



En rapport om brittisk arbetsrätt och process- & tvistelösningsförfaranden vid uppsägningar i Storbritannien.

Jennifer Nilson

Juli 2013

Innehållsförteckning

INLEDNING OCH SYFTE	3
DISPOSITION	3
BRITTISK ARBETSRÄTT.....	4
Definitioner	4
Historia.....	4
Uppbyggnad av brittisk arbetsrätt.....	5
Sedvanerätt (<i>Common Law</i>)	5
Stiftad Lag (<i>Stautory Law</i>).....	6
Europeisk lag.....	6
Parter – Konfliktlösning	6
Arbetsdomstolar (<i>Employment Tribunals</i>).....	6
Sedvanedomstolar	7
Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service)	8
Avslutande av anställning	10
Ogiltig uppsägning (<i>Wrongful dismissal</i>)	10
Oskäligen uppsägning (<i>Unfair Dismissal</i>)	13
Sakliga grunder för uppsägning	14
Misskötsamhet.....	14
Dålig prestation.....	15
Sjukdom	15
Övertalighet	16
Lagstadgad uppsägningslön	16
BESÖK & SAMTAL.....	17
Acas.....	17
Employment Tribunal	19
GMB	21
ANALYS.....	22
SLUTSATS	23
Mer information	25

INLEDNING OCH SYFTE

Som förhandlande ombudsman hos Sveriges Ingenjörer händer det att jag stöter på motparter från andra länder. Det är vid dessa möten som det blir tydligt att vår arbetsrätt inte alltid är känd utanför Sveriges gränser.

När det har rört sig om motparter från de brittiska öarna har det ofta funnits ett större motstånd och en missvisande attityd kring själva förhandlingen. Vid inledande samtal har det ofta framgått att de inte förstår varför de måste förhandla med facket. De vet inte heller vilka befogenheter jag har som ombudsman på Sveriges Ingenjörer och efter genomförd förhandling kan frågan ställas - "är vi ens bundna av detta"?

Under 90-talet bodde jag sex år i Storbritannien och arbetade inom många olika branscher, allt ifrån pub till investment banking. Hur den brittiska arbetsrätten såg ut var inget som jag då reflekterade över. Nyfikenheten kring hur den ser ut har kommit först efter att jag flyttade hem till Sverige och studerade juridik. Och när jag började arbeta som ombudsman och mötte brittiska arbetsgivare insåg jag att svensk och brittisk arbetsrätt är väldigt olika.

Jag är mycket tacksam att Sacos fackliga stipendiefond gav mig möjligheten att få studera brittisk arbetsrätt på plats genom en studieresa till London i februari 2013.

DISPOSITION

Detta är min rapport kring brittisk arbetsrätt som jag har sammanställt efter min studieresa till London.

Rapporten inleds med en kortfattad genomgång av brittisk arbetsrätt, dess historia och uppbyggnad. Det förutsätts att man som läsare har en grundläggande kunskap om svensk arbetsrätt, då jag inte kommer gå igenom den här.

Jag kommer också beskriva de tre olika forum som finns för tvistelösning av arbetsrättsliga tvister samt en kortfattad redogörelse för hur anställningar kan avslutas i Storbritannien.

Därefter kommer ett avsnitt där mina studiebesök beskrivs och där jag kommer att ta upp de tankar kring brittisk arbetsrätt som kom fram vid dessa.

Rapporten avslutas med en kort analys av brittisk arbetsrätt samt en slutsats där jag kommer plocka fram vad som kan vara viktigt att få fram i en förhandling med en brittisk motpart.

BRITTISK ARBETSRÄTT

Definitioner

Då de olika delarna i Storbritannien har egna lagar och domstolar är det viktigt att betona att arbetsrätten är gemensam och genom hela rapporten kommer därför denna arbetsrätt att benämnas som brittisk. Att använda uttrycket engelsk arbetsrätt hade blivit felaktigt då England är en del av Storbritannien och arbetsrätten gäller även Skottland, Wales samt Nordirland.

På engelska benämns oftast arbetsrätt som *Employment Law* och inte som *Labour Law*. Möjligen är detta på grund av att en viss koppling skulle kunna göras till det politiska partiet *Labour* om det ordet användes. I denna uppsats kommer således *Employment Law* att användas som engelsk benämning för brittisk arbetsrätt.

Historia

Den brittiska arbetsrättens historia är till sin början inte helt olik den svenska.

De första stegen till att konkretisera och lagstifta inom brittisk arbetsrätt kom redan 1906, då det bildades en koalitionsregering mellan *Labour* och *The Liberals* i vilken bland annat Winston Churchill ingick. Mycket av den lagstiftning som skedde i början av 1900-talet var i form av skyddslagstiftning. Detta som ett led i att stärka den svagare parten på den brittiska arbetsmarknaden, det vill säga den anställda.

Grunden till brittisk arbetsrätt lades alltså med den så kallade *Trade Dispute Act* som kom 1906 och som hade en för Storbritannien ovanligt avslappnad hållning. Den kom att symbolisera en så kallad *laissez-faire* attityd inom brittisk arbetsrätt. Fackföreningar och arbetsgivare lämnades till att hitta egna lösningar på eventuella problem. Hittades inga lösningar så gav lagen fackföreningarna möjlighet att strejka och arbetsgivarna att fritt säga upp de anställda.

Denna låt-gå-attityd lägger grunden till brittisk arbetsrätt och gör att de brittiska kollektivavtalen ofta saknar juridisk ställning som bindande avtal. De har mer karaktären av informella överenskommelser och konsekvensen är att parterna endast blir moraliskt bundna av det man har kommit överens om.

Låt-gå-attityden präglade i sin helhet brittisk arbetsrätt fram till 1960-talet. Under 1970-talet började dock mer lagstiftning ske, bland annat reglerades frågor kring uppsägning och arbetsdomstolar inrättades. De lagar som stiftades på 70-talet kom ofta att stärka fackföreningarnas roll på arbetsmarknaden och de kom att växa sig allt större och starkare.

