

CM | MURRAY

The Little Book
**des Englischen
Arbeitsrechts**

Es ist mir egal Herr Armstrong
wo Sie waren – Ihr Urlaub wurde
nicht genehmigt



Willkommen	2
Die Freiheit des Arbeitsvertrages	4
Und der Vorrang zwingenden Rechts	6
Trotzdem den Arbeitsvertrag im Auge behalten!	7
Ungerechtfertigte Kündigung	8
Kündigungsgründe	10
Verfahrensvorschriften / Das (un)wirksame Kündigungsverfahren	12
Grievance Verfahren	14
Der ACAS Code – Checkliste	16
Teure Konsequenzen	18
Betriebsbedingte Kündigung	20
Kollektive Beteiligung	22
Diskriminierung	24
Whistleblowing/Enthüllung	26
Beschäftigung von entsandten Arbeitnehmern	27
Kündigungsoptionen	29
Sechs Tipps für eine erfolgreiche Kündigung	30
Zum Abschluss	31
Kontakdaten	32
Was die Fachwelt über uns sagt	34

Willkommen

Auch unter dem Eindruck der stetig voranschreitenden Vereinheitlichung des Rechts durch die europäische Gesetzgebung und Jurisprudenz verbleiben dennoch, auch durch dessen unterschiedliche nationale Umsetzung, fundamentale Unterschiede.

Im Unterschied zu dem System in Deutschland, wird eine dem englischen Arbeitsrecht in materieller oder verfahrensrechtlicher Hinsicht nicht genügende Kündigung dennoch in den allermeisten Fällen wirksam. Als Folge und Korrektiv kann an dieser Stelle jedoch die hiergegen vorgebrachte Klage, die in der Regel auf die Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen gerichtet sein wird, erfolgreich sein.

Mit dieser Einführung möchten wir unseren Freunden, Kollegen und Mandanten aus dem deutschsprachigen Raum eine kleine Hilfestellung im Sinne einer Übersicht anbieten, um Kündigungen im Vereinigten Königreich wirksam vorzunehmen.

Wir beziehen uns dabei auf das Rechtssystem im Vereinigten Königreich. Gemeint ist damit das Arbeitsrecht von England. Außen vor bleiben hierbei die abweichenden Arbeitsrechtssysteme von Schottland und Nordirland.

Mit den besten Wünschen

Das Team von CM Murray.

Diese rechtliche Zusammenfassung kann lediglich eine Orientierung zum Arbeitsrecht in England geben. Es kann nicht die juristische Beratung im Einzelfall ersetzen und bei Bedarf würden wir uns über eine Kontaktaufnahme freuen. Informationsstand April 2016.

Die Freiheit des Arbeitsvertrages

Wie in Deutschland erwachsen die Rechte von Arbeitnehmern auch im Vereinigten Königreich aus dem Arbeitsvertrag einerseits und bindendem Gesetzesrecht andererseits. Die in Deutschland außerordentlich relevante dritte auf das Arbeitsverhältnis einwirkende Rechtsquelle, nämlich die kollektivrechtliche – also Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen –, spielt im Vereinigten Königreich eine untergeordnete Rolle. Die Einflussnahme durch Betriebsräte ist für die Praxis ohne Bedeutung, da diese auf lokaler Ebene nicht existent sind und es erst ab einer bestimmten Betriebsgröße europäische Betriebsräte gibt. Dieser Themenkomplex wird daher im Rahmen dieses kleinen Buches (bis auf eine ebenso kleine Ausnahme) nicht weiter angesprochen.

Anders als nach den deutschen Regelungen des Nachweisgesetzes hat der Arbeitgeber im Vereinigten Königreich zwei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses Zeit, dem Arbeitnehmer einen Nachweis über die vereinbarten Regelungen auszustellen.

Hierbei sollte der Arbeitsvertrag mit Angaben zu (unter anderem) den Namen der Vertragsparteien, dem Datum des Arbeitsbeginns, Gehalt, Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Krankengeld, Regelungen zur Altersvorsorge, Kündigungsfrist, Berufsbezeichnung und Arbeitsplatz, die für den Vertrag wesentlichen Informationen enthalten.

