpowiednich dokumentów / dokumentacji pomocniczej znaleźć można w paragrafie 65 Programu.

Żądanie dokumentów

- 5.12 Podczas przygotowywania pisemnych wniosków, każda ze stron może zażądać od pozostałych stron dostępu lub kopii dokumentów, które nie są w ich posiadaniu, a które w ich przekonaniu mogą mieć istotne znaczenie dla ich sprawy. W odpowiedzi na takie uzasadnione wnioski, strony powinny ponosić koszty powielania i wysyłania owych dokumentów do strony wnioskującej.
- 5.13 Po złożeniu pisemnych oświadczeń, strony mogą, dla poparcia swej sprawy, żądać od siebie wzajemnie dalszych dokumentów czy wymieniać się nimi. Mogą to być na przykład dokumenty, które jedna ze stron zasadnie oczekuje, że zostaną przez stronę drugą włączone do ich pisemnego oświadczenia, bądź też te, o których mowa we wnioskach lub dokumentach uzupełniających którejkolwiek ze stron, a które mogą być istotne dla sporu.
- 5.14 Wszelkie takie dokumenty uzupełniające, do których strona chce się odwołać podczas rozprawy, powinny być przesłane do sekretarza arbitrażowego, który przekaże je arbitrowi przed rozprawą.
- 5.15 Chociaż arbiter nie ma mocy zmusić strony do wymiany informacji, może wziąć pod uwagę niechęć do takiej współpracy przy podejmowaniu decyzji, wyciągając z tego negatywne wnioski. Oznacza to, że postępowanie takie będzie świadczyć na niekorzyść strony odmawiającej wymienienia się przed rozprawą dokumentami czy innymi informacjami.

5.16 Z wyjątkiem formularzy sądowych ET1 i ET3, wszelkie informacje i dokumenty dostarczone rozjemcy przez strony przed porozumieniem, by poddać się procesowi arbitrażu, nie zostaną przez Agencję udostępnione arbitrowi ani żadnej ze stron. Co więcej, rozjemca nie przedstawi arbitrowi żadnych informacji związanych z dyskusją pojednawczą w przedmiocie sporu. Rozmowy te zachowują status poufności i są oddzielne od procesu arbitrażowego.

Wzywianie innych osób do zabrania głosu podczas rozprawy

5.17 Strony powinny przedstawić sekretarzowi **co najmniej 14 dni** przed rozprawą listę osób, które będą im w niej towarzyszyć lub które zostaną powołane na świadka, wraz z ich podaniem ich stanowisk bądź pełnionej przez nich roli.

5.18 Przy podejmowaniu decyzji każda ze stron powinna rozważyć, czy chce podczas rozprawy obecności osób, które, na przykład, mogą:

- swym osobistym doświadczeniem wesprzeć oświadczenia dotyczące wydarzeń prowadzących do sporu;
- powiedzieć o swej roli w jakichkolwiek spotkaniach;
- poinformować arbitra o przepisach, praktykach i procedurach obowiązujących u pozwanego, a także, gdzie ma to zastosowanie, w odnośnej branży czy sektorze.

5.19 Strony powinny wziąć pod uwagę, że w przeciwieństwie do rozpraw sądowych, podczas arbitrażu nikt biorący w nim udział nie będzie proszony o składanie przysięgi czy przyrzeczenia, ani nie będzie przeprowadzane krzyżowe przesłuchiwanie świadków. Prawdopodobnie jednak zostaną oni przesłuchani bezpośrednio przez arbitra.

- 5.20 Strony mogą uznać za wystarczające przedłożenie przez świadków podpisanych oświadczeń, zawierających ich opis wydarzeń, zamiast wzywania ich na rozprawę. Oznaczać to będzie jednak, że świadkowie nie będą mogli nic dodać do swych pisemnych zeznań ani odpowiedzieć na pytania, zatem waga ich oświadczeń może być niska.
- 5.21 Wszelkie takie oświadczenia powinny być zawarte w pisemnych oświadczeniach stron, nawet jeżeli świadek ma się pojawić osobiście na rozprawie.
- 5.22 Osoby znajdujące się na listach przedłożonych przez strony powinny stawić się na rozpoczęciu rozprawy. Świadkowie, informacje o których nie zostały podane z wyprzedzeniem, mogą stawić się na rozprawę wyłącznie za zgodą arbitra.

Wnioski o obecność świadków

- 5.23 Arbiter nie może zmusić nikogo do obecności na sprawie, jednak pracodawcy, którzy są stroną w procesie arbitrażowym, powinni współpracować, dając pracownikom wolne, jeżeli powód pragnie wezwać ich na rozprawę, oczywiście pod warunkiem, że mogą oni przekazać arbitrowi ważne dla arbitrażu informacje.
- 5.24 Jeśli pracodawca bezzasadnie odmawia pracownikowi, który ma do przekazania istotne dowody, czasu wolnego od pracy, by mógł on uczestniczyć w rozprawie, arbiter może wyciągnąć na tej podstawie wnioski na niekorzyść pracodawcy przy podejmowaniu przez arbitra decyzji.

Przesłuchanie wstępne i pouczenie

- 5.25 W przypadkach, w których zaistnieć mogą istotne różnice pomiędzy stronami co do spraw proceduralnych, arbiter może interweniować, aby je rozwiązać. Do różnic takich mogą przykładowo należeć dostępność lub wymiana dokumentów bądź udzielenie czasu wolnego pracownikom, by mogli stawić się na rozprawę.
- 5.26 Wszelkie takie różnice należy zgłaszać pisemnie sekretarzowi arbitrażowemu, który skontaktuje się co do nich z arbitrem.
- 5.27 Arbiter ma prawo wezwać strony na przesłuchanie wstępne, by owe problemy rozwiązać. Może on również wskazać odpowiednie kroki proceduralne.
- 5.28 W takich przypadkach arbiter może wyrażać opinie co do celowości informacji lub dowodów dostępnych podczas rozprawy, a także przypomnieć stronom o ich obowiązku współpracowania w procesie arbitrażu.

6. Rozprawa

Zakres uprawnień

- 6.1 Przy podejmowaniu decyzji, czy wniosek powinien zostać przyjęty, czy też nie, a także w celu ustalenia - w stosownych przypadkach - zadośćuczynienia, arbiter:
- zastosuje ogólne zasady uczciwości i dobrego postępowania w stosunkach pracy, w tym, przykładowo, zasady podane w odpowiednich kodeksach postępowania;
 - rozpatrzy sprawy jak najszybciej i najskuteczniej;
 - uwzględni odpowiednie przepisy czy wytyczne, takie jak te opublikowane przez Agencję;
 - w stosownych przypadkach przedstawi zalecenia co do poprawy stosunków zatrudnienia w zakładzie pracy pozwanego.
- 6.2 Arbiter nie zastąpi swych działań czynnościami podjętymi przez pozwanego.

Przebieg rozprawy

- 6.3 Jak opisano w części 4, arbiter ma obowiązek zawsze postępować uczciwie i bezstronnie względem stron oraz umożliwić sprawiedliwe rozstrzygnięcie roszczenia.

- 6.4 Arbiter jest odpowiedzialny, w ramach ogólnych zasad zawartych w Programie, za przebieg rozprawy i wszelkie sprawy dotyczące procedur i dowodów. Arbiter poprowadzi rozprawę wedle swego uznania, stosując jako szeroko pojęte wytyczne, standardową procedurę rozprawy arbitrażowej (patrz **Załącznik F**). W ramach postanowień Programu arbiter może jednak zmienić podejście, w zależności od okoliczności sprawy i woli stron.
- 6.5 Arbiter ma prawo w każdej chwili na prośbę odroczyć rozprawę w celu:
- umożliwienia stronom porozumienia się ze swymi przedstawicielami;
 - pozwoleń stronom rozwiązania sporu innymi środkami, takimi jak na przykład postępowanie pojednawcze.
- 6.6 Celem rozprawy jest umożliwienie wszystkim stronom przekazanie arbitrowi swego stanowiska, a także skomentowanie tego, jak problem widzi druga strona. W trakcie rozprawy arbiter ma możliwość zadawania pytań bezpośrednio stronom, ich przedstawicielom czy obecnym świadkom. Rozprawa służy ustaleniu faktów, wyjaśnieniu wszelkich uwag poczynionych na rzecz każdej ze stron, a także próbie rozwiązania wszelkich nieścisłości w zeznaniach przedstawionych przez strony.
- 6.7 Arbiter zachęcać będzie wszystkie strony i wezwanych na rozprawę do swobodnego wypowiedzania się, aby móc stworzyć sobie pełny obraz tła problemu. Zapozna się on także z przedstawionymi przez strony dokumentami i może zadać nasuwające się na ich podstawie pytania.

- 6.8 Strony mogą przyprowadzić na rozprawę osobę, która pomoże im zaprezentować ich sprawę, na przykład współpracownika, radcę prawnego czy przedstawiciela związków zawodowych. Strony uregulują wszelkie opłaty i wydatki poniesione przez wyznaczonych przez siebie przedstawicieli.
- 6.9 Arbiter ma prawo kierować pytania bezpośrednio do stron i każdej występującej w ich imieniu osoby uczestniczącej w rozprawie, od nikogo jednak nie wymaga się składania przysięgi czy przyrzeczenia. Ponieważ arbitraż jest procesem nie prywatno-dowodowym, żadna ze stron ani świadkowie nie będą krzyżowo przesłuchiwani przez którąkolwiek ze stron, bądź ich przedstawiciela.
- 6.10 Rozprawa będzie miała charakter nieformalny i zazwyczaj zakończy się w ciągu jednego dnia. Zważywszy, że arbitraż jest nie legalistyczny, nie mają zastosowania zasady stosowane w sądach w odniesieniu do dopuszczalności, znaczenia czy ciężaru dowodów.
- 6.11 Rozprawy odbywają się za zamkniętymi drzwiami. Mogą w nich brać udział wyłącznie następujące osoby:
- arbiter;
 - strony sporu i ich przedstawiciele;
 - sekretarz arbitrażowy (pracownik Agencji);
 - osoby wezwane przez strony na świadka;
 - tłumacz lub inna osoba uczestnicząca w rozprawie zgodnie z ustawą o niedyskryminowaniu osób niepełnosprawnych;
 - radca prawny w arbitrażu, jeśli został wyznaczony (patrz poniżej);

- arbiter lub praktykant w Agencji. Osoba taka może być obserwatorem podczas sprawy za zgodą stron.

