

PORADNIK DOTYCZACY KWESTII SKŁADANIA SKARGI I WYPELNIANIA FORMULARZA (CLAIM FORM)

CZYM ZAJMUJE SIE TRYBUNAL PRACY?

Trybunał przesłuchuje oraz wydaje decyzje w kwestiach niesprawiedliwości zarówno w miejscu pracy, jak i w miejscach świadczących usługi. Trybunał działa niezależnie od sądu, wedle ustalonych zasad.

POMOC I PORADA

Pomoc i poradę można uzyskać od:

- Jersey Advisory & Conciliation Service (JACS) pod numerem telefonu 01534 730503 – w przypadku roszczeń związanych z zatrudnieniem (w tym dyskryminacji w miejscu pracy). Strona internetowa – www.jacs.org.je
- Citizen Advice Jersey (CAJ) pod numerem telefonu 01534 724942 w przypadku dyskryminacji niezwiązanej z pracą. Strona internetowa: www.cab.org.je
- W związku lub stowarzyszeniu zawodowym (jeśli jest się członkiem)
- Prawników lub innych profesjonalnych doradców.

Przydatnym może okazać się zapoznanie z poprzednimi decyzjami Trybunału w sprawach podobnych do tej, w której państwo się znalazło – na stronie: www.jerseylaw.je

Proszę pamiętać, że *Jersey Legal Aid Scheme* nie pokrywa kosztów poradnictwa i reprezentowania w sprawach o dyskryminację.

Pracownicy biura Trybunału mogą udzielić ogólnych informacji dotyczących publikacji oraz wyjaśnić w jaki sposób działa system Trybunału. Pracownicy Trybunału nie udzielają porad prawnych i nie mogą doradzić czy roszczenie będzie rozpatrzone pomyślnie.

W JAKIM CZASIE NALEŻY ZŁOŻYĆ WNIOSEK SKARGI DO TRYBUNALU

Limit czasowy na składanie pozwu zależy od rodzaju skargi. Większość skarg (w tym o niesłuszne zwolnienie lub dyskryminację) powinno zostać złożone do Trybunału w ciągu 8 tygodni od zwolnienia lub momentu incydentu, w sprawie którego składacie państwo skargę. Bardzo ważne jest przestrzeganie limitów czasowych. Jeśli nie jesteście państwo pewni w kwestii dat, proszę zasięgnąć porady.

Proszę pamiętać, iż czas mierzony jest od daty zakończenia zatrudnienia lub incydentu. Czasem łatwiej jest ustalić czas licząc dni (56), nie tygodnie. Oznacza to, że jeżeli np. incydent zdarzył się 01 marca, pozew musi trafić do Trybunału nie później niż 25 kwietnia. Jeśli incydent zdarzył się 5 marca, wniosek musi trafić do Trybunału nie później niż 29 kwietnia.

Trybunał przestrzega limitów czasowych. Dlatego jeżeli przekroczycie państwo limit, Trybunał nie zaakceptuje państwa wniosku, chyba, że zaistnieją wyjątkowe okoliczności.

NIESPRAWIEDLIWE ZWOLNIENIE

Zwykle, by móc złożyć skargę o niesprawiedliwe zwolnienie, należy być zatrudnionym przez pozwanego przez minimum 52 tygodnie w momencie zwolnienia. Jednak istnieją odstępstwa od tej reguły. Proszę zacytować porady czy dane odstępstwa dotyczą państwa sprawy.

GDZIE NALEŻY WYSŁAĆ POZEW

Adres Trybunału, pod który należy wysłać formularz:

First Floor
International House
41 The Parade
St Helier
JE2 3QQ

Powinni państwo zatrzymać kopie formularza do własnego użytku.

NIEZBEDNE INFORMACJE DO ZŁOŻENIA WNIOSKU

Państwa wniosek nie zostanie przyjęty, jeśli nie spełni kilku warunków. Do złożenia wniosku należy użyć specjalnego formularza (Claim Form), zapewnionego przez Trybunał. Formularz można znaleźć na stronie Trybunału (www.tribunal.je)

Zgodnie z prawem musicie państwo:

- Podać swoje nazwisko i dokładny adres lub nazwę i adres organizacji, składającej skargę.
- Podać dokładne imię, nazwisko oraz adres osoby lub organizacji przeciwko, której skarga została złożona.

Należy również podać dokładne szczegóły dotyczące skargi, tak aby Trybunał i powód zrozumieli na jakiej podstawie składacie państwo skargę.

