

Employment

TUPE:与员工协商

在TUPE转移发生之前，雇主必须通知并与可能受转移影响的员工协商。协商义务不仅适用于实际转移的员工，也适用于可能受转移影响的员工，因此可能是您的全体员工。

如果雇主不遵守其协商义务，则可能会被要求向未经协商的任何受影响员工支付最高13周的总薪酬。这可能是一个重大的惩罚，因此必须认真对待协商要求。

该义务要求雇主告知受影响的员工代表，而不是员工本人。一般来说，这将意味着工会代表（如果雇主承认工会）或当选的雇员代表。如果在协商时没有当选的员工代表，则雇主必须邀请受影响的员工选举代表。只有员工少于10人的雇主才能避免这种情况，并直接与员工协商。

选举代表非常耗时，因为它需要一个选举过程。雇主通常应该至少允许两到三周的时间进行这一过程，并且建议至少选出两名代表，以避免在某一代表停职时再次重复选举程序。



一旦选举结束并且代表被任命，雇主必须向代表提供有关转移对受影响员工的信息。必须提供的信息应涵盖与转移相关的任何对员工有影响的安排，例如轮班模式的变更，裁员，修改支付日期或某项福利的损失。

协商过程的目的是试图与代表就转让的影响达成协议。但是，这主要意味着与代表谈判并考虑他们的意见。你不一定接受他们的立场。

整个协商过程应在转移截止日期之前开始。您没有必要在打算转移时立即开始流程，但是越早开始，您就越有可能在截止日期之前完成流程，而不是冒险推迟转移日期。

一次正式协商需要的时间取决于每次转移的情况。在非常直接的情况下（已经有当选的代表并且没有任何变动），协商可能会持续几周。对于棘手的案件，协商可能会持续几个月。

即使在转移日期之前仅有非常有限的时间，最好还是进行简短的协商程序，因为这样做可以减少因未遵守规定而可能需要支付的罚金。

最后，请记住，不可能在为协商要求制定合同条款，因此您无法通过与员工达成不需要进行协商的条款来避免协商。

如果您需要关于TUPE协商过程的任何建议或帮助，请联系我们的劳动法团队成员。

David Rushmere
Senior Solicitor
E: david.rushmere@3hrscs.com



This newsletter is designed to provide general information only. It does not constitute legal or other professional advice and thus should not be relied on. Definitive advice can only be given with full knowledge of all relevant facts. If you would like to discuss any aspect further, please contact us.

3HR Corporate Solicitors Limited is a Solicitors Practice, authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority, No: 597935.
3HR Benefits Consultancy Limited is authorised and regulated by the Financial Conduct Authority. Firm Reference Number: 556015

The registered office of both 3HR Corporate Solicitors Ltd and 3HR Benefits Consultancy Ltd is New Broad Street House, 35 New Broad Street, London EC2M 1NH. Mainline Tel: 0207 194 8140 Web: www.3hrscs.com