

Cambiamenti in vista per il diritto del lavoro inglese: buone notizie per i datori di lavoro?

13 OCTOBER 2011

Claire Christy

PARTNER | UK

CATEGORY:
[ARTICLE](#)

Il Governo annuncia l'aumento dell'anzianità di servizio minima necessaria per intentare una causa per licenziamento senza giusta causa e l'introduzione di un sistema di imposte per i tribunali del lavoro.

Il Governo ha annunciato una serie di riforme del diritto del lavoro, con la speranza di ottenere il parere favorevole delle aziende preoccupate dalla facilità con cui possono trovarsi coinvolte, a loro malgrado, in contenziosi legali. Il timore è che l'attuale sistema sia caratterizzato da costi eccessivi e tempi lunghi, ostacolando lo sviluppo economico.

Due importanti annunci riguardano il licenziamento senza giusta causa e l'introduzione d'imposte per l'utilizzo dei tribunali del lavoro.

Anzianità di servizio necessaria per impugnare il licenziamento senza giusta causa

In linea generale, un lavoratore licenziato può intentare una causa qualora non vi fosse una giusta causa per il suo licenziamento o laddove non fosse stata seguita la procedura corretta per il licenziamento. Tuttavia, questo diritto – vincolato alla condizione che il lavoratore abbia al momento della conclusione del suo impiego maturato l'anzianità di servizio necessaria.

- Dal **6 aprile 2012**, l'anzianità di servizio necessaria per impugnare il licenziamento passerà da uno a due anni di servizio continuato.

L'obiettivo finale – quello di incoraggiare le aziende ad assumere un maggior numero di persone, riducendo il rischio che queste si ritrovino coinvolte in costosi contenziosi legali qualora dovesse diventare necessario licenziare un dipendente durante i suoi primi due anni di servizio.

Gli osservatori più scettici hanno già espresso le loro riserve. Il timore – che le nuove limitazioni imposte alle cause per licenziamento senza giusta causa possano spingere i dipendenti a ricercare altre tipologie di causa da intentare in alternativa, che non abbiano come presupposto una determinata anzianità di servizio. Potremmo pertanto assistere ad un aumento di altre cause, come ad esempio quelle per discriminazione (sesso, età, disabilità ecc.).

Introduzione di un sistema d'imposte per l'accesso ai tribunali del lavoro

Al momento, è sorprendentemente semplice impugnare un licenziamento senza giusta causa e questo può essere fatto, sia su internet che su carta, senza alcun costo (l'ammontare dei costi per un'azienda costretta a rispondere ad una causa di licenziamento – tuttavia un'altra storia!). Pertanto, potrebbe forse non sorprendere che l'anno scorso il numero di cause intentate presso i tribunali del lavoro abbia raggiunto l'impressionante quota di 236.000. La facilità con cui può essere avviata una causa si traduce nel fatto che molte di queste sono probabilmente prive di fondamento, se non addirittura vessatorie.

- Da **aprile 2013**, chi intenderà impugnare una causa presso il tribunale del lavoro dovrà pagare delle imposte, che gli verranno restituite nel caso la causa abbia esito favorevole.

I dettagli in merito sono ancora pochi ma sembrerebbe che il sistema che verrà introdotto sia uno di imposte fisse. Secondo indiscrezioni giornalistiche, queste potrebbero ammontare a GBP250 per la deposizione della causa presso il tribunale del lavoro e a GBP1.000 qualora venisse fissata un'udienza (tuttavia, sono assai probabili imposte maggiori per cause di un valore superiore a GBP30.000).

Tuttavia, il rischio – che l'introduzione di un sistema d'imposte non scoraggerebbe necessariamente i lavoratori più abbienti dal intentare cause di grosso valore. In aggiunta, sembrerebbe che coloro che intendano intentare una causa potrebbero beneficiare da un'esenzione o una riduzione delle rette se disoccupati.

Il Governo inizierà in merito all'introduzione delle imposte una consultazione delle parti sociali a partire da Novembre 2011.

Come spiegato sinora, queste riforme hanno il fine di alleggerire il peso dei contenziosi legali presso i tribunali del lavoro sulle aziende. Tuttavia, una riduzione del numero delle cause come conseguenza di queste riforme non potrà mai essere una certezza matematica.


Qualora vogliate discutere qualsiasi dei temi di quest'aggiornamento, non esitate a contattare *Claire Christy* la vostra persona di riferimento presso Withers.


Authors

Claire Christy

PARTNER | LONDON

Employment

 +44 20 7597 6170

 claire.christy@withersworldwide.com