

Esimiestoiminnan

haasteet & Bird & Bird

31.10.2013

Asianajaja, osakas Maisa Nikkola

Tausta

Työhyvinvoinnin juridiikka

- Työsopimuslain yleiset velvollisuudet
- Työturvallisuuslain erikoissääntely
- Yhdenvertaisuuslaki
- Tasa-arvolaki
- Rikoslain tunnusmerkistöt

Ajatuksia taustalle...

"Rehtorille tuomio virkavelvollisuuden rikkomisesta ja vammantuottamuksesta. Rehtori oli laiminlyönyt velvollisuuksiaan, sillä hän ei ollut riittävästi huolehtinut siitä, että mäen turvallisuuteen liittyvät ohjeet välittyvät kaikille opettajille. "

"Käyttöpäällikkö on tuomittu 20 päiväsakkoon työturvallisuusrikoksesta. Käyttöpäällikkö laiminlöi työympäristön jatkuvan tarkkailun"

"Työnjohdolle sakkoja työturvallisuusrikoksesta. Työntekijän perehdyttäminen uusien työvälineisiin ja turvallisiin työtapoihin oli laiminlyöty."

Työssä jaksaminen, epäasiallinen kohtelu ja häirintä

Lähtökohta

- Työhyvinvointi ei puhtaasti juridinen termi
 - TTL:n määritelmä = Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa **turvallisessa, terveyttä edistävässä** sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä
- Työhyvinvoinnin saavuttamisessa ja ylläpitämisessä huomioitava juridiset vastuut ja velvollisuudet
- Tutkimus: Työterveyshuoltoon laitettut rahat eivät takaa työhyvinvointia (HS/22.8.2012)
- Teknolohiateollisuuden työhyvinvointihanke on parantanut nuorten työssä viihtymistä (HS/5.6.2012)

Työsopimuslain lähtökohta

- TSL 2:1 yleisvelvoite
 - Kollektiivinen velvollisuus työhyvinvointiin
 - "Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita."
 - Individuaalinen velvollisuus työhyvinvointiin
 - "Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. "

Työturvallisuuslaki sisältää säännökset työn ”uusista vaaroista”

"Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja." (TTurvL 1 §)

- **Henkisestä** ja fyysisestä **ylikuormituksesta** → **työssä jaksaminen**
- **Häirinnästä**
- Ergonomiasta
- Väkivallan uhasta
- Henkisestä työsuojelusta säädetään fyysisen työsuojelun ja tapaturmien torjunnan rinnalla
- Työpaikan omaehtoinen turvallisuuden hallinta korostuu myös henkisessä työsuojelussa

Työturvallisuuslain lähtökohta

Yleinen huolehtimisvelvoite

- Työturvallisuuslain 8 §
 - Työnantaja on tarpeellisilla **toimenpiteillä** velvollinen huolehtimaan työntekijöiden **turvallisuudesta ja terveydestä** työssä
 - Työnantajan on **jatkuvasti tarkkailtava** työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta
- Työpaikalla osattava tehdä oikeat johtopäätökset ja päätettävä tarvittavista toimenpiteistä
- Toimintavelvoite kohdistuu työnantajiin ja ennen muuta esimiehiin

Työn kuormittavuus

Työturvallisuuslaki 25 §

- Jos työntekijän todetaan työssään **kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla**, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi
 - Yleisellä tasolla ennaltaehkäisysäännös
 - Yksilötasolla ”puuttumispykälä”
- Työ suunniteltava ja mitoitettava siten, että haitallinen kuormitus voidaan välttää tai vähentää
 - Tapahtuu työntekijöiden ”keskimääräisten” ominaisuuksien mukaan
 - Tehtävän asettamat vaatimukset

Huomioon otettavia kuormitustekijöitä

Työn kuormittavuus

- Kuten aikapaine, tietokuormitus, runsas työajan ulkopuolinen matkustaminen
 - Määrällistä tai laadullista kuormittumista
- Yksilötason ylikuormitus
- Terveyttä vaarantava fyysinen tai psyykinen ylikuormitus
- Arviointi tapahtuu työntekijän henkilökohtaisten edellytysten mukaan
 - Käytännössä tehtävään liittyvät työn vaativuustekijät tulisi käydä työntekijän kanssa läpi yhteisesti ennen työnteon aloittamista, jotta työnantaja voi parhaalla mahdollisella tavalla pyrkiä ennaltaehkäisemään työntekijän kuormittuminen.