Und der Vorrang zwingenden Rechts

Bestimmte gesetzlich regulierte Ansprüche gehen auch bei abweichender (ungünstigerer) vertraglicher Regelung dieser vor. So haben Arbeitnehmer beispielsweise einen vertraglich nicht einschränkbaren Anspruch auf:

- 28 Urlaubstage im Jahr (inklusive gesetzlicher Feiertage)
- gesetzliches Krankengeld für 28 Wochen
- Teilnahme an einem Programm zur betrieblichen Altersvorsorge des Arbeitgebers
- eine Wochenarbeitszeit von höchstens 48 Stunden (die jedoch disponibel ist)
- einen gesetzlichen Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung und
- eine Mindestkündigungsfrist von einer Woche pro Beschäftigungsjahr bis zu höchstens 12 Wochen.

Trotzdem den Arbeitsvertrag im Auge behalten!

Außer in den Fällen der außerordentlichen Kündigung haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Einhaltung einer Kündigungsfrist. Sollte die in der Regel im Arbeitsvertrag enthaltene Kündigungsfrist kürzer sein als die gesetzlich vorgeschriebene, wird erstere verdrängt.

Weitergehende Ansprüche können sich ergeben aus:

- noch nicht gezahltem Lohn und geldwerten Vorteilen
- Vergütung für noch ausstehenden Urlaub
- Erstattung von dienstlich veranlassten Kosten
- Boni, sowie
- Beteiligungen wie Aktien und Optionen auf solche

Daher sollten vor einer Kündigung immer alle existierenden Bonus- und Beteiligungsprogramme überprüft werden.

Fehler bei der Auszahlung vertraglicher Ansprüche können in gerichtlichen Auseinandersetzungen enden. Hinzu kommt, dass diese auch negative Auswirkungen auf nachvertragliche Wettbewerbsverbote haben können.

Ungerechtfertigte Kündigung

Zu Gunsten von Arbeitnehmern tritt ab zweijähriger Betriebszugehörigkeit gesetzlicher Kündigungsschutz ein; in Ausnahmefällen wie beispielsweise der Kündigung auf Grund von Schwangerschaft oder Gewerkschaftszugehörigkeit jedoch auch direkt und ohne das Erreichen dieser Schwelle. Fasst der Arbeitgeber die Kündigung eines Arbeitnehmers ins Auge sollte er demnach:

- einen anerkannten Grund für die Kündigung haben und
- einem fairen Kündigungsprozedere folgen

sonst ist die Kündigung unfair- also ungerechtfertigt, aber trotzdem wirksam.

Fehler bei der Einhaltung der gezeigten Schritte können zu Schadensersatzleistungen an den Arbeitnehmer führen.

Hier wird der wesentliche Unterschied zum deutschen Kündigungsrecht besonders deutlich sichtbar: während das deutsche System gerade kein Abfindungsgesetz ist und die Kündigung unwirksam mit der Folge der Weiterbeschäftigung wird, ist die im obigen Sinne ungerechtfertigte Kündigung im Vereinigten

Königreich grundsätzlich voll wirksam und es wird lediglich finanzielle Kompensation oder in einer nahezu praxisirrelevanten Anzahl von Fällen Wiedereinstellung bzw. Weiterbeschäftigung ausgeurteilt.

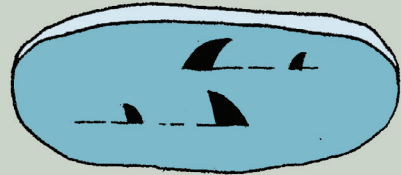
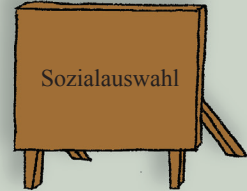


Kündigungsgründe

Fünf Gründe gelten als im Grundsatz anerkannt, eine Kündigung zu rechtfertigen:

- Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen (Capability)
- Gründe, die in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen (Conduct)
- Betriebsbedingte Gründe (Redundancy)
- Eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ist aus gesetzlichen Gründen nicht möglich (Illegality)
- Sonstige materielle Gründe, welche geeignet sind, die Arbeitgeberkündigung zu rechtfertigen (Some other substantial reason)

Der Arbeitgeber muss hierbei zunächst den Kündigungsgrund bestimmen, welcher eine Kündigung rechtfertigen kann, bevor er die Entscheidung, die Kündigung vorzunehmen, fällen darf. Anderenfalls gilt die Kündigung nicht als gerechtfertigt. In der Regel ist es von Vorteil, wenn sich der Arbeitgeber auf einen Kündigungsgrund stützt und seine Begründung lückenlos schriftlich dokumentiert.