W przeciwieństwie do rozpraw sądowych, w rozprawie arbitrażowej nie może brać udziału żadna osoba będąca przedstawicielem ogółu społeczeństwa ani mediów.

- 6.12 Rozprawa nie będzie formalnie zapisana. Wszelkie notatki sporządzone podczas niej przez arbitra lub sekretarza będą miały charakter poufny.

Wypowiedzi

- 6.13 Arbiter otwiera zwykle rozprawę wyjaśniając swoją rolę, po czym informuje o możliwych rozwiązaniach sporu.
- 6.14 Każda ze stron może następnie wypowiedzieć się przed arbitrem. Taka wypowiedź ustna daje stronom następujące możliwości:
- zaznaczenia, jakie są kluczowe argumenty na ich korzyść;
 - zaproponowania arbitrowi kierunku dochodzenia;
 - wskazania najistotniejszych dokumentów w ich pisemnych oświadczeniach;
 - wyjaśnienia spraw, które nie łatwo wyartykułować w formie pisemnej, na przykład jakie uczucia pojawiały się w danych okolicznościach prowadzących do sporu.
- 6.15 Dobrze uargumentowana i przygotowana wypowiedź może pomóc arbitrowi zrozumieć sprawę. W ramach wypowiedzi strony nie muszą odczytywać swych pisemnych oświadczeń, jako że są one już znane arbitrowi.

- 6.16 Strony nie powinny przerywać sobie w wypowiedziach. Po zakończeniu wypowiedzi, każda ze stron będzie miała możliwość skomentowania i zadania pytań poprzez arbitra. Zaleca się zrobienie przerwy po wystąpieniach ustnych każdej ze stron, aby pozostali mogli zastanowić się nad odpowiedziami i przygotować pytania.
- 6.17 Arbiter może pomóc stronie mającej trudności z wypowiedzeniem swego stanowiska poprzez zadawanie pytań ułatwiających wyjaśnienie go.
- 6.18 Przed zamknięciem rozprawy arbiter uzyska zapewnienia od każdej strony, że wszystko, co chciały powiedzieć, zostało powiedziane, i że miały wystarczającą możliwość ustosunkowania się do tego, co zostało powiedziane przez drugą stronę.
- 6.19 Pod koniec rozprawy i przed podjęciem przez arbitra decyzji, czy podtrzymać sprawę, zapyta on powoda, jakiego oczekuje zadośćuczynienia (na przykład rekompensaty finansowej).
- 6.20 W stosownych przypadkach, strony zostaną poproszone o uzgodnienie dochodu powoda lub potencjalnej utraty dochodów, na podstawie czego obliczone zostanie zadośćuczynienie finansowe, jeżeli arbiter uwzględni powództwo. Informacje istotne do obliczania wysokości odszkodowania powinny, w stosownych przypadkach, być zawarte w pisemnych oświadczeniach stron (patrz część 5).
- 6.21 Jeżeli sprawa dotyczy niesprawiedliwego zwolnienia z pracy, strony powinny być przygotowane do rozważenia praktyczności powrotu na stanowisko pracy lub ponownego zatrudnienia - jeśli o to wnosi powód.

6.22 Bez zgody arbitra żadne kolejne pisma czy dowody nie będą przyjmowane po zakończeniu rozprawy. Arbiter może niekiedy poprosić stronę o przedstawienie dalszej dokumentacji. W takich przypadkach powinna ona być przesłana sekretarzowi do skopiowania dla arbitra i każdej ze stron; strony będą mogły skomentować treść dokumentów przed podjęciem przez arbitra decyzji.

Powołanie doradców-specjalistów do arbitrażu

6.23 Jeżeli spór dotyczy skomplikowanych spraw, objętych prawem WE lub *Ustawą z 1998 r. o prawach człowieka (Human Rights Act 1998)*, arbiter może powołać radcę prawnego, czy to według własnego uznania, czy też na wniosek jednej ze stron (za zgodą arbitra).

6.24 Na wniosek arbitra Agencja wyznacza radcę dla arbitra i dla stron. Radca prawny ma ten sam obowiązek ujawnienia co arbiter, czyli musi ujawnić pisemnie Agencji wszelkie potencjalne konflikty interesów w danym przypadku.

6.25 Jeżeli problemy objęte prawem WE lub Ustawą z 1998 roku o prawach człowieka pojawią się w trakcie rozprawy, arbiter może odroczyć ją w celu umożliwienia wyznaczenia radcy prawnego,

6.26 który udzieli porady prawnej bądź stawiając się osobiście na rozprawie, bądź dokonując konsultacji korespondencyjnie. Strony będą miały możliwość skomentowania wszelkich informacji, opinii czy porad przekazanych przez radcę prawnego. Arbiter weźmie pod uwagę w procesie decyzyjnym wszelkie informacje, opinie czy porady radcy, a także dotyczące ich komentarze wypowiedziane przez strony sporu.

6.27 Jeżeli sprawa dotyczy sporu w odniesieniu do równych płac, arbiter może poprosić członka panelu ekspertów Agencji, specjalizujących się w tej problematyce, o sporządzenie raportu. Członkowie tego panelu są wyznaczani przez Agencję, pozostają jednak od niej niezależni. Wniosek o taki raport składany jest przez arbitra do sekretarza, który następnie zleci przygotowanie go jednemu z niezależnych ekspertów. Zwykle ma to miejsce przed rozpoczęciem rozprawy. Raport otrzymują i strony, i arbiter.

Sądowe określenie kwestii wstępnej

6.28 W sprawach, w których zastosowanie ma prawo WE lub *Ustawa z 1998 r. o prawach człowieka*, strony mogą złożyć wniosek do Sądu Najwyższego lub Sądu Hrabstwa o określenie wstępnej kwestii prawnej. Wniosek może być złożony albo:

- za zgodą wszystkich stron arbitrażu i w takim przypadku arbiter powinien zostać przez nie poinformowany przez sekretarza arbitrażowego, albo (jeśli nie można dojść do porozumienia)
- za zgodą arbitra. Sekretarz arbitrażowy poinformuje strony o decyzji arbitra odnośnie złożenia wniosku.

Każdy taki wniosek musi przedstawiać, jakie zagadnienie prawne ma być określone oraz podawać podstawy, na których sąd ma je rozstrzygnąć. Sąd musi być przekonany, że wpłynie to w znacznym stopniu na prawa jednej lub kilku stron arbitrażu.

W jaki sposób arbiter podejmie decyzję

- 6.29 Decyzja w każdym sporze będzie podejmowana zgodnie z ogólnym zakresem kompetencji Programu. Po wysłuchaniu argumentów przedstawionych przez strony i wszystkie inne osoby poproszone przez nie o wypowiedzenie się, a także biorąc pod uwagę całą dokumentację uzupełniającą, arbiter podejmie decyzję, uwzględniając stosowne wytyczne, takie jak te opublikowane przez Agencję.
- 6.30 Arbiter nie podejmuje decyzji ani nie informuje o wyniku rozprawy podczas jej trwania (patrz część 8, poniżej). Decyzja zostanie przesłana wszystkim stronom jednocześnie, zwykle w ciągu **14 dni** po zakończeniu rozprawy.

7. Zadośćuczynienia dostępne w ramach Programu

Przyznanie rekompensaty

- 7.1 Arbiter ma możliwość przyznania zadośćuczynienia, w tym przyznanie uznanej przez siebie za odpowiednią rekompensaty.
- 7.2 Dostępne zadośćuczynienie w formie finansowej jest takie samo jak to, które mogłoby być przyznane przez sąd, zatem podejmując decyzję o odpowiednim zadośćuczynieniu arbiter będzie brać pod uwagę te same okoliczności i czynniki, jak zrobiłby to sąd.

Granice kwoty rekompensaty

- 7.3 Arbiter jest zobowiązany do uwzględnienia ustawowych limitów maksymalnych na „pensję tygodniową”, stosowaną do obliczenia kwoty rekompensaty (patrz rozdział IV części I *Rozporządzenia z 1996 r. o prawach zatrudnienia w Irlandii Północnej*). Ów limit, mający zastosowanie także do decyzji sądowych, ustalany jest rokrocznie.

Podwójne odszkodowanie

- 7.4 Strony muszą dostarczyć szczegółowe informacje o wszelkich odnośnych przyznanych odszkodowaniach, które sąd mógł już wydać w związku ze sprawami będącymi przedmiotem sporu zgłoszonego do arbitrażu. Jeżeli powód w sporze powołuje się na ten sam czyn przez pozwanego, co w innej sprawie prowadzonej przed sądem, arbiter nie może przyznać odszkodowania w odniesieniu do wszelkich strat, które zostały już uwzględnione przez sąd.

8. Wyrok (decyzja)

Wydanie wyroku

- 8.1 Decyzja arbitra to „wyrok”, który jest ostateczny i prawnie wiążący dla stron. Arbiter wysyła decyzję poprzez Agencję stronom lub wyznaczonym przez nich przedstawicielom. Decyzja jest wydawana stronom w tym samym czasie i zwykle ma to miejsce **w ciągu 14 dni** od dnia rozprawy.