När det *The Conservatives* kom till makten 1979 med Margret Thatcher i spetsen, så var ett av deras mål att minska fackföreningarnas inflytande och flytta fokus från kollektivavtal som reglering av anställningsvillkor. Genom att stifta nya lagar som gjorde det allt svårare för fackföreningarna att lagligt genomföra strejker samt genom att styra upp hur fackföreningarna fick organisera sig så kom den fackliga makten att börja urholkas.

Efter att *The Conservatives* fick lämna plats till *Labour* 1997 var det många briter som trodde att det skulle ske en förändring inom arbetsrätten, så blev dock inte fallet. Däremot kom det att ske viss harmonisering inom arbetsrätten för att uppfylla de direktiv som satts på europeisk nivå i och med att Storbritannien gått med i EU.

Uppbyggnad av brittisk arbetsrätt

Brittisk arbetsrätt har i huvudsak tre rättskällor: sedvanerätt (*common law*), stiftad lag (*statutory law*) samt de direktiv och förordningar som stiftas inom EU (*European law*).

Sedvanerätt (*Common Law*)

Sedvanerätten formas genom de prejudikat som skapas av de enskilda domarna som i varje rättsfall gör sin bedömning och tolkning av tidigare prejudikat inom området som rättsfallet berör. Detta betyder att sedvanerätten är en rättsordning som skapas av de tillsatta domarna i domstolen och inte av lagstiftaren.

Sedan 2009 är det endast den högsta domstolen (*The Supreme Court of the United Kingdoms*) som inte är bunden av sina egna prejudikat, dessförinnan innehades denna roll av överhuset (*House of Lords*).

De prejudicerande domarna inom sedvanerätten gäller tills en ny och avvikande dom faller eller tills det att det brittiska eller skotska parlamentet stiftar en lag med avvikande innehåll. Skulle det vara så att parlamenten väljer att stifta en lag i en fråga som tidigare

reglerats av ett prejudikat inom sedvanerätten, så slår lagstiftningen igenom och börjar omedelbart gälla över alla prejudicerande domar.

Stiftad Lag (*Statutory Law*)

En *Act of Parliament* är en nedskriven lag, en så kallad *statutory law*, som är antagen av den folkvalda lagstiftande församlingen, det brittiska eller skottiska parlamentet. En lag går före sedvanerättens prejudicerande domar i rättsfrågan.

Förutom de lagar som stiftas av parlamentet så finns det inom brittisk arbetsrätt så kallad sekundär lagstiftning i form av föreskrifter (*regulations*) och uppförandekoder (*Code of Practice*). Den sekundära lagstiftningen utarbetas av olika myndigheter och har inte någon direkt rättslig verkan men kan användas av de olika dömande instanserna för att utreda om till exempel en arbetsgivare uppfyllt sina lagstadgade skyldigheter i samband med uppsägningar.

Europeisk lag

Europeiska lag har haft starkt inflytande på brittisk arbetsrätt då många områden där EU stiftat förordningar och direktiv tidigare varit helt oreglerade. Detta gäller speciellt inom områden så som lön, föräldraledighet och pensioner. Även jämställdhet och diskriminering är områden där europisk rätt fått stor genomslagskraft inom brittisk arbetsrätt.

Parter – Konfliktlösning

Det finns tre olika forum för att slita arbetsrättsliga tvister i Storbritannien. Vilken instans tvisten skall slitas i beror helt och hållet på vad rättstvisten rör för område samt på vilka grunden tvisten skall slitas.

De olika forum som finns inom brittisk arbetsrätt, är arbetsdomstolar (*Employment Tribunals*), sedvanedomstolar (*Common Law Courts*) samt genom Acas (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*)

Arbetsdomstolar (*Employment Tribunals*)

Arbetsdomstolar inrättades 1964 och kallades då för *Industrial Tribunals* och de hade då en mycket begränsad beslutsrätt. De

döptes om och fick starkare juridisk ställning 1998 genom *Employments Act (Dispute Resolution) Act*. Det finns 2013 ett tjugotal arbetsdomstolar spridda över Storbritannien. Arbetsdomstolarna hanterar endast frågor gällande oskäligen uppsägning (*unfair dismissal*), uppsägningslön (*redundancy payment*) samt diskrimineringsärenden.

Över två tredjedelar av alla ärenden som lämnas in till arbetsdomstolarna kommer dock att dras tillbaka eller förlikas, ofta med hjälp av Acas genom deras medling, så kallad *pre-claim conciliation*.

En anställd kan skicka in ett ärende till en arbetsdomstol om han/hon anser att han/hon blivit orättvist behandlad och att det finns lagstiftning i ärendet som ger den anställde rätt att påstå att det föreligger en tvist.

Arbetsdomstolarna består oftast av tre medlemmar: en arbetsrättslig domare och två nämndemän (en från facklig bakgrund och en från arbetsgivarbakgrund).

Beslut i arbetsdomstolar kan överklagas till *Employment Appeals Tribunal*.

Arbetsdomstolarna hänvisar i dagsläget många ärenden direkt till Acas för möjligheten att genomgå medling innan ärendet når så långt att det skall upp i domstolen. Under våren 2013 ligger det ett förslag i det brittiska parlamentet att ändra arbetssättet för arbetsdomstolarna och göra delen kring medling innan till ett krav. Det vill säga, innan ärendet kan tas upp av arbetsdomstolen skall Acas ha haft en genomgång med parterna för att se om man genom medling kan komma fram till en förlikning.

Den medling som görs genom att arbetsdomstolen skickar ärendet till Acas utesluter inte på något sätt att ärendet sedan kan tas upp i arbetsdomstolen. Kommer parterna inte överens vid medlingen tas ärendet upp i arbetsdomstolen.

Däremot om parterna valt att använda sig av det skiljedomsförfarande som Acas erbjuder så har man förbundit sig att inte driva frågan vidare till arbetsdomstol.

Sedvanedomstolar

Gäller den arbetsrättsliga tvisten annat än uppsägningar och det området som arbetsdomstolen handlägger så måste ärendet drivas

genom den civila domstolen och då blir det genom sedvanedomstolar.

Tvister kring tolkning av anställningsavtal är en sådan fråga som måste gå via sedvanedomstolar. Processandet vid sedvanedomstolar är oftast både mer formellt och omständigt än i en arbetsdomstol. Skillnaden är också att i dessa domstolar kan den vinnande parten begära att deras omkostnader skall betalas av den förlorande parten, det är inte möjligt i arbetsdomstolarna.

Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service)

Acas grundades 1974 och är en oberoende tillsynsmyndighet med ett brett ansvarsområde inom det arbetsrättsliga området.

Lagstiftningen som styr Acas finns i TULRCA (*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*). I TULRCA står det att Acas har en allmän skyldighet att förespråka förbättringar på arbetsmarknaden.

Acas ger stöd till både anställda och arbetsgivare i tvister och konflikter på arbetsplatser men också när arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter enligt lag. Acas finansieras genom statliga medel men det regleras tydligt att det är en självständig och oberoende myndighet i TULRCA.

Acas är organiserad genom 12 regionkontor runt Storbritannien och vem som helst kan ringa in och få gratis rådgivning gällande arbetsfrågor genom deras telefonrådgivning.

Rådgivning (advice)

Genom sin telefonrådgivning får Acas in många frågor som berör arbetsrätt och kan genom dessa samtal hjälpa dels anställda men också arbetsgivare att göra bedömning kring huruvida det finns något att gå vidare med gällande att ta ärendet till arbetsdomstol eller om det behövs professionell medlingshjälp från någon av Acas medlare.

Medling (conciliation)

Som en första instans erbjuder ofta parter som lyft ärenden till arbetsdomstol att ta hjälp av medling genom Acas. Misslyckas denna medling tas ärendet vidare i arbetsdomstol.

Parter kan även ta hjälp av medling utan att det finns något ärende inskickat till arbetsdomstol. Denna medling sker då på plats, ute på företaget.

Skiljedom (arbitration)

Acas arbetar med både skiljedom och medling.

Skiljedom innebär att Acas beslutar mellan parterna vad som skall bli en bindande uppgörelse. Frågan kan lyftas om att lösa ärendet via skiljedom från en av parterna, men båda parterna måste acceptera att Acas går in och dömer i frågan. Det är således en frivillig process som båda parter måste godkänna.

Skiljedomen har ingen laglig verkan, men vid godkännande av att ta tvisten till skiljedom har parterna skrivit under på att de skall följa det utslag som skiljedomen kommer fram till. Domslutet i sig är således inte juridiskt bindande utan endast en vägledning hur parterna kan lösa tvisten, men avtalet som de parterna signerat om att följa utslaget, det är juridiskt bindande.

Innan Acas tar tvisten så långt som till skiljedom bör det diskuteras huruvida parterna kan bli hjälpta av Acas medlingsförfarande eller om de själva kan förhandla fram en egen förlikning.

Skulle det trots allt bli aktuellt med ett skiljedomsförfarande, så är det inte Acas som utför processen utan ärendet blir då överlämnat till CAC (*Central Arbitration Committee*) eller så väljs skiljedomare ut bland en lista som Acas har tillgång till.

Uppförandepaxis (Code of Practice)

Acas utfärdar en så kallad uppförandepaxis till arbetsmarknadens parter, det vill säga en nedskrivna praxis kring hur vissa frågor skall hanteras och handläggas. Dessa skrifter skickas på remissrunda bland parterna och sedan tas de upp i det brittiska parlamentet. Avslås den inte där så antas den och blir så kallad sekundär rätt, den får en rättslig status men blir inte att likställa med en formell lag.

Acas främsta uppförandepaxis är den så kallade *Code of Practice 1 – Disciplinary & Grievance Procedure*.

När ett ärende handläggs och tas upp i arbetsdomstol kommer domstolen titta på hur väl arbetsgivare och anställd har följt det som står i uppförandepaxisen.

Avslutande av anställning

I den här uppsatsen har jag valt att enbart fokusera på den arbetsrätt som gäller vid avslutande av anställning och utifrån detta titta på likheter och olikheter mellan svensk och brittisk arbetsrätt.

Avslutande av en anställning genom en uppsägning kan i Storbritannien leda till olika anspråk från den drabbade. Detta beror på att olika situationer kommer hanteras av olika instanser, beroende på om det handlar om brott mot en sedvänja eller brott mot lagstiftning.

Inom brittisk arbetsrätt gäller det att definiera om uppsägningen i sig är ogiltig så kallad *wrongful dismissal*, om det är en oskälig uppsägning *unfair dismissal* eller om det är ett anspråk på uppsägningslön så kallad *redundancy payment*, om det är ett anspråk grundat på att skriftliga skäl till uppsägning inte angetts eller slutligen ett anspråk på grund av diskriminering (kön, etnicitet, handikapp, sexuell läggning, religion eller trosuppfattning).

Ogiltig uppsägning (Wrongful dismissal)

För att en anställd skall kunna göra anspråk på att uppsägning har skett felaktigt och därmed är ogiltig måste det ha skett ett avtalsbrott. Detta avtalsbrott kan bestå i att arbetsgivaren antingen har avslutat anställningen utan att ge rätt uppsägningstid som anges i kontraktet eller att arbetsgivaren inte har betalat ut den lagstiftade uppsägningslönen som motsvarar uppsägningstiden.

Det finns två villkor som måste vara uppfyllda för att kunna angripa en uppsägning som är felaktigt gjord. Antingen skall arbetsgivaren ha sagt upp anställningsavtalet utan förvarning eller med otillräcklig förvarning eller så har arbetsgivaren inte rätt att verkställa uppsägningen enligt anställningsavtalet.

Ett anspråk på ogiltig uppsägning kan också ske om den anställda har ett anställningsavtal för viss tid som avslutas innan den förbestämda tiden har gått ut.

Uppsägningstid (Notice period)

Uppsägningstid hanteras på ett annat sätt i Storbritannien än hur vi ser på det i Sveriges.

Anställningsavtal i Storbritannien är som huvudregel tillsvidareavtal, dvs de gäller tills någon part säger upp avtalet. Enligt gammal brittisk sedvanerätt så kan ett anställningsavtal sägas upp så länge

man ger den andra parten tillräcklig förvarning. I brittisk rätt handlar det således om att säga till innan man verkställer uppsägningen. Det är denna tid som kallas för *notice period*.