Verfahrensvorschriften / Das (un)wirksame Kündigungsverfahren

Außer im Falle von betriebsbedingten Kündigungen sollten Arbeitgeber unbedingt den durch die ACAS Verfahrensvorschriften für Disziplinar- und Grievance-Verfahren (ACAS Code) vorgeschriebenen Verfahrensanweisungen folgen, welche durch den regierungsfinanzierten aber von ihr unabhängigen Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) entwickelt wurden. Sie finden gar schon in dem Fall Anwendung, wo lediglich Abmahnungen ausgesprochen werden. Die Relevanz der Beachtung der ACAS Verfahrensanweisungen kann nicht deutlich genug hervorgehoben werden.

Hierbei wird ein mehrstufiges Verfahren zu befolgen sein, welches von einer schriftlichen Verwarnung bis letztlich zur Kündigung führen kann. In Fällen von Lowperformance sollte dem Arbeitnehmer, sofern die Störung des Arbeitsverhältnisses nicht fundamental ist, die Möglichkeit gegeben werden, sich zu verbessern und seine Leistungen den Bedürfnissen seines

Arbeitgebers anzupassen. Eine ungenügende Einhaltung des Verfahrens, beispielsweise bei der Gewährung des Beschwerderechts, kann zu einer Erhöhung der Kompensationszahlung durch den Arbeitgeber in Höhe von 25% führen, sollte der Arbeitnehmer vor Gericht erfolgreich klagen.

Grievance Verfahren

Der ACAS Code beinhaltet auch ein sogenanntes Grievance-Verfahren. Das dem deutschen System fremde Grievance-Verfahren stellt ein Beschwerdeverfahren dar, welches ein Arbeitnehmer bei einer Beschwerde oder einem Problem in Bezug auf das Arbeitsverhältnis oder auch Kollegen mit dem Arbeitgeber anstoßen kann. Bei Eingang dieser Beschwerde hat der Arbeitgeber einen Termin mit dem Arbeitnehmer anzuberaumen, damit dieser sein Anliegen vortragen kann, wozu der Arbeitnehmer auch einen Kollegen oder Vertreter der Gewerkschaft hinzuziehen darf. Sollte der Arbeitgeber der Beschwerde des Arbeitnehmers nicht nachkommen und diese zurückweisen, steht letzterem ein Beschwerderecht zu. Sollte der Arbeitnehmer wiederum eine Klage vor Gericht einreichen, ohne vorher von dem Grievance-Verfahren Gebrauch gemacht zu haben, so kann durch das erkennende Gericht auch zum Nachteil des Arbeitnehmers ein Abschlag von 25% gegenüber der ausgerichteten Kompensationssumme vorgenommen werden.



Der ACAS Code – Checkliste

Nach dem ACAS Code für das Verfahren bei Disziplinarmaßnahmen ist folgendes (Grund-) Schema einzuhalten:

- schriftliche Mitteilung durch den Arbeitgeber über den Missstand bzw. den ins Auge gefassten Kündigungsgrund
- Vornahme aller notwendigen Ermittlungen
- Abhaltung eines Gespräches, bei dem der Arbeitnehmer seine Sicht der Dinge vortragen und diskutieren kann
- sofern zweckdienlich, die Benennung von Zeugen
- schriftliche Mitteilung an den Arbeitnehmer über die Entscheidung und Angebot einer weiteren Beschwerdemöglichkeit
- Abhaltung eines weiteren Gespräches, um die Gründe der Beschwerde zu besprechen und
- schriftliche Mitteilung der endgültigen Entscheidung

Bei den Gesprächen hat der Arbeitnehmer das Recht, von einem Arbeitskollegen oder einem Mitglied der Gewerkschaft begleitet zu werden und sich mit diesen zu beraten. Ein Vertreter des Arbeitgebers sollte das Gespräch leiten und ein weiterer Arbeitnehmer, in der Regel ein Mitarbeiter der Personalabteilung, dieses protokollieren.