Treść wyroku

- 8.2 Wyrok ma formę pisemną. Zostanie on podpisany i opatrzony datą przez arbitra. Będzie odnosić się do głównych problemów branych pod uwagę przy podejmowaniu decyzji w sporze. Jeżeli arbiter podtrzyma wniosek powoda, wyrok zawierać będzie szczegółowe informacje co do rekompensaty.
- 8.3 W wyjątkowych okolicznościach arbiter może wydać więcej niż jeden wyrok w różnym czasie i co do różnych aspektów spraw określonych w sprawie. Arbiter może przykładowo wydać wyrok odnośnie tego, czy podtrzymać sprawę oraz oddzielnie zawyrokować o przyznaniu rekompensaty, jeśli nie dostarczono informacji o dochodach powoda.
- 8.4 Ponieważ Program służyć ma celom promowania przez Agencję dobrych praktyk zatrudnienia, arbiter może także wydać zalecenie dotyczące stosunków pracy w firmie pozwanego, jeżeli jest to właściwe.

Poprawki

Korekta treści wyroku w tym kontekście odnosi się tylko do usunięcia ewentualnego błędu pisarskiego bądź obliczeniowego, pomyłki wynikającej z nieumyślnego przejęzyczenia czy pominięcia, albo też w celu wyjaśnienia lub usunięcia wszelkich niejasności w wyroku.

- 8.5 Zanim informacja o treści wyroku zostanie przekazana stronom, arbiter i Agencja dołożą wszelkich starań, by nie było w nim żadnych błędów. Agencja nie będzie ingerować w samą decyzję, jednak sekretarz arbitrażowy czytuje tekst wyroku i może zgłosić arbitrowi ewentualne zauważone przez siebie błędy w celu ich usunięcia przed wydaniem decyzji stronom.
- 8.6 Gdy wyrok zostanie im przekazany, arbiter może, bądź z własnej inicjatywy, bądź na wniosek strony czy Agencji, dokonać korekty jego tekstu lub wyjaśnić wszelkie niejasności. Korekta wyroku powinna być dokonana **w ciągu 28 dni** od daty otrzymania przez arbitra wniosku, a jeśli wykonywana jest z inicjatywy arbitra, **w ciągu 28 dni** od daty wydania go. Korekta stanowić będzie część wyroku.
- 8.7 Jeżeli arbiter zadecyduje, że jest to konieczne, może wydać dodatkowy wyrok w związku ze sporem, który był omawiany podczas rozprawy, ale nie został ujęty w pierwotnej decyzji. Jeśli powstał nowy problem, arbiter umożliwi stronom wypowiedzenie się na jego temat przed wydaniem dodatkowej decyzji. Należy zauważyć jednak, że nie może ona wnieść nowego spojrzenia na sprawy, które zostały już rozstrzygnięte poprzednim wyrokiem. Wszelkie dodatkowe wyroki zostaną wydane **w ciągu 56 dni** od daty pierwotnego wyroku. Wnioski o wyrok dodatkowy należy złożyć sekretarzowi arbitrażowemu **w ciągu 28 dni** od daty przesłania przez Agencję wyroku stronie wnioskującej.

Poufność wyroku

- 8.8 Wyrok jest poufny i tylko do wiadomości arbitra, Agencji, stron oraz ich przedstawicieli. Nie zostanie opublikowany przez Agencję.
- 8.9 Agencja przechowuje poufne akta sprawy, decyzje i wyroki na cele monitoringu i oceny. Agencja może opublikować ogólne streszczenie informacji dotyczących spraw przeprowadzonych w ramach Programu, jeżeli uzna to za stosowne, bez identyfikowania poszczególnych spraw czy stron.

Egzekwowanie wyroku

- 8.10 Wyrok jest wykonalny w taki sam sposób, jakby był wydany przez sąd.
- 8.11 Agencja może doradzić powodowi, jaką zastosować procedurę celem wyegzekwowania wyroku, jeśli strona nie chce się do niego zastosować.

Odsetki

- 8.12 Jeżeli pozwany nie wypłaci odszkodowania zasądzonego przez arbitra w ciągu 42 dni od daty wysłania wyroku przez Agencję, naliczone zostaną odsetki na takiej samej podstawie, jak w przypadku wyroku sądowego.

9. Apelacja / odwołanie się od wyroku

- 9.1 Choć decyzja arbitra jest ostateczna i wiążąca prawnie dla stron, można się od niej w pewnych okolicznościach odwołać.
- 9.2 Apelacji należy dokonać do Sądu Najwyższego lub Sądu Hrabstwa **w ciągu 28 dni** od daty przesłania stronom wyroku przez Agencję. Informację o wniesieniu apelacji należy przesłać do Agencji, która powiadomi arbitra i każdą ze stron.
- 9.3 Strony mogą stracić prawo do apelacji lub odwołania się od wyroku, jeżeli:
- nie zgłoszą sprawy arbitrowi w odpowiednim czasie; lub
 - nie poruszą kwestii inaczej, w ramach postanowień Programu; lub
 - będą bez sprzeciwu brać udział w postępowaniu.
- 9.4 Jeżeli sąd podtrzyma odwołanie, może utrzymać, zmienić lub odrzucić wyrok, w całości lub w jego części.
- 9.5 Główne powody, dla których wyrok arbitrażu można zakwestionować, wymienione zostały poniżej (prosimy sprawdzić w samym tekście Programu, w jego części XXI, gdzie zawarto pełną listę możliwych powodów).

Odwołania na podstawie jurysdykcji co do istoty sprawy

- 9.6 Strona postępowania arbitrażowego może zakwestionować wyrok ze względu na jurysdykcję co do istoty sprawy. Takie zakwestionowanie może dotyczyć:
- ważności umowy arbitrażowej oraz tego, czy kwestia sporu znajduje się w ramach Programu;
 - sposobu, w jaki arbiter został powołany i/lub sprawa została przekazana do arbitrażu zgodnie z umową arbitrażową.

Odwołanie na podstawie poważnych nieprawidłowości

- 9.7 Kwestionowanie wyroku w związku z postępowaniem arbitra, przebiegu sprawy lub treści wyroku może odbyć się wyłącznie na podstawie poważnych nieprawidłowości, które skutkują bądź skutkować będą znaczną niesprawiedliwością dla strony kwestionującej. Może to być bardziej związane z samym sposobem decydowania niż z wynikiem końcowym sporu.
- 9.8 Kategorie poważnych nieprawidłowości, na podstawie których można wnieść sprzeciw, określone zostały w Programie. Test „Znaczej niesprawiedliwości” został bardzo wąsko określony w *Raporcie Departamentu Komitetu Doradczego (DAC) w sprawie ustawy arbitrażowej (Report of the Departmental Advisory Committee (DAC) on Arbitration Law)* - oficjalnym przewodniku Ustawy Arbitrażowej z 1996 r. (Arbitration Act 1996).

9.9 Stwierdza on, że:

„Test znacznej niesprawiedliwości ma wspomagać, a nie zakłócać proces arbitrażowy, dlatego też stosuje się go w przypadkach, gdy można powiedzieć, że to, co miało miejsce, jest bardzo odległe od tego, czego można by oczekiwać po procesie arbitrażowym, zatem spodziewalibyśmy się podjęcia kroków przez sąd”.

I dalej:

„Strony decydując się na proces arbitrażowy nie mogą narzekać na znaczną niesprawiedliwość, chyba że to, co ma miejsce, nie można w żaden sposób postrzegać jako dopuszczalną konsekwencję ich wyboru”.

Apelacje w sprawach objętych prawem WE i Ustawą z 1998 r. o prawach człowieka

9.10 Strony mogą odwołać się do Sądu Najwyższego lub Sądu Hrabstwa na podstawie prawa WE, jeżeli sprawa objęta jest Ustawą z 1998 r. o prawach człowieka.

9.11 Sąd rozpatrzy odwołanie tylko za zgodą każdej ze stron lub jeżeli sam sobie udzieli zgody na jego rozpoznanie. Zgoda może być udzielona wyłącznie na następujących podstawach:

- określenie kwestii w znaczący sposób wpływa na prawa jednej lub kilku stron;
- odwołanie odnosi się do punktu prawa WE lub prawa człowieka;