Först så kommer en förvarning, sedan går uppsägningstiden och i slutet av denna får individen uppsägningen och anställningen avslutas omedelbart. Detta till skillnad till hur uppsägningstid hanteras i Sverige då det först eventuellt förhandlas om individen är medlem i ett fackförbund och därefter får individen uppsägningen och sedan går uppsägningstiden och anställningen avslutas när uppsägningstiden har tagit slut.

I brittisk rätt är uppsägningstid således en förvarningstid och inte en tid som kommer efter själva uppsägningen.

Enligt brittisk sedvanerätt är en uppsägning således korrekt om den har föregåtts av en tillräcklig tydlig förvarning av arbetsgivaren. Har så skett kan den anställde aldrig hävda att uppsägningen är ogiltig. Det spelar alltså ingen roll om den anställde upplever att orsaken är godtycklig eller felaktig. Så länge förvarningen anses tillräcklig, så föreligger saklig grund.

Ett alternativ till att ge tillräckligt med förvarning är att arbetsgivaren betalar i förväg det belopp motsvarande uppsägningstiden och därmed kommer undan att behöva ge förvarningen.

Den anställde kan alltså bli uppsagd på korrekt sätt antingen genom att ges tillräckligt med förvarning eller får en summa pengar som motsvarar lön för vad som skulle anses vara tillräcklig förvarning.

Det finns angivna minimivärden på hur långa förvarningstiden behöver vara i lagstiftning.

Om en person har varit anställd kontinuerligt mellan en månad och två år, så måste denne person få åtminstone en veckas förvarning.

En anställd med två till tolv års anställning måste minst få en vecka för varje komplett år av anställning – tio års anställning betyder således tio månaders förvarning.

Har man över tolv månaders anställning har man rätt till minst tolv månaders förvarning.

För den anställde är det minst en veckas förvarning oavsett hur länge han eller hon har varit anställd. I verkligheten brukar det dock vara vanligt att man kommer överens om att den anställde har lika många månader som arbetsgivaren. Parterna kan också komma

överens om längre perioder i anställningsavtalet och då är det dessa som gäller.

Även om arbetsgivaren avslutar anställningen utan att ge tillräcklig med förvarning så kan individen inte påstå att uppsägningen är ogiltig om personen kan sägas upp på grund av en sakliga grunder. Sakliga grunder är sådant som gör att anställningsförhållandet omedelbart kan brytas, så som samarbetssvårigheter eller illojalitet.

Avstängning

Anställningskontraktet måste ge arbetsgivaren rätt att stänga av den anställda utan lön för att detta skall kunna genomdrivas av arbetsgivaren. Skulle det genomföras av arbetsgivaren, trots att det inte finns en överenskommelse om detta, kan det komma att tolkas av domstol som ett grovt åsidosättande av parternas lojalitetsplikt och därmed blir det att anse som ett kontraktsbrott.

En avstängning med lön, vad vi i Sverige kallar arbetsbefrielse, är inte direkt att se som ett kontraktsbrott utan då måste den anställda visa på att den har en rätt att vara på arbetsplatsen och utföra ett arbete, det vill säga, att det finns ett giltigt anställningsförhållande.

Skadestånd för ogiltig uppsägning

Eftersom sedvanerätten säger att en uppsägning kan ske när som helst och på vilka grunder som helst så länge tillräcklig förvarning har skett så kan endast en anställd göra en ogiltighetsinvändning om ingen eller för lite förvarning skett eller om arbetsgivaren inte har gett någon kompensation i form av en förskottsbetalning.

Således är grunden för skadestånd för ogiltig uppsägning endast den eventuellt avsaknade förvarningsperioden och den lön som skulle ha betalats ut under denna period. Vill den anställda driva ett ärende kring ogiltig uppsägning kan detta tas upp antingen via sedvanedomstol om det handlar om ett brott mot förvarning eller via arbetsdomstol om det skulle röra sig om till exempel diskriminering.

Det som arbetsgivaren kan ange till sitt försvar är att rätt uppsägningstid har getts eller att betalning gjorts av motsvarande lönesumma eller att arbetsgivaren hade rätt att avsluta anställningen utan att behöva ta hänsyn till någon uppsägningstid.

Det kan finnas bestämmelser i anställningskontraktet kring möjligheterna att avsluta anställningen, parterna kan ha kommit överens om tillfällen då anställningen skall kunna avbrytas.

Arbetsgivaren kan också visa att den anställde ha uppfört sig på så sätt att ett avtalsbrott föreligger gentemot anställningsavtalet, då den anställde åsidosatt sina skyldigheter genom grov misskötsamhet eller grov oaktsamhet.

Om en anställd kan påvisa att ogiltig uppsägning har skett så finns det möjlighet att kräva rätt till en kompensation som är likvärdig det nettovärde av lön och förmåner som de skulle ha haft om de fått sin uppsägningstid.

Dock har den anställde enligt sedvanerätten en skyldighet att begränsa sin skada. Detta betyder att den anställde som anser sig fått en felaktig uppsägning ändå måste försöka att hitta ny anställning. Skulle den anställde få ny anställning under tiden som hade varit den rätta uppsägningstiden så skall denna inkomst avräknas det som arbetsgivaren blir skyldig att betala. Skulle domstolen anse att den anställde inte försökt hitta ny anställning så kan de minimera ersättningen.

Oskäligen uppsägning (Unfair Dismissal)

En anställd som varit anställd ett eller fler sammanhängande år hos en och samma arbetsgivare har laglig rätt att driva frågan kring oskäligen uppsägning. En anställd med kortare anställning kan göra anspråk på oskäligen uppsägning om det gäller orsaker så som facklig tillhörighet, graviditet eller mammaledighet.

Det är bara anställda som har blivit uppsagda som har rätt att driva frågan kring oskäligen uppsägning. Dock finns fortfarande möjligheten i det fall en anställd säger upp sig som svar på arbetsgivarens avtalsbrott. En sådan uppsägning som är framtvungen av arbetsgivaren ses av brittisk arbetsrätt som en uppsägning av arbetsgivaren. För att bevisa att det har skett en framtvungen uppsägning så måste den anställde visa att arbetsgivaren har begått ett allvarligt avtalsbrott och att den egna uppsägningen skedde i nära samband med avtalsbrottet. Vanliga fall när det kan uppstå framtvungen uppsägning är när arbetsgivaren ändrar den anställdes förmåner eller ersättningar eller ändrar deras befattning.

