



An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
WORKPLACE RELATIONS COMMISSION

PROCEDURI UTILIZATE ÎN EXAMINAREA ȘI SOLUȚIONAREA PLÂNGERILOR ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ȘI AL EGALITĂȚII

Telefon: 353-059 9178990 Apel local: 0818-80 80

90

Site: www.workplacelrelations.ie

Octombrie 2015

Cazuri privind ocuparea forței de muncă și egalitatea

Proceduri de examinare a plângerilor

Prezentele proceduri stabilesc, pentru părțile din cadrul procedurilor de plângere și pentru reprezentanții lor, practica normală de lucru a Comisiei privind raporturile profesionale (CRP) și cerințele pe care părțile ar trebui să le respecte. Ele nu sunt menite să fie exhaustive și nici să ofere o interpretare juridică a legilor. Informații suplimentare privind legile individuale sunt disponibile la adresa: www.workplacelrelations.ie. CRP își rezervă dreptul de a modifica prezentele proceduri cu titlu general și, după caz, în circumstanțele fiecărui caz în parte. Tuturor părților le revine obligația de a respecta prezentele proceduri în cea mai mare măsură posibilă; nerespectarea lor poate avea consecințe asupra examinării sau apărării plângerii.

1. Depunerea unei plângeri la Comisia privind raporturile profesionale

O persoană poate depune o plângere la Comisia privind raporturile profesionale (CRP) în cazul în care consideră că există o încălcare a legislației privind ocuparea forței de muncă și/sau privind egalitatea sau are o reclamație individuală în temeiul legislației privind relațiile de muncă. Plângerea trebuie formulată utilizând formularul Comisiei privind raporturile profesionale. Formularul de plângere trebuie completat cu atenție, precizând denumirea și adresa corecte ale angajatorului/pârâtului, împreună cu toate secțiunile relevante. Este esențial să se verifice dacă în formular a fost introdusă denumirea juridică corectă a angajatorului/pârâtului. În cazul în care se depune o plângere la CRP, o copie a acestui formular și orice alt document trimis vor fi transmise în copie pârâtului (se pot aplica anumite excepții în cazul plângerilor care implică o cercetare la fața locului).

Este extrem de important ca reclamantul să informeze în permanență CRP cu privire la adresa și datele sale de contact actuale, întrucât nerespectarea acestei cerințe poate duce la respingerea plângerii.

2. Termene pentru sesizarea CRP

Legea din 2015 privind raporturile profesionale prevede că plângerile sau litigiile trebuie înaintate în termen de șase luni de la presupusa încălcare a legislației (se aplică termene diferite pentru plângerile depuse în temeiul legilor privind indemnizațiile de disponibilizare și al legilor privind egalitatea de tratament). Data la care se înaintează plângerea sau litigiul este data la care CRP a primit actul de sesizare. Dacă plângerea nu este depusă în termenul stabilit, un conciliator poate acorda o prelungire până la un termen maxim de 12 luni, în cazul în care, în opinia sa, reclamantul a demonstrat existența unui motiv întemeiat pentru întârziere (se aplică termene diferite pentru prelungiri în temeiul legilor privind indemnizațiile de disponibilizare și al legilor privind egalitatea de tratament). Reclamanții ar trebui să depună această cerere de prelungire atunci când depun formularul de plângere sau ulterior, în cel mai scurt timp posibil, prezentând în detaliu motivele și incluzând orice document justificativ. Conciliatorul nu are competența de a prelungi termenul peste perioada de 12 luni de la ultima încălcare presupusă (cu excepția cazurilor care intră sub incidența legilor privind indemnizațiile de disponibilizare).

3. Sesizarea CRP cu o plângere

CRP este imparțială față de reclamant și de pârât și toate documentele primite de la o parte vor fi transmise în copie celeilalte părți, pentru ca ambele părți să cunoască pe deplin toate documentele primite.

Legea îi permite conciliatorului să respingă oricând o plângere dacă, în opinia sa, este neserioasă sau șicanatoare (conform secțiunii 42 din Legea privind raporturile profesionale). În cazul în care plângerea este respinsă în temeiul acestei secțiuni, reclamantul poate introduce un recurs la Tribunalul pentru litigii de muncă. Un astfel de recurs trebuie formulat în termen de 42 de zile de la data deciziei conciliatorului.