Auch wenn der ACAS Code nicht kodifiziertes Gesetzesrecht ist, werden Fehler bei dessen Befolgung vom Gericht bei der Frage berücksichtigt, ob eine faire Kündigung vorliegt und wie viel Kompensation dem Arbeitnehmer zusteht.

Teure Konsequenzen

Normalerweise müssen Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten nach Ende ihrer Beschäftigung vor dem Arbeitsgericht auf Feststellung klagen, dass die Kündigung unfair war.

Im Vorfeld jeder Kündigungsschutzklage ist auch ein obligatorisches Schlichtungsverfahren unter Beteiligung von ACAS durchzuführen. Hierbei wird durch die sogenannte early conciliation (Frühe Schlichtung) der Versuch einer außergerichtlichen Streitbeilegung unternommen. Während dieser wird die Frist zur Klageerhebung suspendiert; und wird early conciliation (Frühe Schlichtung) durchgeführt, verlängert sich die Frist zur Klageerhebung zugunsten des Arbeitnehmers automatisch. Inwiefern sich die Klageerhebungsfrist verlängert, kann nicht generell bestimmt werden, da es verschiedene Fallkonstellationen gibt, die eine spezielle Berechnung in jedem Einzelfall erfordern.

Obwohl Arbeitnehmer für den Fall des Obsiegens Weiterbeschäftigung bzw. Wiedereinstellung nach Kündigung verlangen können, wird dies vor Gericht nur selten zuerkannt. In den meisten Fällen läuft eine erfolgreiche Klage aus Sicht des Arbeitnehmers auf die Zahlung von Kompensation hinaus.

Diese setzt sich aus einem Basis- und einem Kompensationsteil zusammen.

Der Basisteil ermittelt sich aus einem begrenzten Wochenverdienst, Lebensalter und Betriebszugehörigkeit.

Die Kompensationszahlung basiert auf den dem Arbeitnehmer auf Grund der Kündigung entgangenen Einkünften und wird in ihrer Höhe auf das maximale Limit von zurzeit ca. £80,000 oder, falls geringer, auf die Summe von 52 Wochenverdiensten begrenzt. Darüber hinaus besteht die Verpflichtung zur Minderung des Schadens bzw. Verlusts.

Betriebsbedingte Kündigung

Nach dem Recht des Vereinigten Königreiches liegt eine betriebsbedingte Kündigung vor, wenn ein Arbeitgeber:

- das Geschäft/den Betrieb schließt oder es vor hat, oder
- ein bestimmter Arbeitsplatz wegfällt oder dies in Planung ist, oder
- nur noch ein zahlenmäßig geringeres Bedürfnis an Arbeitskräften hat

Es sind verschiedene Verfahrensschritte einzuhalten, damit die betriebsbedingte Kündigung als fair eingestuft wird.

Diese beinhalten:

- Sicherstellung, dass der Arbeitsplatz tatsächlich wegfallen wird (mit dies unterlegender Dokumentation)
- Identifizierung der von dem Arbeitsplatzwegfall betroffenen Mitarbeiter (vergleichbar mit der Gruppenbildung nach deutschem Arbeitsrecht)

- Anwendung von objektiven Auswahlkriterien bei der Auswahl der zu entlassenden Person(en), wie z.B. vorherige Leistungsbewertungen, Fähigkeiten, relevante Erfahrungen. Bei all dem ist zu beachten, dass das Anwenden von diskriminierenden Kriterien verboten ist. Insgesamt ist das Verfahren im Gegensatz zur deutschen Sozialauswahl ausschließlich leistungs- und geschäftsorientiert
- vollständiges Einbeziehen des betroffenen Arbeitnehmers und Anstellen von Erwägungen zu Alternativen zur Kündigung
- Suche nach Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten (unter Umständen mit Einschränkungen auch innerhalb des gesamten Unternehmens)
- Es ist zu empfehlen dem Arbeitnehmer ein Beschwerderecht einzuräumen, sollte eine Kündigung unausweichlich sein

Werden bei der Einhaltung dieser Schritte Fehler gemacht, drohen eine Klage wegen ungerechtfertigter Kündigung und die Verpflichtung zu einer Kompensationszahlung in bereits dargestelltem Umfang.