Epäasiallinen kohtelu ja häirintä

Työturvallisuuslaki 28 §

- Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen **terveydelleen haittaa tai vaaraa** aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi
- Laki ei tarkemmin määrittele, mikä varsinainen toiminta on häirintää tai epäasiallista kohtelua

Epäasiallinen kohtelu ja häirintä

- Häirintä ja epäasiallinen kohtelu voivat ilmetä esimerkiksi:
 - Kiusaamisena, seksuaalisena häirintänä tai työnantajan työjohtovaltuuksien ylittämisenä
- Kiellettyä häirintää on sellainen epäasiallinen kohtelu, **josta voi olla vaaraa tai haittaa turvallisuudelle tai terveydelle**
- Häirintää ei ole lähtökohtaisesti ihmisten väliset näkemyserot tai erimielisyydet
 - Toisaalta pitkään jatkuva häirintä/kiusaaminen näkemyseroista johtuen muodostuu häirinnäksi
- Häirintää **eivät** ole pääsääntöisesti työnantajan **direktio-oikeuden käyttö** eli työtä koskevien pulmien käsittely- ja ratkaisuyritykset, tapa johtaa työtä käskyillä, tai perusteltu kurinpidollinen toimenpide, vaikka ne tuntuisivatkin ahdistavilta

Kiusaaminen, ahdistelu ja muut ”selviytymiskamppailut” – kuinka puuttua asiaan?

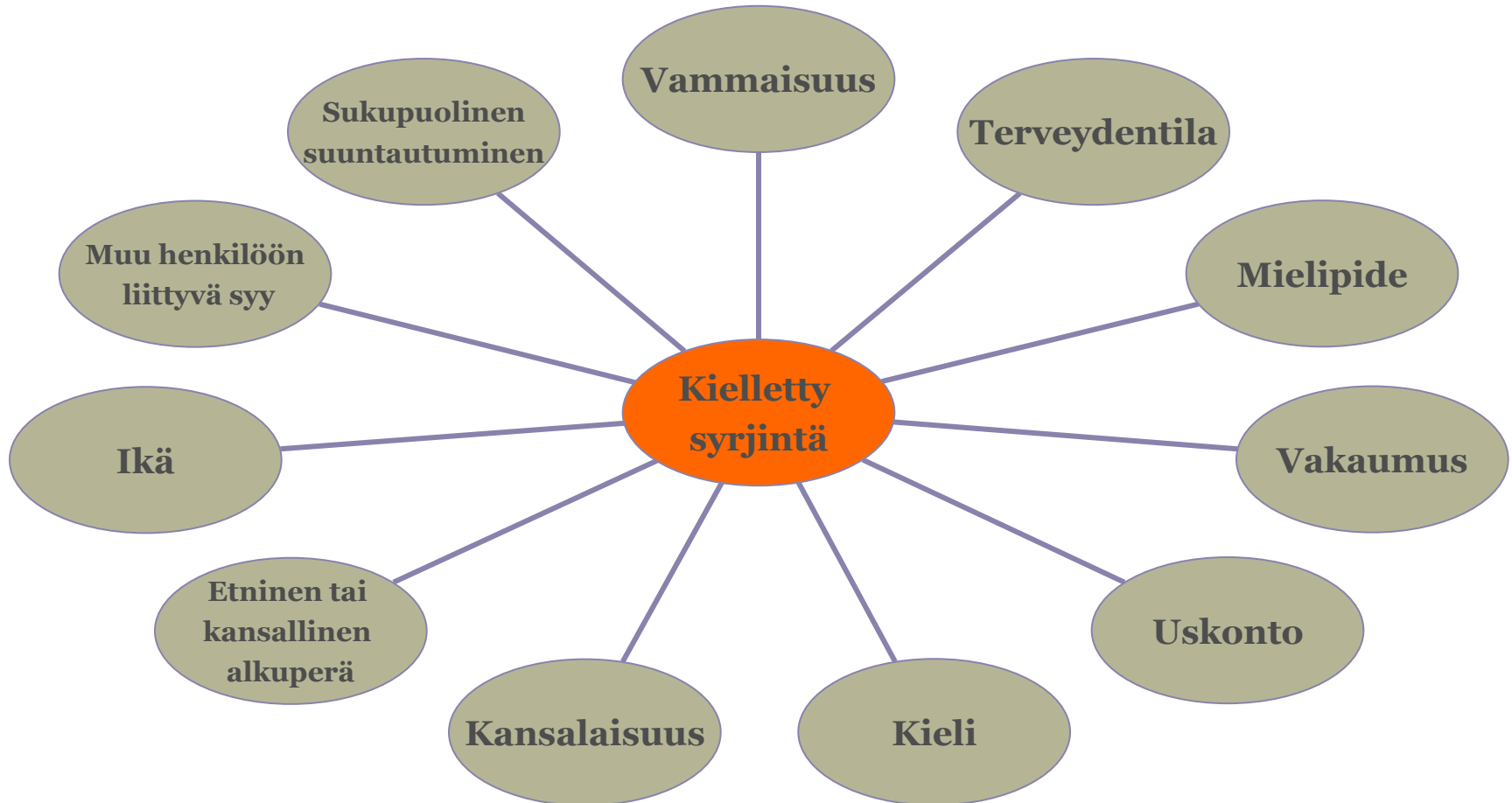
- Mikä on sopivaa tai sopimatonta käytöstä työpaikalla – se riippuu yksittäisen työpaikan henkilöstön arvoista, mielipiteistä ja huumorin tyylistä
- Lainsäädännössä ei puhuta kiusaamisesta eikä ahdistelusta, vaan termeinä ovat työturvallisuuslaissa ”häirintä” ja ”epäasiallinen kohtelu”
- Selkään puukottaminen on ennen kaikkea epälojaalia käytöstä
→ varoitus ja työsuhteen päättämisen uhka
- Eri ihmiset kokevat tilanteet ja asiat eri tavoin eli viime kädessä kyseessä on subjektiivinen arvio käytöksen hyväksyttävyydestä
→ epäasiallisen kohtelun tai häirinnän yleinen määrittäminen on vaikeaa

Tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu

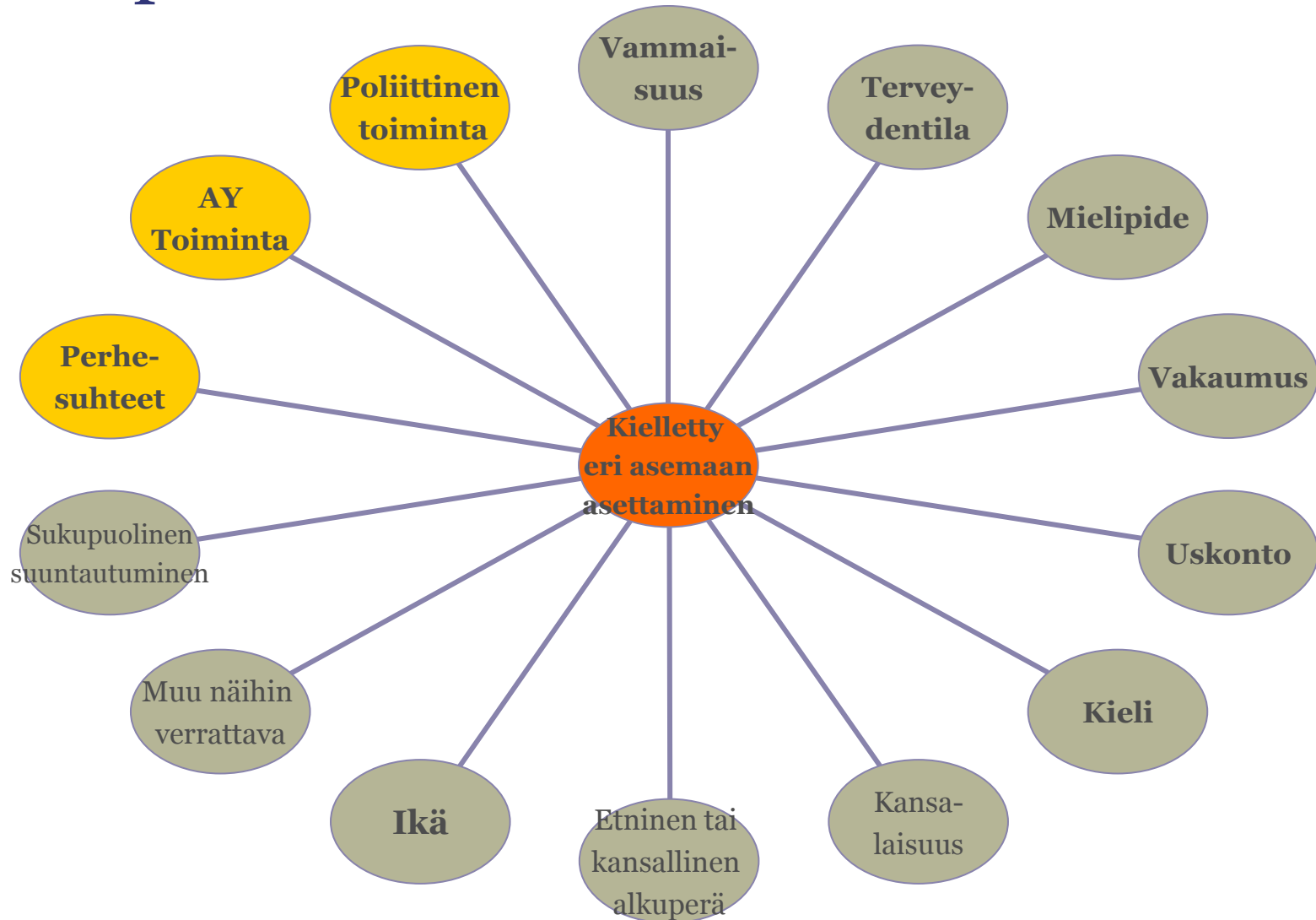
Olennainen suhde työturvallisuuslain epäasialliseen kohteluun ja häirintään