Jeśli nie podacie państwo tych informacji, skarga zostanie odrzucona.

CO DZIEJE SIĘ PO WYSLANIU WNIOSKU/SKARGI

Jeśli państwa wniosek zostanie odrzucony, sekretariat Trybunału odesła państwa formularz wraz z listem zawierającym informacje na temat przyczyn odrzucenia pozwu oraz działań, które następnie należy podjąć.

Jesli wniosek zostanie zaakceptowany, otrzymacie panstwo list potwierdzajacy to. W liscie zawarte zostana linki do naszego poradnika 'Guidance to the Employment and Discrimination Tribunal Process', ktory podpowie jakie kroki nalezyc powziac. Wyslemy rowniez kopie panstwa formularza (Claim Form) do pozwanego.

W wiekszosci przypadkow wysylamy rowniez formularz skargi do JACS (w przypadku skarg zwiazanych z zatrudnieniem, rowniez dyskryminacji w miejscu pracy) lub do CAJ (w przypadku skarg niezwiązanych z miejscem pracy). Pojedynczo z JACS lub z CAJ skontaktuje sie z panstwem w celu ustalenia, czy istnieje mozliwosc rozstrzygnięcia skargi poprzez postępowanie ugodowe bez potrzeby przesłuchania przez Trybunał.

KORESPONDENCJA

W dalszej korespondencji bedziemy odnosic sie do panstwa jako 'Powoda' (Claimant) oraz do osoby, wobec ktorej skladacie panstwo pozew, jako Respondenta (Respondent). Wyslemy panstwa formularz (claim form) do respondenta. Preferujemy komunikowanie sie poprzez email dlatego nalezyc regularnie sprawdzac wiadomosci.

W ramach regulaminu Trybunalu, strony zobowiazane sa do rozeslania do pozostalych stron wszelkiej korespondencji, w tym listow badz wiadomosci email, wysylanych do Trybunalu (wyjatek stanowi wniosek o powolanie swiadka). Nalezyc potwierdzic, ze kopie listow zostaly wyslane do wszystkich ze stron, np. przez uzycie (w wiadomosciach email) funkcji 'cc'.

Wszelkie decyzje wydane przez Trybunał zostana wyslane do panstwa oraz do powoda.

Wszelkie zmiany dotyczace danych kontaktowych, nalezyc niezwlocznie nam zgłaszac. Jesli macie panstwo reprezentanta (osobe wskazana, by dzialala w panstwa imieniu), ktorego panstwo formalnie nominowali, wszelka korespondencja bedzie wyslana do niego. Jesli reprezentant nie zostal nominowany na drodze formalnej (np. jest to czlonk rodziny, przyjaciele lub osoba zwiazana z panstwem), korespondencja zostanie wyslana zarowno do panstwa, jak i do respondenta.

CZY MUSZE POKRYC KOSZTY POSTEPOWANIA

Trybunał nie ma uprawnień do wydawania nakazów dotyczących kwestii finansowych.

WYPELNIANIE FORMULARZA (CLAIM FORM)

Jesli nie podacie panstwo informacji w polach oznaczonych gwiazdka (*), formularz odpowiedzi nie zostanie przyjetny.

PROSZE NIE DOLACZAC DO FORMULARZA DOKUMENTOW DODATKOWYCH.

Dokumenty dodatkowe nie beda akceptowane przez Trybunal na tym etapie.

1.* PANSTWA DANE

1.1* Prosze zaznaczyc odpowiednie pole, dotyczace tego jak mamy sie do panstwa zwracac

1.2* Prosze podac swoje imie/imiona

1.3* Prosze podac swoje nazwisko – drukowanymi literami

1.4* Prosze podac dokladny adres, w tym numer domu, ulice, miasto (parish) i kod pocztowy.

1.5* Prosze podac numer telefonu (lacznie z numerem kierunkowym), pod którym mozemy sie z panstwem kontaktowac w godzinach pracy.

1.6* Prosze podac numer telefonu komorkowego, jesli jest inny niz numer podany w punkcie 1.5*

2.* DANE POZWANEGO

2.1* Prosze podac pelne imie i nazwisko pozwanego.

2.2* Prosze podac dokladny adres pozwanego, w tym kod pocztowy.

2.3* Prosze podac numer telefonu pozwanego

2.4* Prosze podac adres email pozwanego

2.5* Prosze podac dokladny adres miejsca, w którym panstwo pracowali lub ubiegali sie o prace (jesli jest on inny niz adres podany w punkcie 2.2*). Jesli pracowali panstwo w domu, prosze podac adres domowy. W takich przypadkach bedziemy uzywali adresu domowego jako adresu miejsca zatrudnienia.