Kollektive Beteiligung

Plant der Arbeitgeber im Vereinigten Königreich eine Massenentlassung, wird ihm die Verpflichtung auferlegt, in Gespräche mit Gewerkschaften oder gewählten Arbeitnehmersvertretern einzutreten.

Diese Konsultationen müssen stattfinden, bevor die Entlassungen vorgenommen werden:

- 30 Tage zuvor, wenn 20 - 99 Arbeitnehmer entlassen werden sollen und
- 45 Tage bevor 100 oder mehr Arbeitnehmer entlassen werden sollen

innerhalb eines 90 Tageszeitraumes.

Hierbei stattfindende Fehler können zu einer Zahlungsverpflichtung führen, welche in ihrer Höhe bis zu 90 Tagen Gehalt pro entlassenen Arbeitnehmer betragen kann. Darüber hinaus muss die zuständige Regierungsbehörde innerhalb von 30 bzw. 45 Tagen vor den Kündigungen formal informiert werden. Andernfalls drohen eine Verurteilung und Strafzahlung.

Ich weiss, was Sie denken,
“hat er nun 19 oder 20
Arbeitnehmer entlassen?”
Wissen Sie was, in der
Aufregung habe ich das leider
auch ganz vergessen



Diskriminierung

Zusätzlich zu den Kündigungsschutzrechten werden Arbeitnehmer europaweit davor geschützt, aus folgenden Gründen diskriminiert zu werden:

- Geschlecht oder Familienstand (inklusive gleichgeschlechtlicher Partnerschaften)
- Schwanger- und Mutterschaft
- Geschlechtsumwandlung
- Rasse oder Nationalität
- Religion oder Glaube
- Sexuelle Orientierung
- Alter (sowohl jüngerer als auch älterer Arbeitnehmer), oder
- Behinderung

Bemerkenswert ist an dieser Stelle die weit unterschiedliche Entwicklung und Relevanz von Diskriminierungsklagen und –verfahren in Deutschland und dem Vereinigten Königreich. Während dieses Feld in Deutschland eine eher untergeordnete Rolle im Rahmen der täglichen Arbeit mit und um Kündigungen spielt – wenn auch mit steigender Relevanz –, stellt diese Art der Rechtsverfolgung in England einen Hauptbestandteil der arbeitsrechtlichen Beratung und das größte Risiko für den Arbeitgeber dar und wird von Arbeitnehmern häufig im Zusammenhang mit einer Klage gegen eine ausgesprochene Kündigung vorgebracht.

Whistleblowing/Enthüllung

Darüber hinaus wird der Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen geschützt, wenn er eine Whistleblowingbeschwerde einreicht, sodass unabhängig von seiner Dienstzeit für den Arbeitnehmer also Rechtsschutz bestehen kann, wenn er für die Allgemeinheit wichtige Informationen bekannt gibt.

Schadensersatz und Schmerzensgeld

Wird der Arbeitnehmer aus einem ihn diskriminierenden Grund oder Whistleblowing gekündigt, kann dieser den Arbeitgeber wegen Verlust des Verdienstes verklagen. Hierbei gibt es keine betragsmäßige Obergrenze, allerdings besteht eine Verpflichtung zur Minderung des Verlustes/Schadens. Zusätzlich kann Schmerzensgeld verlangt werden, das sowohl im Falle der Diskriminierungs- als auch der Whistleblowingklage jedoch in den seltensten Fällen £30,000 übersteigen wird.

Beschäftigung von entsandten Arbeitnehmern

Das Recht der Arbeitnehmerentsendung entspricht in seinen Grundzügen, bedingt durch die europäische Rechtsetzung, derjenigen in Deutschland. So darf auswärtigen Arbeitnehmern vertraglich nicht derjenige Schutz vorenthalten werden, welcher ihnen durch Europarecht zuteil wird. Dies gilt auch für Entsandte aus Drittstaaten wie den USA. Ebenso ist dies bei jeder Kündigungsüberlegung, aber auch bei Gerichtsstandsklauseln zu bedenken.

Ist es unter dem Becher?

Pech gehabt – kein Boni für Sie dieses Jahr



Kündigungsoptionen

Dem Arbeitgeber stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, um das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich zu beenden. Hierbei muss der Arbeitgeber sich zunächst darüber Gedanken machen, was sein eigentliches Ziel ist, bevor eine Strategie zur Umsetzung erarbeitet wird. Der zu wählende Ansatz wird von einer Reihe verschiedener Faktoren abhängen, wie z. B.