4. Mediere

În anumite cazuri, plângerile sau litigiile pot fi înaintate Serviciului de mediere, scopul acestuia fiind de a încerca să încurajeze și să faciliteze cooperarea dintre cele două părți în vederea soluționării diferendelor ca alternativă la o audiere formală sau la o cercetare la fața locului. Dacă una dintre părți sau niciuna dintre părți nu dorește să se angajeze în proceduri de soluționare timpurie sau de mediere sau dacă încercările de soluționare a diferendelor nu au avut succes, plângerea va fi trimisă unui conciliator în vederea audierii. Serviciul de mediere va include atât medierea prin telefon, cât și medierea față în față, astfel cum stabilește CRP.

5. Declarații din partea persoanelor cărora le revine sarcina probei în ceea ce privește plângerile privind egalitatea în domeniul ocupării forței de muncă și concedierile nelegale.

La depunerea formularului, reclamantului i se va solicita o declarație clară care să precizeze detaliile plângerii în toate cazurile privind egalitatea în domeniul ocupării forței de muncă și în toate plângerile privind concedierile nelegale implicate în sensul părții (b) din definiția prevăzută la secțiunea 1 din Legea privind concedierile nelegale. În toate celelalte cazuri de concediere nelegală, pârâtului i se va solicita să prezinte o declarație în termen de 21 de zile de la data solicitării de către CRP. O simplă admitere sau respingere a plângerii fără furnizarea de detalii nu respectă prezentele proceduri și poate afecta procedura de examinare sau de apărare a plângerii. Întrucât cazurile vor fi programate pentru audiere în termen de șase până la opt săptămâni de la data sesizării, este esențială respectarea prezentelor proceduri. Nerespectarea (totală sau parțială) a acestei cerințe de către una dintre părți nu va afecta înregistrarea plângerii (plângerilor) în vederea audierii. Conciliatorul care examinează plângerea poate trage concluzia sau concluziile pe care le consideră adecvate în cazul în care informațiile relevante nu sunt prezentate la timp.

Cazuri privind egalitatea în domeniul ocupării forței de muncă

La data depunerii formularului de plângere, reclamantul trebuie să ofere cât mai multe detalii posibil în formularul propriu-zis.

În cazurile privind egalitatea în domeniul ocupării forței de muncă, reclamantul trebuie să prezinte faptele, legătura dintre motivul (motivele) prezentat(e) și presupusa discriminare, orice altă informație relevantă și, după caz, orice aspect juridic pe care reclamantul ar dori să-l menționeze.

Dacă nu se primește nicio declarație din partea reclamantului în aceste cazuri, directorul general poate decide respingerea plângerii pentru neexecutarea obligațiilor.

Concedieri implicite

La data depunerii formularului de plângere, reclamantul trebuie să ofere cât mai multe detalii posibil în formularul propriu-zis.

Reclamantul trebuie să prezinte faptele care au dus la concedierea implicită, inclusiv, dacă este cazul, detalii privind procedura de soluționare a reclamațiilor urmată, privind ancheta desfășurată de pârât și, după caz, orice aspect juridic pe care reclamantul ar dori să îl menționeze.

Dacă nu se primește nicio declarație din partea reclamantului în aceste cazuri, directorul general poate decide respingerea plângerii pentru neexecutarea obligațiilor.

Toate celelalte plângeri privind concedierile nelegale

În toate celelalte plângeri privind concedierile nelegale, pârâtul trebuie să prezinte faptele evenimentelor care au dus la concediere, inclusiv, dacă este cazul, ședințele disciplinare organizate, ancheta întreprinsă, audierile disciplinare desfășurate, recursurile interne formulate, orice altă informație relevantă și, după caz, orice aspect juridic pe care pârâtul ar dori să îl menționeze. Această declarație trebuie trimisă în termen de 21 de zile de la data solicitării de către CRP.

Directorul general poate, în circumstanțe excepționale, să prelungească termenul pentru transmiterea declarației. Aceste declarații ar trebui trimise, dacă este posibil, prin mijloace electronice.

6. Toate celelalte cazuri privind ocuparea forței de muncă și egalitatea

În toate celelalte plângeri privind ocuparea forței de muncă sau egalitatea, orice informații și documente relevante vor fi solicitate înainte de ședință. În cazul în care un pârât intenționează să-și întemeieze apărarea pe documentele statutare pe care trebuie să le păstreze în legătură cu obiectul plângerii, acestea trebuie trimise la CRP înainte de ședință și, dacă este posibil, prin mijloace electronice.