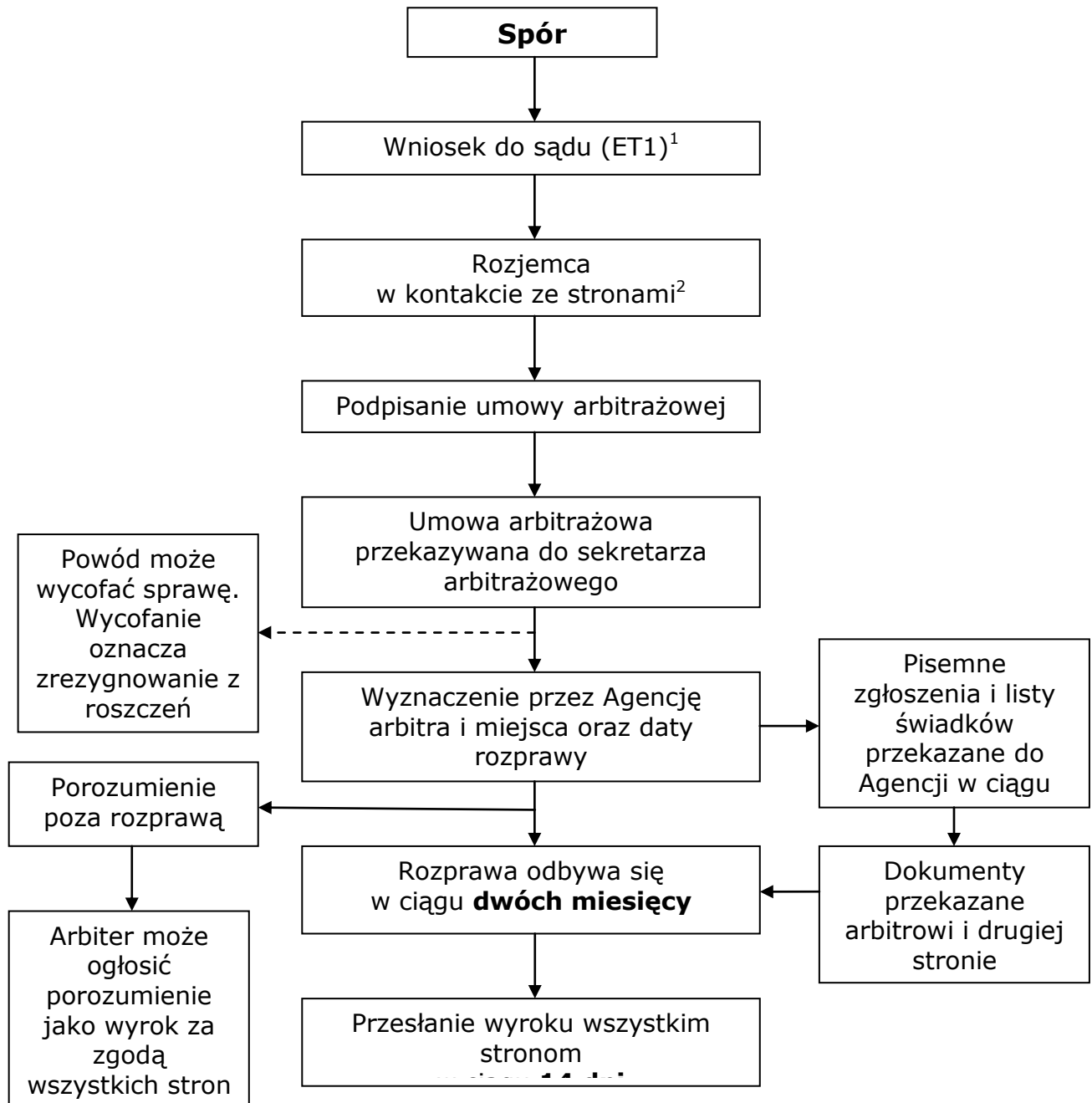
- problem może wywołać poważny spór;
- decyzja arbitra jest ewidentnie zła, albo kwestia ma znaczenie publiczne i decyzja arbitra poddana jest poważnym wątpliwościom, i pomimo zgody stron na oddanie sporu do arbitrażu, okoliczności wskazują, że tylko sąd może go rozwiązać.

Immunitet

- 9.12 Arbiter nie będzie ponosić odpowiedzialności za czyny lub ominięcia dokonane w ramach pełnienia przez siebie funkcji arbitra, chyba że można dowieść, iż czyn ten bądź pominięcie zostało popełnione w złej wierze. Dotyczy to także radcy prawnego czy niezależnego eksperta, wyznaczonego przez Agencję.
- 9.13 Agencja, wyznaczając arbitra, radcę prawnego bądź niezależnego eksperta, nie będzie ponosić odpowiedzialności za ich czyny czy pominięcia dokonane w ramach pełnionych przezeń funkcji.

ZAŁĄCZNIKI

WYKRES ILUSTRUJĄCY PROCES ARBITRAŻOWY W RAMACH PROGRAMU



Uwagi:

1. Aby skorzystać z Programu, nie jest konieczne złożenie wniosku do sądu - gdyby tak się stało, strony powinny skontaktować się z sekretarzem arbitrażowym.
2. Strony mogą w zamian skorzystać z pomocy niezależnego doradcy, aby przygotował dla nich umowę arbitrażową stosując porozumienie kompromisowe.

**JURYSDYKCJE OBJĘTE
PROGRAMEM ARBITRAŻOWYM I ODPOWIEDNIMI
WYTYCZNYMI**

Poniżej wymienia się większość jurysdykcji (innymi słowy, podstawy do wnoszenia sporów) objęte Programem Arbitrażowym, główne przepisy zapewniające im podstawy prawne oraz główne źródła wytycznych dla nich.

Lista nie jest wyczerpująca. Doradztwo w sprawie konkretnych podstaw oraz odpowiednich wytycznych obejmujących każdą z nich uzyskać można odpowiednio od Agencji ds. Stosunków Pracy, radcy prawnego lub przedstawiciela związków zawodowych.

Prosimy zauważyć, że zarówno przepisy, jak i w szczególności podstawy podlegają zmianom - odpowiednio Agencja ds. Stosunków Pracy, radca prawny czy przedstawiciel związków zawodowych mogą służyć informacją o wszelkich ostatnich zmianach ich dotyczących.

Sprawy znajdujące się w kompetencji arbitra	Odpowiednie przepisy	Wytyczne
--	-----------------------------	-----------------

Pracownicy agencyjni		
Prawa tymczasowych pracowników agencyjnych do podstawowych warunków pracy i zatrudnienia	Przepisy z 2011 r. dotyczące pracowników agencyjnych (Irlandia Północna) (The Agency Workers Regulations (Northern Ireland) 2011)	<i>Pracownicy agencyjni i biura pośrednictwa pracy (Agency workers and employment agencies) w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</i>

Naruszenie umowy		
<p>Prawo do minimalnego okresu wypowiedzenia oraz do minimalnego wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia.</p> <p><u>Uwaga:</u> inne aspekty naruszenia umowy są rozpatrywane pod podanymi poniżej konkretnymi nagłówkami.</p>	<p>Ustawa z 1996 r. o sądach pracy (Irlandia Północna) (Industrial Tribunals (Northern Ireland) Order 1996) (art. 5) i Ustawa z 1994 r. o rozszerzeniu jurysdykcji sądu pracy (Irlandia Północna) (Industrial Tribunal Extension of Jurisdiction Order (Northern Ireland) 1994)</p>	<p><i>Warunki zatrudnienia (Employment terms and conditions)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>
Potrącenia z wynagrodzenia		
<p>Prawa wszystkich pracowników do nie potrącania im części wynagrodzenia czy spełniania wymogu dokonywania płatności na rzecz swych pracodawców, chyba że jest to dozwolone przez ustawę, umowę o pracę lub wcześniejsze porozumienie na piśmie.</p> <p>Dodatkowe prawa pracowników sklepów itp., którym potrąca się część wynagrodzenia (lub zmusza do dokonywania płatności na rzecz pracodawcy) w przypadku niezgodności rozliczenia kasy bądź stwierdzenia braków towaru.</p>	<p>Rozporządzenia z 1996 r. o prawach zatrudnienia (Irlandia Północna) (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996)</p>	<p><i>Warunki zatrudnienia (Employment terms and conditions)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>

Dyskryminacja

<p>Ze względu na wiek - bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja przez pracodawcę ze względu na wiek, w zakresie zatrudnienia i szkoleń (włącznie z wiktymizacją).</p>	<p>Przepisy z 2006 r. dotyczące równości zatrudnienia (ze względu na wiek) (Irlandia Północna) (The Employment Equality (Age) Regulations (Northern Ireland) 2006)</p>	<p><i>Dyskryminacja ze względu na wiek (Irlandia Północna) - informator dla pracodawców (Age Discrimination in Northern Ireland – A Guide for Employers)</i></p> <p><i>Dyskryminacja ze względu na wiek (Irlandia Północna) - informator dla pracowników (Age Discrimination in Northern Ireland – A Guide for Workers and Employees)</i></p> <p>oraz szereg innych wytycznych, opublikowanych przez Komisję ds. Równości w Irlandii Północnej (www.equalityni.org)</p> <p>Zobacz także <i>Dyskryminacja w pracy (Discrimination at work)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>
<p>Ze względu na niepełnosprawność - bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja przez pracodawcę ze względu na niepełnosprawność, w zakresie zatrudnienia i szkoleń (włącznie z</p>	<p>Ustawa z 1995 r. o niedyskryminowaniu osób niepełnosprawnych (Disability Discrimination Act 1995)</p>	<p><i>Zatrudnienie i praca - Kodeks postępowania wobec osób niepełnosprawnych (Employment and Occupation – Disability Code of Practice)</i></p> <p><i>Definicja</i></p>

<p>wiktymizacją).</p>		<p><i>niepełnosprawności - Ustawa z 1995 r. o niedyskryminowaniu osób niepełnosprawnych (Definition of Disability - Disability Discrimination Act 1995)</i></p> <p>oraz szereg innych wytycznych, opublikowanych przez Komisję ds. Równości w Irlandii Północnej (www.equalityni.org)</p> <p>Zobacz także <i>Dyskryminacja w pracy (Discrimination at work)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>
-----------------------	--	---

<p>Ze względu na rasę - bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja przez pracodawcę ze względu na rasę, w zakresie zatrudnienia i szkoleń (włącznie z wiktyimizacją).</p>	<p>Ustawa z 1997 r. o stosunkach rasowych (Irlandia Północna) (Race Relations (Northern Ireland) Order 1997)</p>	<p><i>Kodeks postępowania w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej oraz promowanie równości szans w zakresie zatrudnienia (Code of Practice for the Elimination of Racial Discrimination and the Promotion of Equality of Opportunity in Employment)</i></p> <p>oraz szereg innych wytycznych, opublikowanych przez Komisję ds. Równości w Irlandii Północnej (www.equalityni.org)</p> <p>Zobacz także <i>Dyskryminacja w pracy (Discrimination at work)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>
<p>Ze względu na przekonania religijne i poglądy polityczne - bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja przez pracodawcę ze względu na przekonania religijne i poglądy polityczne, w zakresie zatrudnienia i szkoleń (włącznie z wiktyimizacją).</p>	<p>Ustawa z 1998 r. o sprawiedliwym zatrudnianiu i traktowaniu (Irlandia Północna) (The Fair Employment and Treatment (Northern Ireland) Order 1998)</p>	<p><i>Sprawiedliwe zatrudnienie w Irlandii Północnej - kodeks postępowania (Fair Employment in Northern Ireland – Code of Practice)</i></p> <p>oraz szereg innych wytycznych, opublikowanych przez Komisję ds. Równości w Irlandii Północnej (www.equalityni.org)</p> <p>Zobacz także</p>