- den rechtlichen Rahmenbedingungen
- Risikoeinschätzungen und –bereitschaft
- Kosten
- Zeit, oder
- betriebliche Interessen

Hierbei ist es wichtig, im Vorfeld der Einleitung einer Kündigung, Rat einzuholen, um das Unternehmen in eine bestmögliche Position zu bringen.

So besteht die Möglichkeit für eine Einigung – sowohl außerhalb als auch während eines gerichtlichen Verfahrens. Wird eine solche Einigung erreicht, sollte diese schriftlich in einem gesetzlich geregelten Auflösungsvertrag (settlement agreement) festgehalten werden. Hierbei muss sich der Arbeitnehmer rechtlichen Rat einholen, damit die Einigung für ihn bindend wird und rechtliche Ansprüche erlöschen.

Sechs Tipps für eine erfolgreiche Kündigung

1. **Starten** Sie den Prozess bezüglich der in Frage kommenden Arbeitnehmer frühzeitig, um die notwendigen Gespräche führen zu können.
2. **Befolgen** Sie Richtlinien und Verfahrensvorschriften so genau wie möglich, um das finanzielle Risiko zu minimieren.
3. **Kommunizieren** Sie mit den Arbeitnehmern über zukünftige, geplante und sich in der Umsetzung befindliche Restrukturierungen.
4. **Akzeptieren** Sie, dass Zeit vergehen wird zwischen der Entscheidung zur Vornahme der Kündigung und der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
5. **Dokumentieren und archivieren** Sie sorgfältig die getroffenen Entscheidungen, die Gründe, auf die sie gestützt wurden und die gesammelten Beweise dafür.
6. **Bedenken** Sie, der Arbeitsvertrag kann neben den vertraglichen auch noch von diesen überlagernden gesetzlichen Regelungen beeinflusst werden.

Zum Abschluss

Das Kündigungsverfahren in England ist weitgehend von einer förmlichen Verfahrensweise geprägt. Um dort Fehler, die sich wesentlich auf das Ergebnis eines etwaigen Kündigungsprozesses auswirken können, zu vermeiden, ist eine rechtzeitige, rechtliche Beratung unerlässlich. Diese sollte idealerweise bereits vor der geplanten Kündigung begonnen werden.

Kontakdaten



Clare Murray
Managing Partner
clare.murray@cm-murray.com
+44 (0) 207 933 9134



Bettina Bender
Partner
bettina.bender@cm-murray.com
+44 (0) 207 933 9123



Anna Birtwistle
Partner
anna.birtwistle@cm-murray.com
+44 (0) 207 933 9121



Esther Martin
Partner
esther.martin@cm-murray.com
+44 (0) 207 933 9120



David Fisher
Partner
david.fisher@cm-murray.com
+ 44 (0) 207 933 9122



Susanne Foster
Director of Knowledge & Compliance
susanne.foster@cm-murray.com
+44 (0) 207 933 9122

Was die Fachwelt über uns sagt

Chambers and Partners:

“CM Murray LLP ist hoch angesehen für die Qualität ihrer Arbeit in Bezug auf Führungskräfte, mit besonderem Schwerpunkt auf Team-Moves und Diskriminierungsfälle. Die Kanzlei ist auch durch die Vertretung von Niederlassungen ausländischer Unternehmen im Vereinigten Königreich aufgefallen.”

Legal 500:

“Die rechtliche Beratung von CM Murray LLP gilt als ausgezeichnet. CM Murray LLP vertritt Arbeitgeber und Führungskräfte. Das Team ist besonders in folgenden Bereichen aktiv: Diskriminierungsklagen, Beratung von Unternehmen, Team-Moves und Austritte von Führungskräften. Managing Partnerin Clare Murray ist `exzellent` und Bettina Bender ist `herausragend`.”

CM Murray LLP

First Floor, 36–38 Cornhill, London, UK EC3V 3NG

www.cm-murray.com

T: +44 (0) 207 933 9133

Out of hours: +44 (0) 7957 383079

Twitter: @CMMurrayLLP

Illustrations by David Orme dorme@hotmail.co.uk

Design by gmtoucari.com