În cazul în care un pârât dorește să semnaleze o problemă (probleme) de natură juridică în orice plângere privind ocuparea forței de muncă sau egalitatea pentru a include aspecte precum: pârâtul corect, termenele, aspectul dacă reclamantul are calitatea de angajat, aspectul dacă faptul concedierii este în litigiu sau orice alt aspect de natură juridică, acestea trebuie incluse într-o declarație trimisă la CRP în termen de 21 de zile de la data la care formularul de plângere a fost transmis pârâtului.

În toate cazurile, conciliatorul care examinează plângerea poate trage concluzia sau concluziile pe care le consideră adecvate în cazul în care informațiile relevante nu sunt prezentate în timp util.

7. Ședința și decizia

CRP va contacta părțile pentru a le informa cu privire la data și ora audierii plângerii și le va oferi un preaviz rezonabil. Dacă părțile, reprezentanții sau martorii lor au cerințe speciale, trebuie să anunțe acest lucru cât mai timpuriu posibil, pentru a facilita îndeplinirea respectivelor cerințe. Fiecare parte poate fi invitată să furnizeze o listă cu persoanele pe care le propune ca martori și cu scopul intervenției unui anumit martor.

O amânare a ședinței va fi permisă în circumstanțe excepționale și numai din motive justificate. Toate cererile trebuie adresate în scris CRP cât mai curând posibil. Partea solicitantă trebuie să prezinte în detaliu motivele, împreună cu toate documentele relevante.

Dacă reclamantul nu participă la ședință, conciliatorul poate respinge plângerea pentru necontinuarea investigațiilor. Dacă pârâtul nu participă la ședință, conciliatorul poate iniția examinarea plângerii și poate lua o decizie pe baza informațiilor și a elementelor de probă disponibile.

Este responsabilitatea părților și a reprezentanților acestora să se asigure că toate informațiile relevante au fost trimise către CRP înainte de audiere și că toți martorii sunt disponibili în ziua ședinței. **Conciliatorul va acorda o eventuală amânare numai în ziua ședinței, în circumstanțe excepționale și numai din motive justificate.**

Conciliatorul poate pune întrebări fiecărei părți și oricărui martor care participă la ședință. Acesta va oferi fiecărei părți posibilitatea de a furniza probe, de a cita martori, de a chestiona cealaltă parte și orice martor, de a răspunde și de a aborda aspecte juridice. Martorii pot fi autorizați să asiste la întreaga audiere sau li se poate solicita să participe la ședință numai în scopul prezentării propriilor elemente de probă. Conciliatorul va lua o decizie în legătură cu acțiunile corespunzătoare, ținând seama de aplicarea unor proceduri echitabile, de aranjamentele care vor sprijini cel mai bine prezentarea eficace și precisă a probelor și desfășurarea ordonată a ședinței.

Legea privind raporturile profesionale prevede în mod specific faptul că procedurile vor fi organizate „altfel decât în public”. Prin urmare, conciliatorul nu poate permite membrilor publicului larg, presei sau observatorilor să asiste la ședințe.

O ședință desfășurată în fața unui conciliator din cadrul CRP nu este o procedură judiciară desfășurată în instanță și nu face obiectul tuturor formalităților care însoțesc o asemenea procedură. Decizia finală cu privire la desfășurarea ședinței și la persoanele

prezente îi revine conciliatorului, sub rezerva unor proceduri echitabile și a urmării interesului de administrare a justiției.

După încheierea anchetei, va fi adoptată o decizie scrisă în termen de 28 de zile lucrătoare sau de îndată ce acest lucru este posibil. Se vor anonimiza toate părțile și martorii și toate deciziile vor fi publicate pe site-ul www.workplacerelements.ie.

8. Recursuri și punerea în aplicare

Oricare dintre părți poate contesta decizia în scris la Tribunalul pentru litigii de muncă în termen de 42 de zile de la data deciziei (deciziile adoptate în temeiul Legii privind egalitatea de tratament trebuie să fie atacate la Tribunalul de Circuit în termen de 42 de zile de la data deciziei). Dacă nu se formulează recurs după această perioadă, decizia are forță juridică obligatorie și poate fi pusă în aplicare prin intermediul Tribunalului Districtual.

9. Informații suplimentare

Mai multe informații referitoare la legislația privind ocuparea forței de muncă, egalitatea și relațiile de muncă pot fi consultate la adresa www.workplacerelements.ie sau apelând linia telefonică de informații 0818 80 80 90.