		<p><i>Dyskryminacja w pracy</i> <i>(Discrimination at work)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>
--	--	---

<p>Ze względu na płeć - bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja przez pracodawcę ze względu na płeć, w zakresie zatrudnienia i szkoleń (włącznie z wiktymizacją).</p>	<p>Ustawa z 1997 r. zakazie dyskryminacji ze względu na płeć (Irlandia Północna) (Sex Discrimination (Northern Ireland) Order 1976)</p> <p>Ustawa z 1997 r. zakazie dyskryminacji ze względu na płeć (Irlandia Północna) (Sex Discrimination (Northern Ireland) Order 1988)</p>	<p><i>Likwidowanie nierówności płci przy rekrutacji i selekcji - kodeks postępowania (Removing Sex Bias from Recruitment and Selection – Code of Practice)</i></p> <p><i>Ustawa z 1976 r. o zakazie dyskryminacji ze względu na płeć - informator po dyskryminacji ze względu na płeć (Irlandia Północna) (Sex discrimination – a guide to the Sex Discrimination (Northern Ireland) Order 1976)</i></p> <p>oraz szereg innych wytycznych, opublikowanych przez Komisję ds. Równości w Irlandii Północnej (www.equalityni.org)</p> <p>Zobacz także <i>Dyskryminacja w pracy (Discrimination at work)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>
<p>Ze względu na orientację seksualną - bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja przez pracodawcę ze względu na orientację seksualną, w zakresie zatrudnienia i szkoleń</p>	<p>Rozporządzenie z 2003 r. w sprawie równego traktowania ze względu na orientację seksualną (Irlandia Północna) (Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations (Northern</p>	<p><i>Zakaz dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w Irlandii Północnej - Prawo i Dobra Praktyka (Sexual Orientation Discrimination in Northern Ireland – The</i></p>

<p>(włącznie z wiktyimizacją).</p>	<p>Ireland) 2003)</p>	<p><i>Law and Good Practice)</i></p> <p><i>Orientacja seksualna w miejscu pracy - Twoje prawa (Sexual Orientation in the Workplace – Your Rights)</i></p> <p>oraz szereg innych wytycznych, opublikowanych przez Komisję ds. Równości w Irlandii Północnej (www.equalityni.org)</p> <p>Zobacz także <i>Dyskryminacja w pracy (Discrimination at work)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>
------------------------------------	-----------------------	--

Równość wynagrodzeń		
<p>Prawo do otrzymywania takiej samej płacy i innych warunków zatrudnienia, co pracownik płci przeciwnej zatrudniony do wykonywania jednakowej pracy przez tego samego pracodawcę lub pracodawcę z nim powiązanego, pracy uznanej za równoważną podczas oceny pracy lub pracy o takiej samej wartości.</p>	<p>Ustawa z 1970 r. o równości wynagrodzeń (Irlandia Północna) (Equal Pay Act (Northern Ireland) 1970)</p>	<p><i>Kodeks postępowania w sprawie równości wynagrodzeń (Code of Practice on Equal Pay)</i></p> <p>oraz szereg innych wytycznych, opublikowanych przez Komisję ds. Równości w Irlandii Północnej (www.equalityni.org)</p> <p>Zobacz także <i>Dyskryminacja w pracy (Discrimination at work)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>
Uczciwe zatrudnienie		
<p>Patrz: Dyskryminacja - przekonania religijne i poglądy polityczne (powyżej)</p>		
Pracownicy zatrudnieni na czas określony		
<p>Gorsze traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na podstawie stałej umowy o pracę.</p>	<p>Przepisy z 2002 r. o pracownikach zatrudnionych na czas określony (zapobieganie gorszemu traktowaniu) (Irlandia Północna) (Fixed Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations (Northern Ireland) 2002)</p>	<p><i>Pracownicy zatrudnieni na czas określony (Fixed term workers)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>

Elastyczne godziny pracy		
Prawo przysługujące rodzicom małych dzieci i opiekunom niektórych osób dorosłych do składania wniosków o umożliwienie im pracy w elastycznym wymiarze godzin pracy oraz związane z tym obowiązki pracodawców rozpatrywania takich próśb.	Rozporządzenia z 1996 r. o prawach zatrudnienia (Irlandia Północna) (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996) Przepisy z 2003 r. o elastycznych godzinach pracy (Irlandia Północna) (Flexible Working (Eligibility, Complaints and Remedies) Regulations (Northern Ireland) 2003)	<i>Elastyczne godziny pracy (Flexible working)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))
Gwarantowane płatności		
Prawo do otrzymywania od pracodawców gwarantowanego wynagrodzenia podczas okresowych redukcji zatrudnienia.	Rozporządzenia z 1996 r. o prawach zatrudnienia (Irlandia Północna) (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996)	<i>Gwarantowane płatności (Guarantee pay)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))
Sprawy związane z bezpieczeństwem i zdrowiem		
Niesprawiedliwe zwolnienie z przyczyn związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem. Krzywdzące traktowanie z przyczyn związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem.	Rozporządzenia z 1996 r. o prawach zatrudnienia (Irlandia Północna) (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996)	<i>Kodeks postępowania w procedurach dyscyplinarnych i procedury rozpoznawania skarg (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures)</i> Opublikowane przez Agencję Stosunków Pracy (www.lra.org.uk)

Szczegółowe zaświadczenie o zarobkach

<p>Prawo do otrzymania szczegółowego zaświadczenia o zarobkach.</p>	<p>Rozporządzenia z 1996 r. o prawach zatrudnienia (Irlandia Północna) (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996)</p>	<p><i>Płatności (Pay)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>
---	--	---

Prawo do urlopu macierzyńskiego / ojcowskiego

<p>Prawo do tego, by nie zostać krzywdząco potraktowanym ani zwolnionym z przyczyny ciąży, porodu lub wzięcia urlopu macierzyńskiego.</p>	<p>Rozporządzenia z 1996 r. o prawach zatrudnienia (Irlandia Północna) (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996)</p>	<p><i>Praca i rodzina (Work and families) oraz Zawieszenie z pracy z przyczyn medycznych / na podstawie przepisów bezpieczeństwa i zdrowia (Suspension from work on medical/health and safety grounds)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>
<p>Prawo do płatnego czasu wolnego od pracy na opiekę prenatalną.</p>	<p>Przepisy z 1999 r. o zatrudnieniu i urlopie rodzicielskim (Irlandia Północna) (Employment and Parental Leave Regulations (Northern Ireland) 1999)</p>	<p><i>Praca i rodzina (Work and families) oraz Zawieszenie z pracy z przyczyn medycznych / na podstawie przepisów bezpieczeństwa i zdrowia (Suspension from work on medical/health and safety grounds)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>
<p>Prawo do powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim.</p>	<p>Przepisy z 1999 r. o zatrudnieniu i urlopie rodzicielskim (Irlandia Północna) (Employment and Parental Leave Regulations (Northern Ireland) 1999)</p>	<p><i>Praca i rodzina (Work and families) oraz Zawieszenie z pracy z przyczyn medycznych / na podstawie przepisów bezpieczeństwa i zdrowia (Suspension from work on medical/health and safety grounds)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>
<p>Urlop rodzicielski.</p>	<p>Rozporządzenia z 2002 r. o zatrudnieniu (Irlandia Północna) (Employment (Northern Ireland) Order 2002)</p>	<p><i>Praca i rodzina (Work and families) oraz Zawieszenie z pracy z przyczyn medycznych / na podstawie przepisów bezpieczeństwa i zdrowia (Suspension from work on medical/health and safety grounds)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>
<p>Urlop z powodu adopcji / urlop ojcowski a wynagrodzenie.</p>	<p>Rozporządzenia z 2002 r. o zatrudnieniu (Irlandia Północna) (Employment (Northern Ireland) Order 2002)</p>	<p>Zobacz także wskazówki na temat dyskryminacji ze względu na płeć, niesprawiedliwego zwolnienia i elastycznych godzin pracy.</p>

Zawieszenie z przyczyn medycznych

<p>Prawo do tego, by nie być niesprawiedliwie zwolnionym przy zawieszeniu z przyczyn medycznych, związanych z przepisami bezpieczeństwa i zdrowia.</p> <p>Prawo do otrzymania wynagrodzenia przy zawieszeniu z przyczyn medycznych.</p>	<p>Rozporządzenia z 1996 r. o prawach zatrudnienia (Irlandia Północna) (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996)</p>	<p><i>Zawieszenie z pracy z przyczyn medycznych / na podstawie przepisów bezpieczeństwa i zdrowia (Suspension from work on medical/health and safety grounds) w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</i></p>
---	--	---

Krajowe wynagrodzenie minimalne

<p>Zwolnienie z powodu kwalifikacji do krajowego wynagrodzenia minimalnego lub ponieważ pracownik próbował egzekwować swoje prawa do niej (albo dlatego, że pracodawca był oskarżony w związku z działaniami wykonawczymi podjętymi przez pracownika).</p> <p>Pracownicy mogą wnieść skargę z powodu poniesienia szkody, jeżeli ich umowy o pracę zostały rozwiązane z któregośkolwiek z tych powodów.</p> <p>Ponadto pracownicy są chronieni przed krzywdzącym brakiem działania ze strony ich pracodawcy, który nie rozwiązał zatrudnienia.</p>	<p>Ustawa z 1998 r. o krajowym wynagrodzeniu minimalnym (National Minimum Wage Act 1998)</p>	<p><i>Warunki zatrudnienia (Employment terms and conditions) w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</i></p>
---	--	--