Arbetsgivaren kan däremot alltid visa att uppsägningen är grundad och att det fanns sakliga skäl till uppsägningen om det handlar om något av de fem sakliga skäl som lagstiftningen anger;

misskötsamhet, dålig prestation/dålig hälsa, övertalighet, att det vore olagligt att fortsätta anställningen eller att det finns en betydande orsak till att avsluta anställningen, t ex att den anställde inte vill godta en förändring i anställningsvillkoren.

En uppsägning kan vara oskäligenbart på det sätt som den har hanterats. Det är därför viktigt att följa rätt procedur för uppsägning – *The Statutory Dismissal and Disciplinary Procedures (SDDP)*. Men bara för att man följer SDDP så betyder inte det att en ogrundad uppsägning kan bli grundad.

Om en arbetsdomstol fastställer att det föreligger en oskäligen uppsägning så finns det olika sätt att "bota" detta faktum. För det första så kan arbetsdomstolen beordra att arbetsgivaren tar tillbaka den anställde i anställning på deras gamla befattning eller liknande. Arbetsgivaren måste då också betala eventuella bortfallen lön.

För det andra kan arbetsdomstolen utdöma en grundläggande ersättning. Denna ersättning beräknas på samma sätt som lagstadgad uppsägningslön är beräknad – dvs på den anställdes ålder, lön och anställningstid. Det finns dock ett en lagstadgad maxnivå på vad arbetsdomstolen kan döma ut.

Arbetsdomstolen kan i de fall där återanställning skall ske enligt domstolen, men där arbetsgivaren utdöma ytterligare kompensation motsvarande mellan 26 och 52 veckors lön. I dessa situationer finns det också ett en maxnivå för vad som kan dömas ut.

Sakliga grunder för uppsägning

Inom brittisk arbetsrätt finns det angivet ett antal situationer där arbetsgivaren har rätt att avsluta anställningen. Det finns dock en del praxis kring hanterandet av dessa olika tillfällen.

Misskötsamhet

Om en arbetsgivare tänker säga upp en anställd på grund av misskötsamhet så måste detta ske under rätta former.

Till att börja med måste arbetsgivaren inleda förfarandet med att kalla den anställda till ett disciplinärt samtal och där förklara vad den anställda står anklagad för och ge den anställda möjlighet att lämna svar på det som sägs. Den anställda skall också i god tid få

veta att ett samtal är påkallat och på vilka grunder som arbetsgivaren anser att den anställde har misskött sig. Den anställde skall också beredas möjlighet att ta med sig någon till mötet, antingen en valfri kollega eller en facklig representant. Det kan finnas möjlighet för arbetsgivaren att skicka hem den anställde med betalning under det att man gör en utredning om den påstådda misskötsamheten. Varningar kan utdelas, men det finns ingen lagstiftning på antalet varningar som måste utfärdas innan det föreligger saklig grund.

Det finns dock en praxis att arbetsgivaren bör följa följande ordning – (i) muntlig varning, (ii) första skriftliga varningen, (iii) sista skriftliga varningen och till sist (iv) uppsägning.

Alla anställda skall ges möjlighet att överklaga en disciplinär åtgärd.

Dålig prestation

Enligt Acas uppförandep Praxis så rekommenderas arbetsgivare att inte säga upp en anställd enbart på grund av dålig prestation så vida inte varningar samt möjlighet att åtgärda problemet har getts.

Möjligheten att åtgärda problemet skall vara inom rimliga mål och en rimlig tidshorisont. Såvida det inte handlar om grov vårdslöshet så rekommenderar Acas att arbetsgivaren följer samma turordning som vid misskötsamhet. Det bör tydligt framgå att ändrar inte den anställde sitt beteende och presterar bättre inom utsatt tidsram så kan uppsägning bli aktuellt.

Arbetsgivaren måste också ge möjlighet till skälig utbildning och stöd om så behövs. Arbetsgivaren skall också ta hänsyn till om den anställde kan sättas på annan befattning istället för att sägas upp.

Sjukdom

Innan en arbetsgivare kan säga upp en anställd på grund av långvarig sjukfrånvaro så måste arbetsgivaren undersöka nuvarande medicinsk status på den anställde.

Den anställde skall skickas för undersökning till företagshälsovård eller så skall rapport avläggas individens doktor. Om denna undersökning visar att den anställde inte kommer att kunna återgå till sin befattning inom en skälig tid så kan arbetsgivaren ha skäl att säga upp. Vad som anses som skälig väntetid för arbetsgivaren bero på företag och befattning.

Men, innan arbetsgivaren verkställer uppsägningen så bör arbetsgivaren kontakta den anställde för att få veta hur tillfrisknandet ser ut. Arbetsgivaren måste då också delge den anställde sina tankar kring att en uppsägning kan bli verklighet samt att gå igenom olika alternativ till uppsägning tex andra befattningar eller deltidsarbete.

Arbetsgivaren måste vara uppmärksam på det faktum att om sjukdomen är ett funktionshinder så gäller andra regler. Är det ett funktionshinder är arbetsgivaren skyldig att göra anpassningar av arbetsplats och arbetsuppgifter så att den anställde kan återgå i tjänst.

Övertalighet

En uppsägning grundad på övertalighet kan bli ogiltig antingen på grund av på vilket sätt som den anställde valdes ut att drabbas av övertaligheten eller på det sätt som uppsägningen verkställdes.

Övertalighet blir automatiskt ogiltig om valet är grundat på grund av otillåtna skäl så som att avbryta anställningen på grund av den anställdes fackliga tillhörighet, att den anställde är föräldraledig etc. Arbetsgivaren behöver kunna visa att valet gjorts på sakliga objektiva grunder. Arbetsgivaren får ta individens prestation i beaktande, men skall också titta på faktorer så som anställningstid, närvaro och kvalifikationer.

Som tidigare beskrivits måste arbetsgivaren ge så mycket förvarning/uppsägningstid som är praxis. Det föreskrivs också att i vissa fall skall det förekomma en så kallad samrådsperiod innan en arbetsgivare får verkställa uppsägningar. Denna samrådsperiod bör vara mellan två till fyra veckor och under denna period bör minst två möten med varje individ ske.

