



Zwrócić uwagę SKARGA

Srodowisko miejsca pracy ma ogromne znaczenie dla pracownika. Ponieważ znaczna część czasu spędzana jest właśnie w pracy, wszelkie spory, źródła stresu mocniej odciskają swe piętno i jeśli nie rozwiązane, potęgują stres, poczucie niesprawiedliwości i niezgody. Gromadzony stres często znajduje swe ujście w domu, czyli tam, gdzie nie powinien.

Powstaje więc pytanie – czy, jak i kiedy należy zwrócić pracodawcy uwagę na powód naszego niezadowolenia, a zwłaszcza na określone naruszenia prawa.

Odpowiedź na pytanie „czy” jest zasadniczo taka, iż jeśli nie powiadomimy pracodawcy o konflikcie, nie możemy wówczas liczyć na jego wsparcie i rozwiązanie problemu. Brak wiedzy w danym temacie nie pozwala na podjęcie jakichkolwiek działań.

Teraz kwestia samej formy zgłoszenia – tu w grę wchodzi procedura formalna i nieformalna. Co do zasady trudno jest przewidzieć pełne skutki złożenia skargi, to jest poza założeniem skutecznego rozwiązania sprawy. Może zdarzyć się, iż nastąpi negatywna reakcja, zwłaszcza w mniejszych organizacjach. W gorszej pozycji są niewątpliwie pracownicy o krótkim stażu pracy, to jest zatrudnieni poniżej 2 lat, ponieważ prawo pracy nie daje im takiej ochrony prawnej jak pracownikom z dłuższym stażem. Zwłaszcza chodzi tu o brak możliwości dochodzenia roszczenia w przedmiocie niesłusznego zwolnienia. Ale są wyjątki, jeśli przedmiotem skargi jest przykładowo dyskryminacja czy dochodzenie praw ustawowych, albowiem wówczas krótki staż pracy nie stanowi przeszkody do wszczęcia postępowania sądowego. Czasem złożenie skargi może mieć charakter taktyczny, pracodawca bowiem ma obowiązek prawny jej rozpatrzenia. Niemniej trzeba pamiętać, iż różnego rodzaju kalkulacje mogą być obarczone ryzykiem.

Sama skarga powinna być czytelna, opisywać jedynie fakty bez wątków emocjonalnych, opinii czy spekulacji. Ważna jest również sama struktura omawianego dokumentu; warto jest

przedstawić okoliczności danej sprawy w sposób przemyślany, tak by pracodawca wiedział, jaki jest przedmiot skargi, dowody na jej popracie oraz oczekiwania skarżącego. Przykładowo, jeśli zarzutem jest dyskryminacja, nie wystarczy napisać: „uważam, że zostałem potraktowany w sposób dyskryminacyjny”. Takie sformułowanie wymaga szczegółowego wykazania poprzez odpowiedź na takie pytania jak: kto, kiedy, jak i dlaczego mnie potraktował gorzej a kogo i dlaczego potraktował lepiej?

Dlaczego skarga powinna być napisana w sposób możliwie najbardziej neutralny? Fakty mają charakter obiektywny i ich przedstawienie nie powinno rodzić żadnych antagonizmów. Obiektywnym celem złożenia skargi jest eliminacja przypadków naruszeń prawa, w interesie tak pracownika jak i pracodawcy. Ważne jest by przed złożeniem skargi dokładnie zapoznać się z obowiązującymi w miejscu pracy procedurami skargowymi. Jeśli te nie są jasne, można wspomóc się wytycznymi ACAS czy też po prostu zwrócić się do kadr o pomoc czy wskazówki. Co do

kwestii czasu złożenia skargi, należy pamiętać o ustawowym terminie przedawnienia, który w większości przypadków wynosi 3 miesiące od daty danego zdarzenia. Oczywiście przedmiot skargi może mieć charakter ciągły bądź rozwojowy; odrębne zdarzenia mogą pojawiać się w czasie warunkowane danymi okolicznościami i tym samym podlegać odrębnym terminom.

Skarga to narzędzie w rękach pracownika, który zgłasza problem i dąży do jego rozwiązania. Zdarza się, niestety, iż pracodawca mimo przedstawionych dowodów nie uznaje przedmiotu skargi, co rodzi dalsze poczucie krzywdy. Często powodem tego jest unikanie formalnego przyznania racji a tym samym odpowiedzialności pracodawcy. Wówczas pracownik może i powinien skorzystać z narzędzia apelacyjnego, a w ostateczności, zgłosić sprawę do trybunału pracy. Jeśli pracownik ma obiektywnie racje to pracodawca zdając sobie sprawę z małych szans powodzenia ich obrony, będzie dążył do uniknięcia wyroku i do zawarcia ugody, wciąż jednak bez przyznania ich odpowiedzialności.

Artykuł przygotowany przez

Katarzynę Woźniak

Partner Zarządzający | Prawnik

Master of Law | Poland

LLM in Business International Law | UK

LLB (Hons) | UK



Rzetelna porada prawna

... I profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:

02081448363

www.eurolexpartners.eu