2.6* W przypadku pozwu o dyskryminacje, czesto zdarza sie tak, ze pozew zlozony zostaje przeciwko wiecej niz jednemu respondentowi. Na przyklad przeciwko osobie oraz pracodawcy lub organizacji, ktora odpowiedzialna jest za osobe pozwana.

Jesli skladacie panstwo pozew przeciwko kilku respondentom, nalezy zaznaczyc odpowiednie pole I podac dane drugiego i kolejnych pozwanych, uwzgledniajac ich nazwiska, adresy, numery telefonu oraz adresy email.

W przypadku pozwow z trzema (lub wiecej) respondentami nalezy wypelnic sekcje 14 tego formularza.

3. INNE SKARGI

3.1 Jeśli posiadają państwo wiedzę o innych skargach w takich samych lub podobnych sprawach, skierowanych przeciwko tej samej osobie, przeciw której państwo kierujecie pozew, proszę zaznaczyć "YES" (tak). Jeśli znacie państwo nazwiska innych powodów, proszę je podać w miejscach wyznaczonych na to polach. To pozwoli Trybunałowi na przeprowadzenie tych spraw skutecznie.

4. RODZAJ SKARGI

Proszę zaznaczyć odpowiednie pole, aby wyjaśnić z jakiego powodu składacie państwo skargi. W sprawach związanych z dyskryminacją, proszę zaznaczyć czy dyskryminacja związana jest z miejscem pracy.

5. SZCZEGÓLY DOTYCZĄCE DYSKRYMINACJI

W roszczeniu w kwestii dyskryminacji należy podać datę ostatniego aktu dyskryminacji lub zaznaczyć, że dane incydenty nadal się powtarzają.

6. SZCZEGÓLY ZATRUDNIENIA

6.1 Jeśli skarga składana jest przeciw pracodawcy, proszę podać datę rozpoczęcia pracy oraz zakończenia (jeśli nie są państwo już zatrudnieni).

6.2 Jeśli nadal są państwo zatrudnieni, proszę określić czy są państwo w trakcie wypowiedzenia (notice period).

6.3 Proszę podać na jakim stanowisku są lub byli państwo zatrudnieni i jaki rodzaj pracy wykonują/wykonywali państwo dla pracodawcy.

7. ZAROBKI I SWIADCZENIA

7.1 Proszę podać podstawową liczbę godzin przepracowanych (tygodniowo) przez państwa. Proszę nie uwzględniać dodatkowo przepracowanego czasu (tzw. nadgodzin).

7.2 Proszę podać podstawową pensję tygodniową przed opodatkowaniem i wszelkimi innymi potrąceniami. Następnie proszę podać kwotę, jaką dostajecie państwo po odliczeniu podatku (Tax), składek społecznych (Social Security) i innych potrąceń. Należy włączyć w to płace za nadgodziny, prowizje i bonusy. Kwoty te powinny widnieć na państwa odcinkach wypłaty (payslip). Proszę zaokrąglić dane kwoty do £1 (jednego funta).

7.3 Jeśli nie jesteście już państwo zatrudnieni, proszę zaznaczyć odpowiednie pole, określając czy przepracowali państwo okres wypowiedzenia bądź dostali państwo wynagrodzenie za dany okres. Jeśli tak, proszę podać przez jaki okres państwo pracowali bądź otrzymywali wynagrodzenie.

7.4 Proszę podać jakie inne świadczenia otrzymywali państwo podczas zatrudnienia. Na przykład prywatne ubezpieczenie zdrowotne czy służbowy samochód. Proszę w przybliżeniu podać ile wartości dane świadczenia.

8. JESLI NIE SA JUZ PANSTWO ZATRUDNIENI, W JAKIEJ SYTULACJI SIE PANSTWO TERAZ ZNAJDUJECIE

8.1 Prosze zaznaczyc odpowiednie pole, okreslajac czy podjeliscie panstwo nowa prace. Jesli nie, prosze przejsc do sekcji 9.

8.2 Jesli znalezliscie panstwo nowa prace, prosze podac date, kiedy zaczeliscie (lub zaczniecie). Prosze rowniez okreslic czy jest to praca stala czy tymczasowa. Jesli jest to praca tymczasowa, prosze w przyblizeniu podac date, kiedy najprawdopodobniej przestana byc panstwo zatrudnieni (jesli dana data jest panstwu znana).