Praca w niepełnym wymiarze godzin

<p>Prawo pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin do bycia traktowanymi w ich warunkach pracy na równi z pracownikami wykonującymi porównywalną pracę w pełnym wymiarze godzin.</p> <p>Pracownik ma prawo do tego, by nie być niesprawiedliwie zwolnionym, wskazanym do redukcji zatrudnienia czy być przedmiotem jakiegokolwiek innego krzywdzącego traktowania, jeżeli przyczyną tego działania jest to, że pracownik korzystał lub chciał skorzystać z prawa wynikającego z przepisów, udostępnił dowody lub informacje związane z postępowaniem wszczętym przez pracownika na podstawie przepisów lub gdy pracodawca uważał, że pracownik zrobił lub zamierzał zrobić którekolwiek z powyższych.</p>	<p>Przepisy z 2000 r. dotyczące pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin (zapobieganie gorszemu traktowaniu) (Irlandia Północna) The Part-Time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations (Northern Ireland) 2000</p>	<p><i>Praca w niepełnym wymiarze godzin (Part-time work)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>
---	---	--

Program emerytalny		
<p>Prawo do tego, by nie zostać krzywdząco potraktowanym z powodu decyzji o zapisaniu się lub wypisaniu z pracowniczego programu emerytalnego.</p> <p>Prawo uznanych niezależnych związków zawodowych do konsultowania się z nimi w sprawie zawiadomienia pracodawcy o roszczeniu w sprawie świadectwa wyłączenia z państwowego systemu ubezpieczeń społecznych, związanego z pracowniczym programem emerytalnym, włącznie z wszelkimi kwestiami, czy związek jest niezależny lub uznawany za władny prowadzenia pertraktacji zbiorowych.</p>	<p>Ustawa (nr 2) z 2008 r. o emeryturach (Irlandia Północna) (Pensions (No. 2) Act (Northern Ireland) 2008)</p> <p>Ustawa z 1993 r. o systemach emerytalnych (Irlandia Północna) Pension Schemes (Northern Ireland) Act 1993</p> <p>Przepisy z 2006 r. dotyczące pracowniczych i osobistych programów emerytalnych (konsultacja przez pracodawców) (Irlandia Północna) (Occupational and Personal Pension Schemes (Consultation by Employers) Regulations (Northern Ireland) 2006)</p>	<p><i>Informacje i konsultacje z pracownikami (Information and consultation of employees) w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</i></p>
Ujawnienie w interesie publicznym		
<p>Prawo do tego, by nie być niesprawiedliwie zwolnionym, wskazanym do redukcji zatrudnienia czy być przedmiotem jakiegokolwiek innego krzywdzącego traktowania za ujawnienie w interesie publicznym („demaskowanie” - „whistleblowing”) w granicach prawa.</p>	<p>Rozporządzenia z 1996 r. o prawach zatrudnienia (Irlandia Północna) (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996)</p>	<p><i>Kodeks postępowania w procedurach dyscyplinarnych i procedury rozpoznawania skarg (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures)</i></p> <p>Opublikowane przez Agencję ds. Stosunków Pracy (www.lra.org.uk)</p> <p>Patrz także wytyczne opublikowane przez</p>

		niezależną organizację zajmującą się zgłaszaniem nieprawidłowości w pracy Public Concern at Work (www.pcaw.co.uk)
--	--	---

Przynależność do związków zawodowych / prawa nieczłonkowskie

<p>Prawo do płatnego czasu wolnego potrzebnego do wypełniania obowiązków związkowych, prawo do czasu wolnego na działalność związkową.</p>	<p>Rozporządzenia z 1996 r. o prawach zatrudnienia (Irlandia Północna) (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996)</p>	<p><i>Kodeks postępowania - czas wolny od pracy na obowiązki i działalność związkową (Code of Practice – Time off for trade union duties and activities)</i></p>
<p>Prawo do tego, by nie stosowano innych sankcji dyscyplinarnych za przynależność do związków zawodowych lub działalność związkową.</p>	<p>Ustawa z roku 1995 o związkach zawodowych i stosunkach pracy (Irlandia Północna) (The Trade Union and Labour Relations (Northern Ireland) Order 1995)</p>	<p>Opublikowane przez Agencję Stosunków Pracy (www.lra.org.uk)</p>
<p>Prawo do tego, by nie stosowano innych sankcji dyscyplinarnych do wymuszenia członkostwa w związku zawodowym, czy to w, czy poza zakładem pracy wymagającym od pracowników przynależności do określonego związku zawodowego.</p>		<p><i>Związki zawodowe (Trade unions) w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</i> Zobacz także wskazówki na temat redukcji i niesprawiedliwego zwolnienia.</p>
<p>Prawo do tego, by nie zostać niesprawiedliwie zwolnionym za członkostwo w związku zawodowym lub działalność związkową.</p>		
<p>Prawo do tego, by nie zostać niesprawiedliwie zwolnionym za brak przynależności do związku zawodowego, czy to w, czy poza zakładem pracy wymagającym od pracowników przynależności do określonego związku zawodowego.</p>		<p style="text-align: right;">Ciąg dalszy...</p>

<p>Prawo do tego, by nie być wskazanym do zwolnienia z powodu przynależności do związku zawodowego, działalności związkowej, bądź też braku przynależności do związku zawodowego, czy to w, czy poza zakładem pracy wymagającym od pracowników przynależności do określonego związku zawodowego.</p> <p>Prawo do tego, by nie zostać bezpodstawnie wydalonym ze związku zawodowego.</p> <p>Prawo do tego, by nie zostać bezzasadnie dyscyplinowanym przez związek zawodowy.</p>		
---	--	--

**Przynależność do związków zawodowych / prawa nieczłonkowskie
(cd.)**

<p>Prawo do braku odmowy usługi ze strony agencji pracy na podstawie przynależności do związków zawodowych.</p> <p>Prawo do tego, by nie doświadczać nieuprawnionych lub nadmiernych potrąceń na poczet składek związkowych.</p>	<p>Jak wyżej</p>	<p>Jak wyżej</p>
--	------------------	------------------

Przejęcia przedsiębiorstw

<p>Prawo związku zawodowego do otrzymywania informacji i konsultowania się z nim w sprawach przejęcia przedsiębiorstwa przez nowego pracodawcę.</p> <p>Prawo do tego, by nie być zwolnionym przy przejęciu przedsiębiorstwa przez nowego pracodawcę, z wyjątkiem pewnych powodów.</p>	<p>Przepisy z 1981 r. o przejęciu przedsiębiorstw (ochrona zatrudnienia) Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981</p>	<p><i>Warunki zatrudnienia (Employment terms and conditions)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>
---	---	--

Nieuzasadnione zwolnienie
(patrz również: Prawa macierzyńskie, Zawieszenie z przyczyn medycznych, Przejęcia przedsiębiorstw, Przynależność do związków zawodowych / prawa nieczłonkowskie)

<p>Prawo do tego, by nie być bezzasadnie zwolnionym z pracy.</p>	<p>Rozporządzenia z 1996 r. o prawach zatrudnienia (Irlandia Północna) (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996)</p>	<p><i>Kodeks postępowania w procedurach dyscyplinarnych i procedury rozpoznawania skarg (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures)</i></p> <p>Opublikowane przez Agencję Stosunków Pracy (www.lra.org.uk)</p>
Pisemne uzasadnienie zwolnienia		
<p>Prawo do otrzymania pisemnego oświadczenia o przyczynie zwolnienia z pracy.</p>	<p>Rozporządzenia z 1996 r. o prawach zatrudnienia (Irlandia Północna) (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996)</p>	<p><i>Redukcja zatrudnienia i opuszczenie pracy (Redundancy and leaving your job) w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</i></p> <p><i>Kodeks postępowania w procedurach dyscyplinarnych i procedury rozpoznawania skarg (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures)</i></p> <p>Opublikowane przez Agencję Stosunków Pracy (www.lra.org.uk)</p>

Czas pracy

<p>Prawo do odpoczynku, przerw i corocznego płatnego urlopu.</p> <p>Ochrona przed bezzasadnym zwolnieniem, w przypadku zwolnienia pracownika za korzystanie z tych praw.</p>	<p>Rozporządzenie w sprawie czasu pracy z 1998 r. (Working Time Regulations (Northern Ireland) 1998)</p>	<p><i>Warunki zatrudnienia (Employment terms and conditions)</i> w rozdziale „Zatrudnienie” (Employment) na stronie internetowej www.nidirect.gov.uk (pod „Informacje i usługi” (Information & Services))</p>
--	--	--

SĄD A ARBITRAŻ PORÓWNANIE

GŁÓWNE OBSZARY PROCESU	SĄD	ARBITRAŻ
Spory, które mogą być rozstrzygnięte	Większość spraw związanych z prawem pracy.	Tak samo jak w przypadku sądu, z wyjątkiem nielicznych, specjalistycznych obszarów.
Podstawy do podejmowania decyzji	Ustawy i prawo zwyczajowe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ogólne zasady uczciwości i dobrego postępowania w stosunkach pracy, w tym, przykładowo, zasady podane w odpowiednich kodeksach postępowania. ▪ Branie pod uwagę wytycznych dotyczące odpowiednich postanowień ustawowych.
Rozpoznający sprawę	Przewodniczący z wykształceniem prawniczym (z pozostałymi członkami składu sędziowskiego lub bez nich, w zależności od jurysdykcji).	Jeden arbiter, wyznaczony przez Agencję ds. Stosunków Pracy, ze znajomością prawa pracy, umiejętnością orzekania i doświadczeniem w stosunkach pracy.