Lagstadgad uppsägningslön

En anställd som är uppsagd på grund av övertalighet har rätt till antingen en uppsägningstid i enlighet med sitt kontrakt eller en förbestämd summa pengar.

Utöver detta skall de som har mer än två hela års anställning få lagstadgad uppsägningslön. Denna lagstadgade uppsägningslön beräknas utifrån anställningstid multiplicerat med en veckas bruttolön. Det finns en lagstadgad maxnivå för hur mycket som kan betalas ut. Utöver denna begränsning så kan även endast ett

maximalt antal år som anställd tas med i beräkning, för tillfället är detta 20 år anställning.

Nedan följer beräkningsgrunderna för den lagstadgade uppsägningslönen:

För varje fullständigt år av anställning när den anställde har fyllt:	Multiplicerad med bruttolön
18 – 21 år	½
22 – 40	1
41 – 65	1 ½

BESÖK & SAMTAL

Jag besökte London en vecka i februari och hade förmånen att få träffa några av de individer som verkar dagligen i den brittiska arbetsrätten. Jag är mycket tacksam för att Mrs Trevelyan, Mr Smith och Judge Elisabeth Potter tog sig tid att träffa mig. På grund av sjukdom blev mitt besök på TUCs kontor inställt.

Acas

Besök 20 februari hos Gill Trevelyan, Head of Good Practice Services, Acas.

Gill hälsade mig välkommen till Acas ljusa och fina lokaler högt upp i Euston Tower, med en magnifik utsikt över London.

Gill berättade att Acas har cirka 100 000 ärenden per år som skickas in till någon av arbetsdomstolarna. Ärendet kommer således först till Acas, oftast via deras telefonrådgivning, och där efter hjälper Acas till med att lyfta ärendet vidare till arbetsdomstolen. Innan ärendet har gått vidare till arbetsdomstol så har Acas oftast försökt hjälpa till att lösa konflikten genom sitt medlingsförfarande.

Gill förtydligade att Acas roll inte är att tvinga fram en lösning utan att få parterna att nå en gemensam överenskommelse. När parterna är överens så blir den överenskommelsen juridiskt bindande och ingen av parterna kan driva frågan vidare till någon arbetsdomstol.

Hon berättade att när det gäller oskäligen uppsägning finns det i dagsläget tre alternativa lösningar på ett ärende av detta slag: att

arbetsgivaren återanställer den uppsagda på samma befattning, att arbetsgivaren återanställer den uppsagda på annan befattning eller att arbetsgivaren utger en ekonomisk kompensation.

Drivs ärendet genom arbetsdomstol så finns det ett tak för vad man kan tilldömas vid en oskäligen uppsägning. Detta tak är lagstiftat. Vid en bedömning av arbetsdomstolen tittas på möjligheten att få ett nytt arbete och därmed blir det en uppskattning hur länge kan individen tänkas vara arbetslös. Enligt Gill är den genomsnittliga summan som döms ut för oskäligen uppsägningar låg och brukar ligga runt 4-5000 pund.

När det gäller diskrimineringsärenden så finns det inget tak.

Hon berättade också att det finns något som kallas "*hurtful feelings reward*" där finns inte något tak och det står arbetsdomstolen fritt att sätta nivån.

Gill fortsatte med att informera om att Acas ofta får förklara för individer att de inte kommer kunna få så mycket ekonomisk kompensation som de hoppas. Mycket av individernas felaktiga förhoppningar beror på att de har fått en felaktig bild av hur mycket man kan få beroende på att brittiska tidningar gärna rapporterar vad som är yrkat och inte vad som blev själva utfallet.

Acas roll är därför att informera kring hur en process går till samt vad individen som mest kan få beroende på maxbeloppen som är fastställda. Acas gör alltid en bedömning av vad som vore en skälig ersättning och informerar om denna och Acas förklarar också för individerna vad som händer om han/hon förlora ärendet.

Gill förklarar att det ofta handlar om att förklara att rätt och rättvisa inte är samma sak.

I Storbritannien finns det inga skrivna regler som berör arbetsintyg och därför kan man ha med hur ett sådant skall utformas i en uppgörelse. Acas har ofta med detta i sina uppgörelser som en del i överenskommelsen.

Acas har också något som heter "*pre-claim conciliation*". Detta är en första sittning innan ärendet tas upp av arbetsdomstolen. Under 2012 hade Acas ca 25 000 ärenden av denna typ. Acas och arbetsdomstolarna gör bedömningen att detta är en mycket fördelaktig hantering av ärenden. Ärenden som hänvisas till denna typ av förhandling identifieras genom den telefonhjälpelinje som Acas har som får ca 1 miljon samtal om året.

Framtida förändring som Acas står inför är att under 2014 kommer det troligen införas ett tvångsförfarande att om man lyft en fråga till arbetsdomstolen måste man ha ett inledande möte med Acas, en så kallad "*early conciliation*". Mötet är fortfarande frivillig men parterna måste ta del av vad syftet med mötet är och aktivt tacka nej.

Problematiken med dagens system är att så fort ett ärende kommer in till arbetsdomstolen så börjar det handläggas och utredas. En möjlig medling sker då ofta i väldigt nära anslutning till när ärendet skall tas upp i domstol.

Då många ärenden löser sig genom medling betyder detta att man på arbetsdomstolen måste kalla fler parter än vad man egentligen kan hantera eftersom vissa av dessa kommer visa sig vara lösta genom medling.

En ytterligare föreslagen förändring är att arbetstagare måste börja betala för att få ett ärende handlagt via arbetsdomstol. Detta är än så länge bara ett förslag och inget som Gill visste mer om, men det kommer troligen införas under 2014. (Det infördes 29 juli 2013). Hon tror inte att den summan kommer att vara av betydande storlek och därmed marginellt påverka antalet ärenden till arbetsdomstolarna och därigenom Acas.

Acas tar en summa för sin fristående medlingsservice, det vill säga den som inte är ett led i ärenden på väg till arbetsdomstolen. Dessa ärenden handlar ofta om arbetsgivare som kontaktar Acas för att lösa lokala konflikter mellan två anställda. Arbetsgivaren vill behålla båda på arbetsplatsen och behöver stöd och hjälp att lösa situationen. Gill tror att denna typ av medling kommer att öka i omfattning.