- Epäasiallista kohtelua on ainakin sellainen kohtelu, joka ei noudata työlainsäädännön vaatimusta tasapuolisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta
 - Kohtelu joka objektiivisen tarkkailijan silmiin näyttää epätasa-arvoiselta
- Työsopimuslaki
- Tasa-arvolaki
- Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki

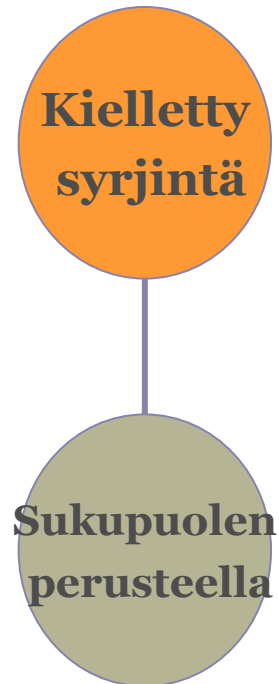


Työsopimuslaki



Tasa-arvolaki

- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
- Tasa-arvolain tarkoituksena on
 - Estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä;
 - Edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa; ja
 - Parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä
- Lain nojalla ei voida puuttua perheen sisäisiin asioihin eikä ihmisten yksityiselämään



Oikeuksista ja velvollisuuksista sekä
käytännön etenemisestä

Fyysinen
terveys

Henkinen
terveys

Työyhteisön
sosiaalinen
toimivuus

Puuttumis-
velvollisuus

Toiminta-
velvollisuus

Tuottavuus

Töiden
organisointi

Motivointi

Esimies

Viestin
välittäjä

Esimes

- Oikeus ja velvollisuus puuttua työhyvinvointiin
- Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi (TyöturvallisuusL 25§)
- Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. (TyöturvallisuusL 28§)
- TSL:n direktio-oikeus
 - Esimiehellä on työnantajan edustajana oikeus päättää mitä työtä tehdään, miten työ tehdään ja missä työ suoritetaan
- Puuttumisvelvollisuus
 - väärinkäytöksissä esimiehen on puututtava asiaan

Miten esimies saa tiedon?

- Esimies voi saada tiedon monia eri reittejä
 - Työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation, luottamushenkilöiden tai muiden työntekijöiden kautta
 - Myös joskus kun olisi pitänyt saada tietää / olisi pitänyt olla tietoinen
 - ”Tieto lisää tuskaa” → esimiehellä vastuu tiedon/vihjeen saatuaan
- Työtoverilla velvollisuus raportoida esimiehelle
 - Esimies ei voi ummistaa korviaan
 - Työpaikalla hyvä olla ohjeistus siitä, miten ja kenelle esimerkiksi työn kuormittavuudesta tai häirinnästä raportoidaan
- Ongelmat tulisi ratkaista työpaikan sisällä työpaikan sisäisin keinoin!
- Työntekijän oma vastuu **kertoa tilanteesta** on myös tärkeässä roolissa