Miejsce rozprawy	Biuro Sądu Pracy i Trybunału ds. Sprawiedliwości Zatrudnienia w Belfaście, albo siedziba sądu.	Biuro Agencji ds. Stosunków Pracy w Belfaście lub Derry/Londonderry.
Data rozprawy	Wyznaczona przez sąd.	Uzgodniona przez strony - zwykle w ciągu dwóch miesięcy od sporządzenia umowy arbitrażowej, albo wcześniej, na życzenie wszystkich stron.
Czas trwania rozprawy	Zwykle dłużej niż jeden dzień.	Zwykle krócej niż jeden dzień.
Przedstawienie dowodów	Krzyżowe przesłuchiwanie świadków pod przysięgą.	Prezentacja nieformalna, bez składania przysięgi czy krzyżowego przesłuchiwania przez strony, z przesłuchaniem prowadzonym przez arbitra.
Dostępność świadków i dokumentów	Nakazy stawiennictwa dla świadków, nakazy ujawnienia/kontroli lub przedstawienia dokumentów przez świadków.	W ramach Programu nie można wydawać nakazów, jednak brak współpracy przez strony może świadczyć przeciwko nim przy podejmowaniu decyzji.
Koszty związane z uczestnictwem w rozprawie / utrata dochodów	Sąd może przysądzić stronom, świadkom oraz niektórym przedstawicielom zwrot wydatków i utraty dochodów.	Brak zwrotu kosztów, ale rekompensata może obejmować kwotę na pokrycie kosztów uczestnictwa powoda w rozprawie.

Zadośćuczynienie / wyrok	Liczne rodzaje zadośćuczynienia, w tym rekompensata finansowa i, w przypadku bezzasadnego zwolnienia, powrót do pracy / ponowne zatrudnienie.	Identycznie jak w przypadku sądu.
Odwołanie / Kwestionowanie wyroku	Odwołanie można składać do Sądu Apelacyjnego tylko w kwestiach prawnych.	Odwołania lub kwestionowanie wyroku można przedstawiać do Sądu Najwyższego lub Sądu Hrabstwa w kwestiach dotyczących prawa WE lub Ustawy o prawach człowieka, albo na podstawach prawa materialnego, bądź przy poważnych nieprawidłowościach.
Podawanie do publicznej wiadomości	Publiczna rozprawa i wyrok.	Rozprawa za zamkniętymi drzwiami i poufne przekazanie wyroku.

UZYSKIWANIE POMOCY PRZY SPORZE

Agencja ds. Stosunków Pracy

Infolinia Agencji (028 9032 1442 (wybrać opcję nr 1) lub poczta elektroniczna: adres e-mail info@lra.org.uk) są dostępne dla wszystkich - powodów, pozwanych i przedstawicieli. Można tam uzyskać jasne, poufne, niezależne i bezstronne doradztwo w różnorodnych sprawach związanych z zatrudnieniem.

Chociaż radcy Agencji nie mogą wydawać opinii prawnych, są w stanie pomóc dzwoniącym w lepszym zrozumieniu ich praw i spoczywającej na nich odpowiedzialności, a także poinformować o będących do ich dyspozycji źródłach poradnictwa. Doradztwo Agencji jest oddzielne od prowadzonego przez nią arbitrażu.

Strona internetowa Agencji (www.lra.org.uk) stanowi obszerne źródło informacji prawnych oraz co do kwestii związanych z zatrudnieniem.

Komisja ds. Równouprawnienia w Irlandii Północnej (Equality Commission for Northern Ireland)

Komisja ds. Równouprawnienia w Irlandii Północnej służy doradztwem w sprawie roszczeń dotyczących domniemanej dyskryminacji lub nierówności płacy powodom, pozwany oraz ich przedstawicielom. Kontakt z Komisją: telefonicznie pod nr tel.: 028 90 500 600 lub pocztą elektroniczną pod adresem e-mail: information@equalityni.org. Strona internetowa Komisji (www.equalityni.org) stanowi obszerne źródło informacji dotyczących prawa i uprawnień w kwestiach dotyczących dyskryminacji.

Związki zawodowe

Powód będący członkiem związku zawodowego może zwrócić się do owego związku po pomoc.

Centrum Prawne Irlandii Północnej (Law Centre (NI)) – wyłącznie dla występujących z roszczeniem

Jednostka Centrum Prawnego służy pomocą prawną i przedstawicielstwem w kwestiach zatrudnienia, w odniesieniu do roszczeń. Priorytetowo traktowane są sprawy, w których inne przedstawicielstwo jest niedostępne (w tym doradztwo prawne za pośrednictwem związków zawodowych). Zwykle nie ma to miejsca w przypadku spraw dotyczących głównie zakazu dyskryminacji, gdyż w ich przypadku doradztwem zajmuje się powołana Komisja ds. Równouprawnień.

Infolinia czynna jest od poniedziałku do piątku, w godz. 9:30 - 13:00. Nr tel.: 028 9024 4401. Ze względu na dużą liczbę spraw, doradca nie zawsze może oddzwonić tego samego dnia.

Inne źródła

Do innych źródeł pomocy i doradztwa należą:

- www.nidirect.gov.uk – tu znaleźć można wskazówki w różnych sprawach dotyczących warunków zatrudnienia.
- www.nibusinessinfo.co.uk – wspierany przez Invest Northern Ireland, udziela praktycznych porad pracodawcom w szerokim zakresie spraw, także związanych z zatrudnieniem.
- Biuro Doradztwa Obywatelskiego (Citizens Advice Bureau) – www.citizensadvice.co.uk.
- Doradztwo w Irlandii Północnej (Advice NI) – www.adviceni.net lub nr tel.: 028 9064 5919.

Pomoc prawna

Pomoc prawna może być dostępna dla powoda przy doradztwie wstępnym w związku z jego roszczeniem oraz w przygotowaniach do rozprawy arbitrażowej (tak jak by to miało miejsce w przypadku rozpatrywania sporu przez sąd).

Z pomocy prawnej nie mogą korzystać przedstawiciele - ani podczas rozprawy arbitrażowej, ani sądowej.

Dalsze informacje na temat pomocy prawnej uzyskać można od adwokata.



UMOWA ARBITRAŻOWA

Powód	Pozwany

[Imię i nazwisko powoda] i [imię i nazwisko/nazwa pozwanego] niniejszym zgadzają się przekazać następujący spór:

[podać przedmiot sporu/sporów i odpowiednią datę/daty]

do arbitrażu zgodnie z Programem Arbitrażowym Agencji ds. Stosunków Pracy, na mocy *Rozporządzenia z 2012 r. w sprawie Programu Arbitrażowego Agencji d/s Stosunków w Pracy (Irlandia Północna)*.

Zgadzając się przekazać spór do arbitrażu w ramach Programu, strony:

1. Rezygnują z praw, które przysługiwałyby im, gdyby spór był przedmiotem postępowania Sądu Pracy lub Trybunału ds. Sprawiedliwości Zatrudnienia.
2. Zgadzają się, że nie ma sporu jurysdykcyjnego, czyli nie istnieje powód, dla którego spór nie może być przedstawiony i rozstrzygnięty przez arbitra.
3. Wyrażają zgodę na to, by wszelkie roszczenia związane z tym sporem, będącym przedmiotem niniejszej umowy, zostały wycofane z Sądu Pracy lub Trybunału ds. Sprawiedliwości Zatrudnienia, gdy zostaną objęte Programem Arbitrażowym Agencji ds. Stosunków Pracy i rozumieją, że sporu nie można następnie skierować do Sądu Pracy lub Trybunału ds. Sprawiedliwości Zatrudnienia.

4. Rozumieją naturę arbitrażu prowadzonego w ramach Programu, a także różnice istniejące pomiędzy tym postępowaniem a prowadzonym przez Sąd Pracy lub Trybunał ds. Sprawiedliwości Zatrudnienia, na przykład:

- brak możliwości zmuszenia świadków do stawiennictwa na rozprawie oraz przedłożenia dokumentów (choć brak współpracy może zostać wzięty pod uwagę przez arbitra);
- brak oświadczeń pod przysięgą oraz krzyżowego przesłuchiwanie świadków przez strony bądź ich przedstawicieli.

Różnice wyszczególnione zostały w informatorze Programu, opublikowanym przez Agencję ds. Stosunków Pracy.

PODPIS:

Powód

Pozwany

Z DNIA:

W OBECNOŚCI:

Podpis:

Pełne imię i
nazwisko:

Pozycja/Stnowisko:

Adres:

Prosimy o odesłanie umowy arbitrażowej do:

**Sekretarza arbitrażowego
Labour Relations Agency
2-16, Gordon Street
Belfast
BT1 2LG**

STANDARDOWA PROCEDURA ROZPRAWY ARBITRAŻOWEJ

Poniżej przedstawiony został wyłącznie zarys rozprawy - procedury mają charakter elastyczny, a arbiter jest władny przeprowadzić ją w sposób, który jest najodpowiedniejszy zgodnie z jego ogólnym obowiązkiem do:

- sprawiedliwego i bezstronnego postępowania względem stron, dając każdej z nich możliwość przedstawienia swoich stanowisk;
- przyjęcia procedur odpowiednich do okoliczności danej sprawy;
- unikania zbędnych opóźnień czy kosztów, aby zapewnić uczciwe środki rozstrzygnięcia sporu.

Arbiter jest odpowiedzialny za przebieg rozprawy, otrzymanie wszystkich informacji potrzebnych mu do podjęcia decyzji (wydania wyroku) oraz umożliwienia każdej ze stron przedstawienia swych dowodów i argumentów. Mimo iż arbiter wybiera sposób prowadzenia rozprawy, zwykle będzie to zgodne z poniższą procedurą.

Etap 1: Wstęp

Arbiter przedstawia się i prosi o to samo strony (bądź ich przedstawicieli) oraz wszystkie inne osoby obecne na rozprawie w ich imieniu. Następnie arbiter wyjaśnia, w jaki sposób będzie prowadzona rozprawa.

Sekretarz arbitrażowy (pracownik Agencji ds. Stosunków Pracy) poinformuje o warunkach i rozplanowaniu miejsca rozprawy, na przykład przekaże instrukcje ewakuacyjne.