8.3 Prosze podac podstawowa place tygodniowa, ktora otrzymujecie panstwo (badz bedziecie otrzymywac) w nowym miejscu zatrudnienia.

9. RODZAJE I SZCZEGOLY SKARGI

9.1 Prosze podac podstawy i szczegoly panstwa roszczenia

NIESLUSZNE ZWOLNIENIE

Jesli skarga badz jej czesc dotyczy niesluszneho zwolnienia lub jesli dzialania pozwanego sklonily panstwa do odejscia z pracy, prosze podac szczegoly zwolnienia wraz z informacjami , ktore wydaja sie panstwu istotne. Jesli nie zgadzacie sie z powodem zwolnienia, podanym przez pozwanego, prosze wyjasnic co, panstwa zdaniem, stanowi prawdziwy powod. Prosze opisac wydarzenia poprzedzajace zwolnienie, podajac daty oraz osoby w nie zaangażowane. Jesli twierdzicie panstwo, ze dzialania pozwanego sklonily panstwa do zrezygnowania z pracy (constructive dismissal), prosze opisac co dokladnie sie wydarzylo.

DYSKRYMINACJA

Dyskryminacja moze miec miejsce ze wzgledu na plec, ciaze lub macierzynstwo, zmiane plci, rase, orientacje seksualna, wiek lub niepełnosprawność.

Przepisy dyskryminacji dotycza:

- Pracy zarobkowej obejmujacej rekrutacje, szkolenie, awans i zwolnienie;
- Wolontariatu;
- Edukacji;
- Udostepniania towarow, obiektow i uslug ;
- Dostepnosci i korzystania z obiektow publicznych;
- Czlonkostwa w klubach

Dyskryminacja rowniez obejmuje:

- Znekanie sie, poniewaz zlozyli panstwo skarge (lub pozwany sadzil, ze panstwo to zrobili) dotyczaca dyskryminacji lub pomogli panstwo innej osobie zlozyc skarge albo podjeli panstwo inne dzialania zwiazane z prawami wynikajacymi z Prawa Dyskryminacji (na Jersey) z 2013 roku ("Discrimination Law");

- Niekonie, gdy ktos podejmuje niepozadane dzialanie przeciwko Wam, sprzeczne z Prawem Dyskryminacji.

Wydarzenia, ktore nastapily po odejsciu z pracy, moga byc rowniez objete przepisami dotyczacymi dyskryminacji. Prosze opisac wydarzenia (w miejscu na to przeznaczonym), ktore wedlug panstwa rownaly sie z dyskryminacja. Prosze podac daty tych wydarzen, miejsca oraz osoby, ktore byly w nie zaangazowane. Prosze opisac w jaki sposob byli panstwo dyskryminowani. Jesli dyskryminacja nastapila w momencie starania sie o prace, prosze okreslic o jaka posade sie panstwo starali. Jesli skarga dotyczy wiecej niz jednego przejawu dyskryminacji, prosze podac szczegoly tych wydarzen. Prosze wyjasnic jak dane wydarzenia wplynely na panstwa sytuacje.

ODPRAWA

Jesli wnosicie panstwo skarge odnosnie odprawy, prosze okreslic czy zwrociliscie sie panstwo z prosba o zaplate do pracodawcy. Jesli tak, prosze podac date, kiedy to nastapilo.

WSPIERAJAC ZYCIE RODZINNE

Skargi zwiazane z prawami wspierajacymi zycie rodzidzinne, takie jak prawa macierzynskie, elastyczne godziny pracy, urlop rodzicielski lub adopcyjny. Prosze podac okolicznosci, w ktorych pracodawca naruszyl dane prawa. Prosze zawrzec szczegoly dyskusji dotyczacych naruszenia panstwa praw, wlaczajac daty, miejsca oraz dane osob zaangazowanych.

ZALEGLE WYNAGRODZENIE

Jesli skarga dotyczy zaleglego niezaplaconego wynagrodzenia, zaplatty za urlop, zaplatty za okres wypowiedzenia lub innych zaległych wyplat (nierozliczonych wydatkow zwiazanych z praca lub prowizji czy bonusu), prosze podac kwote, o ktora panstwo sie ubiegacie.

Prosze wytlumaczyc dlaczego sadzicie, iz dana zaplata sie panstwu nalezy. Prosze uwzlednic szczegoly takie, jak okres platnosci i stawka placy. Jesli wystepujecie panstwo o konkretna kwote, prosze opisac jak zostala ona oszacowana. Jesli skladacie panstwo pozew o wiecej niz jedna wyplate, prosze podac wszystkie szczegoly oraz sposob, w ktorym zostaly one oszacowane.