Miten esimies saa tiedon? (jatkuu)

- Mikäli esimies huomaa tilanteen itse tai ilmenee jotain aihetta epäillä epäasiallista käytöstä, esimiehen on toimittava ilman nimenomaista em. Ilmoitustakin -> Jos konkreettinen mahdollisuus huomata -> Seikka on selkeä / ilmeinen
 - "Ei kuljeta laput silmillä"
- Työnantajan vastuu ei tarkoita sitä, että työnantaja itse syyllistyisi esimerkiksi häirintään, vaan työnantajan vastuu syntyy siitä, että työnantaja ei ryhdy toimenpiteisiin asian selvittämiseksi välittömästi

Tiedon saatuaan

Toimintavollisuus alkaa tiedon saamisesta

- Toimenpiteisiin tulee ryhtyä, kun häirintä ja epäasiallinen kohtelu aiheuttaa tai saattaa aiheuttaa vaaraa tai haittaa työntekijän terveydelle
- "Kurinpidolliset" toimenpiteet
- Työturvallisuuslaki en anna toimintaohjeita häirinnän ratkaisemiseksi

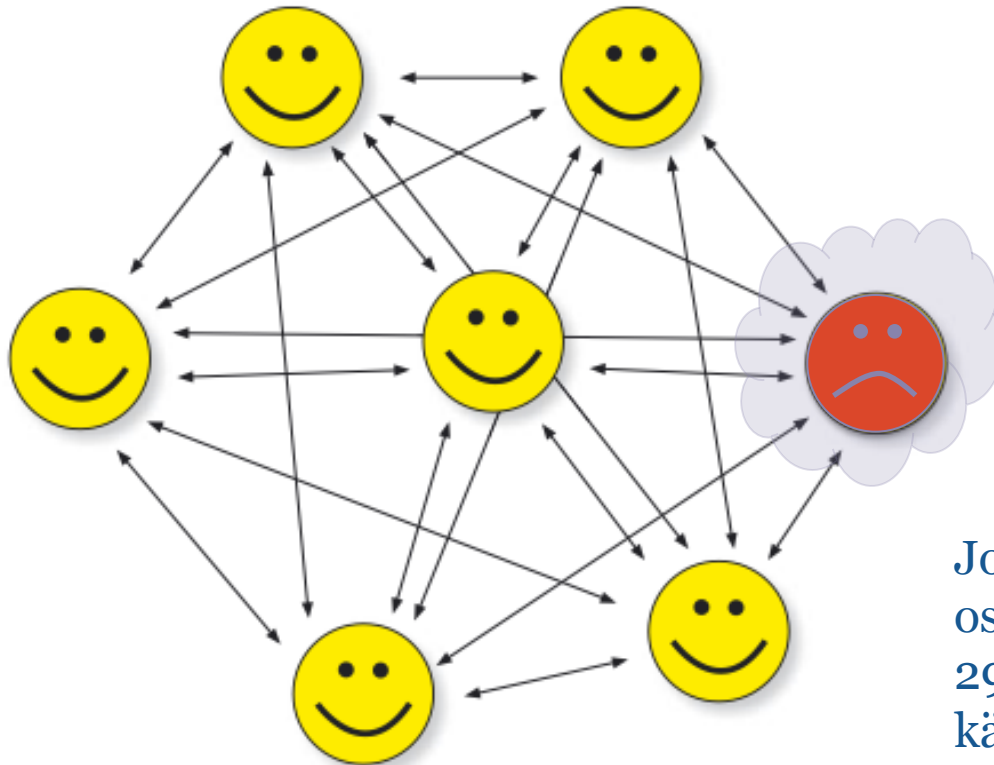
Työnantajan vastuu

Ylin johto	Keskijohto	Työnjohto
<ul style="list-style-type: none">● Koko työturvallisuuden perusta lähtee ylimmästä johdosta	<ul style="list-style-type: none">● Ohjeiden ja toimintamallien suunnittelu	<ul style="list-style-type: none">● "Ihmisten kunnan valvonta", työhönopastus
<ul style="list-style-type: none">● Tehtävänä on turvata ja taata toiminnalliset edellytykset	<ul style="list-style-type: none">● Toteutus, päivitys	<ul style="list-style-type: none">● Työ- ja suojavälineiden toimittaminen
<ul style="list-style-type: none">● Vastuu valvonnasta	<ul style="list-style-type: none">● Vastuu käytännön toteutuksesta	<ul style="list-style-type: none">● Kenttävastuu, ongelmien ensisijainen ratkaisija
<ul style="list-style-type: none">● Ryhtyy toimenpiteisiin tiedon saatuaan	<ul style="list-style-type: none">● Ryhtyy toimenpiteisiin tiedon saatuaan	<ul style="list-style-type: none">● Seuranta ja raportointi