Arbiter następnie przedstawi w skrócie, jaka jest natura roszczenia czy sporu, zakres uprawnień w rozprawie oraz dostępne mu formy zadośćuczynienia, jeśli przychyli się do sprawy powoda.

Etap 2: Wypowiedzi

Każda ze stron zostanie poproszona o wygłoszenie oświadczeń wstępnych, zwracających uwagę na główne zagadnienia ich strony sporu i mogące zawierać komentarze na temat pisemnych oświadczeń drugiej strony. Zwykle jako pierwszy głos zabiera powód. Oświadczenia wstępne nie powinny być przerywane, chyba że arbiter lub druga strona pragnie - poprzez osobę arbitra - wyjaśnienia informacji rzeczowych.

Etap 3: Dyskusja

Arbiter następnie dokona omówienia problemów ze stronami, zaczynając zwykle od zadania im pytań. Jedna ze stron może również zasugerować mu pytania do strony drugiej.

Strona, której zadano pytanie, może udzielić odpowiedzi sama albo poprosić o to osobę jej towarzyszącą. Odpowiadający na pytanie może wezwać innego członka zespołu o oświadczenie pomocnicze. Do wypowiedzi jednej strony druga strona będzie mogła wypowiedzieć swój komentarz - również i w tym przypadku może zrobić to sama lub poprosić osobę jej towarzyszącą, by skomentowała zamiast, bądź prócz niej.

Na koniec arbiter zapyta strony, czy uważają, że miały możliwość powiedzenia wszystkiego, co chciały i czy otrzymały wystarczającą możliwość odpowiedzi na wypowiedź strony przeciwnej. W następnej kolejności zaproponuje krótką przerwę, podczas której strony będą miały czas przygotować oświadczenia końcowe.

Etap 4: Oświadczenia końcowe

Strony otrzymają możliwość przedstawienia arbitrowi oświadczeń końcowych.

Powinny być to podsumowania głównych punktów, o których wzięcie pod uwagę przy podejmowaniu decyzji strony proszą arbitra. Nie należy w nich zawierać nowego materiału.

Arbiter zapyta powoda, jakiego pragnie zadośćuczynienia, jeśli przychyli się do jego sprawy (na przykład rekompensaty finansowej). Zasięgnie również informacji pomocnych w obliczeniu rekompensaty, jeżeli ma być przysądzona. W przypadkach domniemanego nieuzasadnionego zwolnienia, strony zostaną zapytane o swoje poglądy w kwestii powrotu na stanowisko pracy lub ponownego zatrudnienia.

Na zakończenie rozprawy arbiter poprosi strony o ostateczne zapewnienie, że nie mają nic więcej do dodania.

Arbiter nie informuje o swej decyzji podczas rozprawy. Zostanie ona przekazana każdej ze stron w tym samym czasie, w ciągu nie więcej niż 14 dni od daty rozprawy.

GLOSARIUSZ

Odwołanie / Kwestionowanie wyroku	podstawa rewizji wyroku wydanego przez arbitra (decyzji) przez Sąd Najwyższy lub Sąd Hrabstwa.
Arbitraż	sposób rozstrzygania sporu polegający na tym, że osoba niezależna podejmuje decyzję wobec różnych poglądów na tę samą sprawę, na podstawie przedstawionych jej informacji.
Umowa arbitrażowa	dokument prawny, podpisany przez wszystkie strony sporu, w którym zobowiązują się one do rozwiązania owego sporu w drodze postępowania arbitrażowego.
Program arbitrażowy	ogólny system działający w ramach prawa, pozwalający Agencji ds. Stosunków Pracy prowadzić arbitraż jako alternatywę dla sądu.
Arbiter	osoba bezstronna i niezależna, ze znajomością prawa pracy, umiejętnością orzekania i doświadczeniem w stosunkach pracy, wskazana przez Agencję ds. Stosunków Pracy do rozwiązania sporu na drodze arbitrażu.
Wyrok	decyzja podjęta przez arbitra w odniesieniu do sporu.

Wyrok wiążący

decyzja lub zobowiązanie, które jest prawnie wykonalne.

Spór

dysputa odnosząca się do spraw dotyczących domniemanego naruszenia praw pracowniczych, mogąca być przedmiotem postępowania przed Sądem Pracy lub Trybunałem ds.

Sprawiedliwości Zatrudnienia w Irlandii Północnej, a którą można rozwiązać w ramach Programu Arbitrażowego.

Powód

osoba dążąca do wyegzekwowania praw pracowniczych, czy to przed sądem, czy w ramach Programu Arbitrażowego.

Rekompensata

kwota przysądzona przez arbitra powodowi, gdy jego wniosek jest podtrzymany. Może być w nią wliczona utrata dochodów wynikająca z niepracowania, a w przypadkach dyskryminacji także odszkodowanie za obrazę uczuć. Rekompensata jest wypłacana przez pozwanego.

Porozumienie kompromisowe

umowa sporządzona przez radcę prawnego pomiędzy pracodawcą i pracownikiem (lub byłym pracownikiem czy inną osobą), za sprawą której otrzymuje rozwiązanie negocjacyjne (na przykład pewną kwotę pieniędzy) w zamian za oświadczenie, że nie będzie mieć dalszych roszczeń wobec pracodawcy w wyniku jakiegokolwiek domniemanego naruszenia jego praw przez pracodawcę.

Porozumienie kompromisowe musi odpowiadać wymogom prawnym, zgodnie z artykułem 245 *Rozporządzenia z 1996 r. o prawach zatrudnienia (Irlandia Północna) (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996)*.

Porozumienie ugodowe

umowa sporządzona przez Agencję ds. Stosunków pracy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem (lub byłym pracownikiem czy inną osobą), za sprawą której otrzymuje rozwiązanie negocjacyjne (na przykład pewną kwotę pieniędzy) w zamian za oświadczenie, że nie będzie mieć dalszych roszczeń wobec pracodawcy w wyniku jakiegokolwiek domniemanego naruszenia jego praw przez pracodawcę. Porozumienia takie są wiążące prawnie.

Pojednanie

proces, w którym z pomocą osoby niezależnej (rozjemcy) poszukuje się rozwiązania sporu akceptowalnego przez wszystkie strony, zamiast przekazania sprawy do arbitrażu bądź sądu.

Rozjemca

pracownik Agencji ds. Stosunków Pracy, który prowadzi rozmowy pomiędzy stronami sporu, szukając takiego rozwiązania poprzez porozumienie, które będzie akceptowalne przez wszystkie strony.

Poufność

poszanowanie prywatności - zgoda, by nie ujawniać przedmiotu (na przykład sporu i jego rozwiązania) osobom nie mającym z nim związku.

Dyskryminacja

gorsze traktowanie danej osoby ze względu na pewne cechy osobowe, chronione przez prawo (na przykład wiek, niepełnosprawność, płeć, narodowość, poglądy polityczne, rasa, przekonania religijne, orientacja seksualna czy przynależność do związków zawodowych).

Prawo WE

przepisy w prawodawstwie Irlandii Północnej, wynikające z praw, uprawnień, odpowiedzialności, zobowiązań i ograniczeń wynikających z Europejskich Traktatów Wspólnotowych.

Egzekwowanie

stosowanie prawa w celu zapewnienia, że decyzja jest wykonana.

Rozprawa

spotkanie prowadzone przez arbitra, pozwalające stronom sporu na przedstawienie swych argumentów i informacji na korzyść ich wersji roszczenia czy sporu.

Immunitet

przysługująca arbitrowi, doradcom-ekspertom i Agencji ds. Stosunków Pracy ochrona w związku z arbitrażem przed procesem na podstawie prawa cywilnego, chyba że czyn (bądź zaniechanie) zostało popełnione w złej wierze.

Odsetki

dodatkowa kwota pieniędzy wypłacana wtedy, gdy pozwany nie zapłaci rekompensaty przyznanej przez arbitra w ciągu 42 dni od daty przekazania wyroku.

Jurysdykcja

podstawy prawne, zgodnie z którymi spór może być przekazany do sądu lub rozpatrzony zgodnie z Programem Arbitrażowym.

Mediacje

proces z udziałem niezależnej osoby (mediatora), którego celem jest znalezienie rozwiązania sporu akceptowalnego dla wszystkich stron - mediacja służy raczej rozstrzygnięciu sporów pomiędzy osobami niż spraw dotyczących domniemanego naruszenia ich praw (co zwykle rozpatrywane jest przez postępowanie pojednawcze - patrz powyżej).

Zadośćuczynienie

przyznawane przez arbitra rozwiązanie sporu, jeżeli arbiter przychylił się do wniosku powoda - może to być zadośćuczynienie finansowe lub, gdy sprawa dotyczy niesprawiedliwego zwolnienia, powrót na stanowisko pracy albo ponowne zatrudnienie.

Pozwany

strona, przeciwko której został złożony wniosek – zwykle jest to pracodawca, ale może być nią również osoba przez niego zatrudniona.

Zakres uprawnień

ramy, w których arbiter podejmuje decyzje przy rozwiązywaniu sporu.

Sąd

Sąd Pracy lub Trybunał ds. Sprawiedliwości Zatrudnienia dla Irlandii Północnej, działający na zasadzie podobnej co sąd, a powołany do rozstrzygnięcia niektórych rzekomych naruszeń prawa pracy.

Świadek

osoba mogąca przedstawić
arbitrowi informacje lub dowody
na poparcie sprawy strony sporu.

Agencja ds. Stosunków Pracy

Siedziba główna

2-16, Gordon Street
Belfast
BT1 2LG

Biuro regionalne

1-3, Guildhall Street
Londonderry
BT48 6BB

Kontakt z sekretarzem arbitrażowym Agencji:

Nr telefonu: 028 9033 7407

Telefon tekstowy: 028 9023 8411

Faks: 028 9033 0827

E-mail: arbitration@lra.org.uk

www.lra.org.uk