10. KIEDY SKARGA ZOSTANIE ROZSTRZYJNIETA NA KORZYSC POWODA

10.1 Prosze okreslic czego oczekujecie panstwo od pozwanego, w momencie gdy skarga zostanie rozstrzygnieta na panstwa korzysc. Prosze zaznaczyc odpowiednie pole. Jesli skarga jest zwiazana z dyskryminacja niezwiązana z miejscem pracy, mozece panstwo ubiegac sie jedynie o zalecenie lub kompensate.

NIESLUSZNE ZWOLNIENIE

W sprawach o niesluszne zwolnienie Trybunal moze nakazac pracodawcy:

- Przywrocenie na wczesniej zjamowane stanowisko;
- Ponowne zatrudnienie na dogodnym stanowisku;
- Wypłacenie rekompensaty

Proszę pamiętać, że jeśli zostaniecie państwo ponownie zatrudnieni, nie będzie się państwu należała rekompensata finansowa.

Zakładając, iż nie powróca państwo do pracy, Trybunał może wyznaczyć rekompensatę finansową. Rekompensata obliczana jest na podstawie tygodniowych zarobków oraz stazu pracy.

Jeśli chcieliby państwo zostać ponownie zatrudnieni przez pracodawcę, proszę zaznaczyć odpowiednie pole. Jeśli Trybunał nie nakaze pracodawcy przywrócenia państwa do pracy, automatycznie zostanie przyznana państwu rekompensata.

W przypadkach, gdy Trybunał nakaze przywrócenie państwa do pracy, otrzymacie państwo wyrównanie (wyplata pensji za minione tygodnie). Inne świadczenia takie jak np. składki emerytalne będą obliczane tak, jakbyście państwo nigdy nie zostali zwolnieni. Jeżeli pracodawca odmówi (pomimo zalecenia Trybunału) przywrócenia państwa do pracy, nie może zostać do tego zmuszony. Trybunał zarządzi rekompensatę. Kwota odszkodowania może wzrosnąć, ze względu na odmowę wykonania nakazu Trybunału (przywrócenia państwa do pracy).

Może również zdarzyć się tak, że Trybunał obniży kwotę wcześniej ustalonej rekompensaty. Na przykład, jeśli Trybunał ustali, że przyczyniliście się państwo do zwolnienia z pracy (ponosicie część winy).

DYSKRYMINACJA

Zalecenie

Jeśli bezprawna dyskryminacja zostanie udowodniona, Trybunał może zalecić pracodawcy podjęcie kroków w celu ograniczenia skutków dyskryminacji wobec państwa lub współpracowników. W zaleceniu zostaną określone kroki, jakie pracodawca będzie musiał podjąć w wyznaczonym na to czasie. Na przykład ponowne przeszkolenie pracowników, wyznaczenie kryteriów selekcji stosowanych do transferu lub awansu pracowników, ustanowienie panelu przeglądowego zajmującego się równością szans, nekaniem lub skargami. Jeśli pracodawca nie dostosuje się do zalecenia, Trybunał może nakazać wypłatę rekompensaty lub podwyższenia jej kwoty. Choć zalecenia Trybunału nie są wiążące, niedostosowanie się do nich może zaszkodzić reputacji pracodawcy oraz być wykorzystane przeciwko niemu w przyszłych sprawach o dyskryminację.

Rekompensata

W sprawach dotyczących dyskryminacji, Trybunał może orzec rekompensatę za straty finansowe. To może być utrata pensji, jeśli zostali państwo zwolnieni z przyczyn dyskryminacji lub jeśli powinni byli państwo dostać pracę, lecz zostali odrzuceni z powodu dyskryminacji. Jednakże oczekuje się od państwa, iż będziecie minimalizować (łagodzić) straty poprzez poszukiwanie nowej pracy.

W roszczeniach o dyskryminację Trybunał może orzec rekompensatę za straty moralne. Są to pieniądze wypłacone w celu zrekompensowania strat moralnych, spowodowanych dyskryminacją. Kwota rekompensaty będzie zależała od tego, jak dotkliwie dyskryminacja wpłynęła na państwa. Trybunał zbierze dowody, by ustalić, jak dyskryminacja wpłynęła na państwa.