Työntekijän vastuu

- Ilmoittamisvelvollisuus
 - Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa havaitsemistaan ongelmista
- Vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua
 - “Kiusaamista” ei sanktioitu, tosin kunnianloukkaus tms. voi tulla kyseeseen
- Työnantajan ja esimiesten ohjeiden noudattaminen
- Vastuu lähinnä työsopimusoikeudellista
 - Huomautus, varoitus, työsuhteen päättäminen

Joukkuepeli on kovaa hommaa!



Jos yksi tiiminjäsen ei osallistu tiimin toimintaan, 29% yhteistyösuhteista kärsii + saastuttava vaikutus

Vastuusta käytännön esimerkki

”Työpaikan sisäinen ahdistelu, epäasiallinen kohtelu ym.”

- KKO 1992:180

- A:n työkyvyttömyys oli johtunut työnantajan edustajan häneen kohdistamasta henkisestä painostuksesta, joka oli alkanut sen jälkeen kun yhtiö oli joutunut maksamaan A:n miniälle korvausta työsuhteen laittoman purkamisen vuoksi.
- Työnantajan edustaja oli kieltänyt A:ta keskustelemasta muiden työntekijöiden kanssa ja moittinut hänen ulkonäköään rumaksi.
- A:n sairastuminen oli ainakin osittain johtunut työnantajan edustajan menettelystä.
- HUOM! Myös työntekijöiden keskinäiset suhteet

Työhyvinvoinnin laiminlyönnin rikosoikeudelliset seuraamukset?

- Valvonta- ja toimintavelvollisuuden laiminlyönti
→ rikosoikeudellinen vastuu
- Työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikkomuksista syyttäjälle (pl. vähäiset rikkomukset)
→ poliisitutkinta
→ virallisen syytteen alainen
- Työturvallisuussäännösten rikkomisesta voidaan tuomita sakkorangaistukseen, vaikka mitään varsinaista vahinkoa ei ole tapahtunut

Työhyvinvoinnin laiminlyönnin rikosoikeudelliset seuraamukset?

- Myös työntekijä voi joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen (erittäin harvinaista)
 - Mikäli työntekijä luvattomasti tai ilman pätevää syytä poistaa tai turmelee tapaturman tai sairauden vaaran välttämiseksi tarkoitetun laitteen tai ohje- tai varoitusmerkinnän
 - Mikäli työntekijän toiminta on aiheuttanut toisen työntekijän tai ulkopuolisen henkilön kuoleman tai ruumiinvamman, esim. huolimattoman työsuorituksen seurauksena
 - Rikosoikeudellinen vastuu voi aiheutua myös mikäli työntekijä työmatkallaan tai työnantajan asioilla ollessaan rikkoo tieliikennelakia

Rikосnimikkeitä

- Työturvallisuusrikkomus (sakko)
 - Työturvallisuuslaki 63 §
 - Teko tai laiminlyönti, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen
- Työturvallisuusrikos (sakko tai max 1 v)
 - Työturvallisuusmääräysten rikkominen
 - Huolimattomuus ja/tai tahallisuus
 - Työnantajaa tai tämän edustajaa, joka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen joko laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä

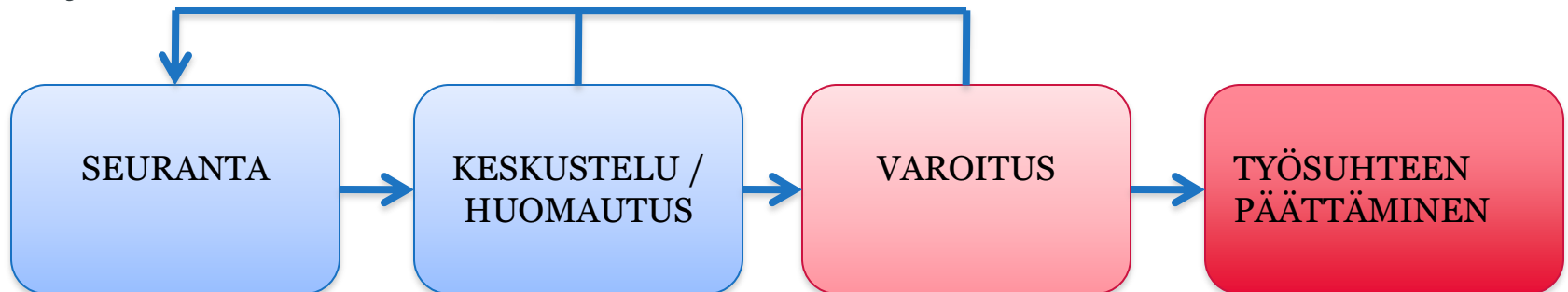
Mistä kiusaamis- ja häirintävaihteet syntyvät ja miten ne tulisi ratkaista

Tehokas puuttumisprosessi?



Keskustelut, varoitus, päättäminen

1. Työpaikan systemaattinen / jalkautettu menettelytapa, jolla yritys /esimies puuttuu sääntöjenvastaiseen tai ei-toivottuun käyttäytymiseen
 - Millaiset toimintamallit? Ohjeet? Ja käytännöt?
 - Onko esimies tehtäviensä tasalla?
 - Kouluttaminen ja opastus?
2. Varhainen puuttuminen / välittäminen helpottaa usein tilanteen ratkaisemista
3. Kuka auttaa esimiestä johtamaan jämäkästi?
4. Organisaation yhteinen puuttumisprosessi yhdenmukaistaa johtamista



Keskustelut, varoitus, päättäminen

- Keskustelujen ja kommunikoinnin merkitys korostuu!
- Ennen irtisanomista on annettava varoitus ja mahdollisuus korjata laiminlyönti tai rike (TSL 7:2 § 3 mom.)
 - Kirjallinen varoitus?
- Varoituksen tarkoitus on antaa ennen irtisanomista työntekijälle tieto epäasianmukaisesta käyttäytymisestä, työnantajan suhtautumisesta velvollisuuksien rikkomiseen ja työsuhteen päättämismahdollisuudesta
- Varoitusta ei tarvita, jos rikkomus on niin vakava, ettei TA:lta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (TSL 7:2 § 5 mom.)

Velvollisuudet puuttua

- Esimiehet ratkaisevassa tilanteessa!!!
- Aktiivinen ja oikea-aikainen ongelmiin tarttuminen!
- Yleensä asia on sitä helpommin ratkaistavissa, mitä aikaisemmassa vaiheessa siihen puututaan
- Ensimmäisenä toimenpiteenä tiedon saamisen jälkeen on tilanteen ja tapahtumien kulun tarkka ja puolueeton selvittäminen.
- Osapuolia on syytä kuulla ensin erikseen, tosiasiat on hyvä kirjoittaa muistiin
- Työturvallisuuslaissa ei ole yksilöity, miten häirintä on ratkaistava

Velvollisuudet puuttua (jatkuu)

- Lähtökohtana on se, että asiat ratkaistaan työyhteisön sisällä yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kesken
- Etukäteen laaditut toimintaohjeet ”pelisäännöt” helpottavat ratkaisua
- Jos ohjeet ja neuvot eivät auta, työnantajalla on työnjohto- ja valvontaoikeutensa nojalla valta ryhtyä kurinpitotoimiin → *vakava keskustelu, ohjeet, jopa varoitus, räikeässä tapauksessa irtisanomis- tai jopa purkuoikeus, työntekijöiden tasapuolinen kohtelu*
- Jos työnantaja ei lopeta häirintää ja työntekijä saa häirinnästä haittaa terveydelleen, työnantajaa voidaan syyttää työturvallisuuden laiminlyömisestä, jopa työturvallisuusrikoksesta → vastuu (RL 47 luku)