Sammanfattningsvis så ser Gill positivt på den utveckling som sker inom arbetsrättens område i Storbritannien. Hon tycker att Acas förstärkta roll i ärenden på väg till arbetsdomstolen är bra och att det kommer att stärka Acas roll ytterligare som medlare i arbetsrättsfrågor.

Employment Tribunal

Besök den 19 februari hos Judge Elisabeth Potter, Central London Employment Tribunal.

Elisabeth Potter välkomnade mig till arbetsdomstolen för de centrala delarna av London i deras lokaler vid Holborn.

Elisabeth berättar stolt att arbetsdomstolarna har åstadkommit mycket när det gäller lika lön i Storbritannien. Sedan lika lön direktivet implementerades i EU har det skett stora förändringar kring hur lönenivåer var tidigare i Storbritannien.

Arbetsdomstolarna får ofta så kallade "*multiple claims*" när det gäller lika lön, då handlar det om att flera käranden har gått samman och driver sitt ärende gemensamt gentemot en enskild svarande. Arbetsdomstolarna brukar då plocka ut ett eller två individer i dessa "*multiple claims*" och driver deras ärenden och sedan tillämpas utgången för dessa på övriga som ingår i gruppen.

Domare Potter introducerade mig till Domare James Tayler som denna dag hade ett intressant kollektivärende gällande framtingad pension bland poliser.

I sina stadgar framgår det att polismyndigheten har rätt att tvinga en polis att gå i pension när denna har tjänat in 30 års tjänstepension. Denna möjlighet har funnits länge men har aldrig direkt använts då man velat behålla poliser så länge som möjligt inom kåren. De senaste åren har dock även den brittiska polisen drabbats av neddragningar och därmed har vissa regioner börjat tvinga poliser att gå i pension.

Frågan som lyfts till arbetsdomstolen är om det är åldersdiskriminering att tvinga en polis att gå i pension när denna tjänat in 30 års pension. Då vissa inleder sitt yrkesliv inom poliskåren redan vid 18 års ålder kan dessa tvingas i pension vid 48 års ålder. I den aktuella skrivningen i reglementet så sägs det att det är möjligt att tvinga en individ att gå i pension om styrkan blir bättre om den berörda personen blir uppsagd, dvs går i pension.

Samtidigt som ärendet drivs i arbetsdomstolen, så drivs det ett ärende i högsta domstolen för att se om skrivningen i stadgarna är riktiga och följer lagen. Så två ärenden drivs i olika system samtidigt – dels diskrimineringsfrågan i arbetsdomstolen och dels frågan kring giltigheten av formulerandet i polisens stadgar i sedvanedomstolen. Elisabeth berättade också att i polisärendet så har parterna försökt nå enighet genom medling hos Acas.

Elisabeth framhöll att det var en förhållandevis avslappnad miljö i de brittiska arbetsdomstolarna. Jag kunde dock snabbt konstatera att denna avslappnade miljö är en tolkning utifrån brittisk domstolsstandard där domare bär svarta rockar och vita peruker. Under mitt besök hade de flesta mycket proper klädsel - kostym med vita skjortor och slips på herrarna och damerna bar dräkt. Jag

skulle vilja påstå att miljö och även stämningen under förhandlingen inte alls är olik den som förekommer i svenska domstolar.

Det var en mycket lärorik och intressant dag på arbetsdomstolen och jag är tacksam för att jag gavs möjligheten att få vara med på flera olika genomgångar av olika ärenden.

GMB

Besök 19 februari hos Barry Smith. GMB

Barry Smith berättade att GMB är en partipolitisk organisation, de är en av de tre största dotterbolagen till Labourpartiet. GMB är också en av de största ekonomiska bidragsgivarna till Labourpartiets nationella och lokala organisation.

GMB är en brittisk fackförening som alla kan vara medlemmar i, oavsett utbildning eller var man är anställd.

Barry berättar att GMBs roll börjar förändras och att han hoppas att de förestående förändringarna som flaggas för inom den brittiska arbetsrätten inte kommer bli verklighet. Han menar att det som är på väg att hända är försök att driva den brittiska arbetsrätten närmare den amerikanske – *”to become more hire and fire”*. Enligt honom så är det många arbetsgivare i Storbritannien som anser att arbetsrätten är alldeles för starkt reglerad, att det finns för många restriktioner i möjligheterna att säga upp anställda.

Viktiga frågor för tillfället för GMB är de så kallade *”agency workers”* och deras anställnings- och arbetsförhållanden. Barry menar att *”agency workers”* blivit allt populärare bland brittiska arbetsgivare då de är anställda av andra bolag och en mer flexibel arbetskraft. Baksidan av denna flexibilitet blir enligt Barry en ännu mer minimerad arbetstrygghet, då den anställde inte vågar ifrågasätta något i rädsla för att förlora sitt uppdrag och därmed sin anställning.

Barry berättar att kollektivavtalen får en allt mindre ställning i Storbritannien. Så kallad *”collective bargaining”* sjunker och därför hoppas GMB att Acas skall få en större möjlighet att driva på att företag skall teckna fler kollektivavtal om saker lokalt på arbetsplatsen.

GMB förhandlar för sina medlemmar – dels på individuell nivå då är det frågor kring hur uppsägningar gått till eller i diskriminerings ärenden. I kollektiva ärenden som GMB driver är det oftast frågor kring lika lön.

Att GMB driver frågan kring lika lön är något som Barry är stolt över och han berättar att GMB lyckats förhandla fram mycket bra lösningar för sina medlemmar. Han berättar att i ärenden gällande lika lön så tittar GMB först på om det handlar om samma arbete. Kan de två befattningarna jämföras med varandra så skall arbetsgivaren utföra en jobbvärdering. Denna jobbvärdering tar man ofta Acas till hjälp för att utföra.

Barry avslutar med att säga att han är orolig för utvecklingen av den brittiska arbetsrätten och hoppas att den inte skall bli mer urholkad än vad han redan anser att den är.

ANALYS

Den stora skillnaden mellan svensk och brittisk arbetsrätt är de olika rättsgrunder som de vilar på.