Trybunał może również wydać zalecenie w sprawie o dyskryminację. Jeśli pracodawca nie zastosuje się do zalecenia, zostanie ustalona rekompensata finansowa.

Trybunał przyznaje odszkodowania w sposób sprawiedliwy, zgodnie z ustawowymi limitami. Jeśli złożyliście państwo dwie skargi, o dyskryminację oraz o niesłuszne zwolnienie, nie możecie się ubiegać o podwójną rekompensatę. Jeśli otrzymaliście państwo rekompensatę za utracone dochody (w sprawie o niesłuszne zwolnienie), w kolejnej sprawie o rekompensatę wynikającą z dyskryminacji, nie otrzymacie (po raz drugi) rekompensaty za utracone dochody.

10.2 Jeśli ubiegacie się państwo o rekompensatę finansową, proszę podać dokładną kwotę, jakiej oczekujecie.

10.3 Jeśli ubiegacie się państwo o rekompensatę finansową, proszę podać dokładnie, w jaki sposób oszacowaliście kwotę rekompensaty.

11. REPREZENTACJA

Proszę wypełnić te sekcje tylko jeśli wyznaczyli państwo osobę, która będzie państwa reprezentowała. Jeśli wyznaczą państwo reprezentanta, będziemy kontaktować się z nim. Jeżeli jednak reprezentant nie został zatrudniony zawodowo i nie posiada ubezpieczenia od odpowiedzialności zawodowej, będziecie państwo również otrzymywać wszelką korespondencję. Proszę nie podawać nazwiska państwa reprezentanta bez wcześniejszego uzyskania jego zgody. Proszę nie podawać nazwiska osoby lub nazwy organizacji pomagającej w wypełnieniu formularza.

11.1 Jeśli znacie państwo nazwisko osoby, która będzie państwa reprezentować, proszę podać je tutaj. Jeśli nie znacie państwo nazwiska, proszę pozostawić te sekcje puste.

11.2 Proszę podać nazwę organizacji reprezentującej państwa (np. Związek zawodowy, firma prawnicza lub Citizen Advice Jersey).

11.3 Proszę podać dokładny adres, w tym kod pocztowy organizacji, przez którą sa państwo reprezentowani.

11.4 Proszę podać numer telefonu państwa reprezentanta.

11.5 Proszę podać adres email państwa reprezentanta.

11.6 Proszę podać numer referencyjny, nadany państwa sprawie przez reprezentanta (jeśli jest znany).

11.7 Proszę zaznaczyć czy reprezentant posiada ubezpieczenie od odpowiedzialności zawodowej.

11.8 Proszę zaznaczyć czy reprezentant skorzysta finansowo na reprezentacji państwa. Czy płacie państwo za usługi reprezentanta? Czy jesteście w programie "no win no fee" (w momencie odrzucenia skargi reprezentant nie dostanie wynagrodzenia). Czy reprezentant dostanie prowizję od odszkodowania?

12. TLUMACZ

Jesli potrzebujecie panstwo tlumacza, prosze zaznaczyc pole "Yes" (tak) i prosze poinformowac nas w jakim jezyku panstwo mowicie. Prosze pamietac, ze Trybunal nie wyrazi zgody na przyprowadzenie na rozprawie wyznaczonego przez panstwa tlumacza.

13. NIEPELNOOSPRAWNOSC

Jesli jestecie panstwo w jakims stopniu niepelnosprawni, pomocne moze okazac sie wczesniejsze powiadomienie nas o tym.

14. INFORMACJE NA TEMAT DODATKOWYCH RESPONDENTOW

Prosze uzyc odpowiednich pol na podanie informacji na temat dodatkowych respondentow.

15. INFORMACJE DODADKOWE

Prosze nie dolaczac do formularza listu motywujacego lub innych dokumentow wspierajacych. Wszystkie informacje powinny zostac zawarte w formularzu. Na przyklad, dlaczego panstwa odwolanie jest opoznione. Jesli nie wystarczy panstwu miejsca w formularzu, prosze dolaczyc dodatkowe kartki, prosze podac dokladna ilosc dolaczanych stron.

11. POTWIERDZENIE

Prosze sprawdzic liste kontrolna znajdujaca sie na koncu formularza, jesli jestecie panstwo zadowoleni z zawartosci formularza, prosze podpisac i podac date w odpowiednich polach.

Kopia panstwa formularza zostanie wyslana do powoda i do JACS badz CAJ. Dane z panstwa formularza zostana wprowadzone do bazy danych, co umozliwi nam monitorowanie sprawy oraz prowadzenie statystyk.