Muutamia esimerkkejä oikeuskäytännöstä

Irtisanominen – työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet

Asiakaspalaute / käyttäytyminen TT 2001:48

- Työntekijää oli puhuteltu asiakaspalautteista ja käyttäytymisestä asiakkaiden luona, 10 kk myöhemmin
- sai varoituksen päättämishallalla
 - ➔ 5 kk:n kuluttua varoituksen antamisesta käyttäytynyt sopimattomasti asiakastilanteessa ja samalla loukannut työnantajan edustajaa kielenkäytöllään
 - ➔ Työnantaja ja vakioasiakkaat olivat tottuneet ko. työntekijän voimakkaaseen kielenkäyttöön. Siihen oli suhtauduttu osin sallivasti
 - ➔ Työnantaja oli ilmoittanut että kaikkia menettelytapoja ei asiakastilanteissa hyväksytä
 - ➔ Ei purkuoikeutta, mutta irtisanomisperusteet olivat riittävät

Irtisanominen – työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet

Epäasiallista kieltä työpaikalla käyttänyttä turvallisuusasiantuntijaa ei olisi tullut irtisanoa ilman varoitusta

- Työntekijän, joka oli muun muassa jatkanut yhtiön henkilöstöjohtajan arvostelua palkassa kokemansa epäoikeudenmukaisuuden johdosta esimiehilleen ja työtovereilleen turvallisuusosastolla sekä syyttänyt yhtiön toimitusjohtajaa ja henkilöstöjohtajaa valehtelijoiksi, kielenkäyttöä ei voitu pitää niin vakavana virheenä, että se olisi oikeuttanut työsopimuksen irtisanomiseen ilman edeltävää varoitusta erityisesti, kun työntekijän moitittava menettely oli työnantajankin mukaan jatkunut pitkään työnantajan siihen reagoimatta.

Työtuomioistuin 2005-12



- Työpaikalla oli järjestetty koulutustilaisuus, jossa oli käsitelty muun muassa seksuaalista häirintää
- Seuraavana päivänä A oli tullut rappusia alas B:n takaa ja kiertänyt kätensä B:n hartioiden ympärille ja sanonut "pöö" sekä poistunut paikalta hyväntuulisesti
- B väitti A:n syyllistyneen fyysiseen seksuaaliseen häirintään
- B:n mukaan A oli käynyt käsiksi B:n rintoihin ja poistunut paikalta mitään sanomatta ja pilkallisesti nauraen
- B koki tapauksen vakavana ja järkyttävänä

Työtuomioistuin 2005-12 (jatkuu)

- **Lopputuloksesta:** Työtuomioistuimen mukaan työsopimuksen purkaminen edellyttää sopimattoman käyttäytymisen yhteydessä yleensä joko törkeää kunnian loukkaamista tai väkivaltaa
- A:n menettely ollut sopimatonta ja loukannut B:n koskemattomuutta ja kunniaa ja siten työnantajalla ollut perusteet ja myös velvollisuus ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin häirinnän estämiseksi
- Teko **ei** yksittäisenä niin vakava, että työnantaja olisi joutunut lakkauttamaan A:n työsopimuksen,
 - Etenkin kun A ei ollut 28 vuotta kestäneen työsuhteen aikana syyllistynyt vastaavaan + A oli pääluottamusmies

Työtuomioistuin 2005-12 (jatkuu)

- **Lopputuloksesta:** *Eri mieltä olleet jäsenet* lausuiivat
- Asian luonteesta johtuen seksuaalisen häirinnän merkitystä lienee ensisijaisesti arvioitava teon kohteena olevan tahon kannalta
- TA:lla on ollut perusteet purkaa A:n työsopimus päättymään heti ilman irtisanomisaikaa
- B ei olisi työpaikan pienuuden vuoksi voinut irtisanomisaikana välttyä toistuvasti kohtaamasta A:ta
- Kumpaakaan ei olisi voitu sijoittaa muualle töihin
- B:llä on täytynyt olla oikeus jatkaa työntekoaan ilman pelkoa tämänkaltaisten tapahtumien toistumisesta

Kiitos & Bird & Bird

Asianajaja, osakas Maisa Nikkola
Asianajotoimisto Bird & Bird Oy
Mannerheimintie 8
00100 Helsinki
Puh. (09) 622 6680
Fax (09) 622 6677
maisa.nikkola@twobirds.com

Bird & Bird is an international legal practice comprising Bird & Bird LLP and its affiliated and associated businesses.

Bird & Bird LLP is a limited liability partnership, registered in England and Wales with registered number OC340318 and is regulated by the Solicitors Regulation Authority. Its registered office and principal place of business is at 15 Fetter Lane, London EC4A 1JP. A list of members of Bird & Bird LLP and of any non-members who are designated as partners, and of their respective professional qualifications, is open to inspection at that address.

www.twobirds.com