Inom svensk arbetsrätt har vi starka kollektivavtal som är framförhandlade mellan parterna på central nivå. Dessa är juridiska dokument och rättsligt bindande, följer inte enbart det man kommit överens om i kollektiv avtalet finns möjligheten att tvista om frågan. I brittisk arbetsrätt har deras motsvarighet till kollektivavtal mer ställningen av intentioner och avsiktsförklaringar. De brittiska kollektivavtalen har ingen rättslig verkan och det är därför kanske inte så konstigt att de blir allt ovanligare som instrument för att reglera den brittiska arbetsmarknaden.

När det gäller lagstiftning är även här Sveriges och Storbritannien helt skilda världar. I Sverige har vi förarbeten som det går att vända sig till för att se hur den lagstiftande församlingen har tänkt sig att tillämpningar skall ske. Detta verktyg saknas inom den brittiska rätten och sedvanerätt och lagstiftning tolkas av domare i domstolar. Den enda liknelsen skulle då vara Arbetsdomstolen i Sverige vars utlåtande är det närmaste prejudicerande domar vi har.

När det gäller möjligheten att säga upp en anställd så kan det för en svensk arbetsrättsspecialist te sig tämligen enkelt att verkställa detta i Storbritannien. Så länge du har gett tillräcklig förvarning eller betalar ut motsvarande summa pengar så kan uppsägningen inte ogiltigförklaras så länge arbetsgivaren anses ha följt den praxis som gäller vid uppsägningar. Saklig grund så som vi har i Sverige gällande turordningar och arbetsbrist är inte alls lika uttalad i brittisk

arbetsrätt. Godtycke och möjlighet att plocka friare bland sina anställda är helt klart större för en arbetsgivare i Storbritannien.

De brittiska fackförbunden har sedan 70-talet levt en förtvinande existens. Mycket är självklart beroende på att Margret Thatcher och de Konservativa hade en stark offensiv där de sakta och säkert försvagade den dåvarande makt som fackförbunden hade i Storbritannien. Det är många som fortfarande kan minnas de stora strejkerna vid de brittiska kolgruvorna. Brittiska fackförbund stöttar idag mest sina medlemmar och ger dem råd och stöd för hur de kan driva sina frågor vidare eller om det inte finns någon hjälp att få. De är ofta de som sätter samman så kallade "*multiple claims*" till arbetsdomstolarna, där de driver ett antal av sina medlemmars frågor gentemot en och samma arbetsgivare.

Den starkare parten i Storbritannien är då Acas, den självständiga myndigheten som skall verka för att stärka den brittiska arbetsmarknaden och hjälpa de anställda med deras arbetsrättsliga frågor. Genom att de ger möjlighet för alla, oavsett facklig tillhörighet eller inte, att ringa in och ställa frågor så har de per definition en bra syn på vad som händer på den brittiska arbetsmarknaden. Att parlamentet nu genom lagstiftning dessutom troligen kommer kräva en första medling av Acas innan ärenden kan tas upp till arbetsdomstolar kommer stärka deras roll ytterligare.

SLUTSATS

Efter att ha fått denna inblick i brittisk arbetsrätt är jag inte längre förvånad över den förvirring som ibland har rått bland brittiska arbetsgivare som mött mig vid en förhandling.

Är man britt och har med sig kunskap om deras regelverk och praxis, så kan det tyckas som självklart att det bara är att betala ut den svenska lagstadgade uppsägningslönen så är individen uppsagd. Att komma från en miljö där förhandlingar på sin höjd resulterar i en avsiktsförklaring kan då få våra rättsligt bindande protokoll att framstå som avvikande.

De råd jag skulle ge någon som skall förhandla med en brittisk motpart är att innan förhandlingen inleds så måste en avstämning göras för att säkerställa att motparten är fullt införstådd med svensk arbetsrätt, och framför allt då följande:

- **Att en förhandling mellan arbetsgivare och fackförbund resulterar i ett juridiskt bindande avtal tecknas mellan parterna genom det protokoll som skrivs.** Detta är speciellt viktigt så att motparten känner sig beredd på att det är ett formellt möte och inte en "liten diskussion" över en kopp kaffe.
- **Att kollektivavtal i Sverige är juridiskt bindande överenskommelser som medlemsföretag måste följa och om detta inte sker kan svenska fackförbund välja att driva ärendet genom förhandlingar och slutligen till AD.** Skillnaden mellan svenska och brittiska fackförbund är när det gäller tecknandet av kollektivavtal stor och det kan behöva förtydligas att vi är en arbetsmarknadsparter med rättslig ställning.
- **Att ett protokoll eller överenskommelse mellan arbetsgivare och fackförbund är ett kollektivavtal.** Se de två ovanstående punkterna. Avtal är lika bindande i Storbritannien som i Sverige, men kollektivavtal skiljer sig markant och det gäller att vara tydlig med att i Sverige är kollektivavtal bindande.
- **Att förhandling måste ske innan uppsägning kan verkställas om individen är medlem i ett fackförbund.** Detta är inget krav i Storbritannien och därmed kan det behöva förtydligas.
- **Att det måste föreligga saklig grund för att få säga upp en anställd på grund av arbetsbrist.** Här måste både "saklig grund" och "arbetsbrist" vara förstådd av motparten.
- **Att arbetsgivaren har möjlighet till stöd i förhandlingen om de är medlemmar i en arbetsgivarorganisation.** Är arbetsgivaren medlem i en arbetsgivarorganisation och de inte är med på förhandlingen kan det vara bra att förklara vilken hjälp som de kan bistå arbetsgivaren med – och att detta redan är betalt för genom avgifterna.

Mer information

Vill du veta mer om brittisk arbetsrätt så kommer här en lista på en bra bok och länkar till siter på internet.

Employment Law, Gwyneth Pitt, Sweet & Maxwell, 2011, ISBN: 978-0-414-04617-7

Kort introduktion till den brittiska rätten – **The British Legal System**
http://www.cilex.org.uk/about_cilex_lawyers/the_uk_legal_system.aspx

Arbetsdomstolar – **Employment Tribunals**
<http://www.justice.gov.uk/tribunals/employment>

Acas
<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1461>

GMB
<http://www.gmb.org.uk/>