



Information om
**Lag om samarbete
inom företag**

Information om lag om samarbete inom företag.....	3
Minnelista över samarbetslagens förpliktelser ...	3
1. Lagens syfte och uppbyggnad.....	4
Lagens uppbyggnad.....	4
2. Samarbetspartner	4
3. Information till personal-	
 gruppernas företrädare.....	5
Uppgifter om företagets situation	5
Löneuppgifter	5
Uppgifter om företagets	
anställningsförhållanden	5
Utredning av principerna för anlitan- de av utonstående arbetskraft	5
Information om översätelse av rörelse, fusion och uppsjälkning	5
4. Företagets allmänna planer,	
 principer och mål	6
Personalplan och utbildningsmål	6
Principerna för anlitan- de av hyrd arbetskraft.....	6
5. Avtal och personalens beslut	7
6. Personalkonsekvenser och	
 arbetsarrangemang när företags-	
 verksamheten förändras.....	8
7. Samarbetsförfarandet i samband	
 med överlåtelse av rörelse	8
8. Samarbetsförfarandet när användningen	
 av arbetskraft minskar	9
Förhandlingsförslag.....	9
Parter i samarbetsförhandlingarna	9
Uppgifter som arbetsgivaren skall ge	9
Handlingsplan och handlingsprinciper	9
Förhandlingspliktens innehåll	10
Fullföljandet av förhandlingsskyldighet.....	10
Arbetsgivarens utredningsskyldighet	10
Gottgörelse för anställd då samarbetskyldigheten försumrats	10
Tilläggsuppgifter.....	11



Information om Lag om samarbete inom företag

Samarbetslagens helhetsreform trädde i kraft den 1.7.2007 och gäller från den 1.1.2008. Lagen gäller nu även företag, som sysselsätter 20 – 29 personer. Lagförändringen innebär att ungefär 2 800 nya företag med över 66 000 anställda berörs av lagen.

Den nya samarbetslagen medför många nya skyldigheter för företag med minst 20 anställda i regelbundet arbetsavtalsförhållande. Den tidigare lagen gällde företag med en personal på minst 30 personer. Företagarna i Finland har kraftigt kritiserat det att lagens tillämpningsområde utvidgats att gälla företag med under 30 anställda. Enligt en medlemsenkät gjord i december 2007 anser företagarna att den nya samarbetslagen hämmar företagets tillväxt och ökar användning av korttidsanställda.

I praktiken förpliktar lagen arbetsgivaren att före beslutsfattandet förhandla med de anställda om de planer, som påverkar dessas ställning. Samarbetet berör i huvudsak frågor, som arbetsgivaren har beslutsrätt i. I princip har de anställda inte rätt att protestera mot arbetsgivarens beslut, undantaget vissa särfall då lagen förutsätter avtal med personalen.

Minneslista över samarbetslagens förpliktelser:

- 1. Information till personalgruppernas representanter**
 - Uppgifter som ges en gång per år
 - Bokslutsuppgifter
 - Löneuppgifter
 - En utredning över principerna för användning av utomstående arbetskraft
 - Uppgifter som ges minst två gånger per bokföringsperiod
 - En utredning över företagets ekonomiska situation
 - Uppgifter som ges kvartalsvis
 - Uppgifter om företagets anställningar
- 2. Företagets allmänna planer, principer och mål**
 - Principer och praxis vid anställningar (över 30 anställda)
 - Personalplan och utbildningsmålsättningar
 - Principer för användning av utomstående arbetskraft, anmälningar och fortsatt förhandlingsförfarande
 - Företagets interna informationsprocedur (över 30 anställda)
 - Behandling av de till övrig lagstiftning anslutande planerna, principerna och praxis (över 30 anställda)
- 3. Avtal och personalens beslut**
 - Samarbetsskolningens omfattning, innehåll och inriktning
 - Arbetsregler (över 30 anställda)
 - Regler gällande initiativ (över 30 anställda)
 - Fördelning av arbetsbostäder (över 30 anställda)
 - Arbetsplatsens sociala utrymmen
 - Barnens dagvård
 - Arbetsplatsbespisning
 - Understöd för hobby-, rekreation- och semesterverksamhet
- 4. Personalkonsekvenser och arrangemang när företagsverksamheten förändras och beror på;**
 - Avslutande av företaget eller del av detta eller överflyttning
 - Utvidgning eller minskning av verksamheten
 - Anskaffningar av maskiner och anläggningar
 - Förändringar i serviceproduktionen eller produkturvalet
 - Övriga motsvarande förändringar i företagsverksamheten
 - Arbetets organisering
 - Användning av utomstående arbetskraft
- 5. Samarbetsförfarandet i samband med överlåtelse av rörelse**
- 6. Samarbetsförvarandet vid minskning av arbetskraft**

Nedan redogörs i allmänna drag för de förändringar, som den nya samarbetslagen från den 1.1.2008 förorsakar företag med 20 – 29 anställda.

1. Lagens syfte och uppbyggnad

I början av lagtexten definieras syftet enligt följande: Genom denna lag främjas interaktiva samarbetsförfaranden mellan ett företag och dess personal vilka grundar sig på att tillräckliga uppgifter om företagets situation och om dess planer ges till personalen i rätt tid. Målet är att i samförstånd utveckla företagets verksamhet och arbetstagarnas möjligheter att påverka de beslut som fattas i företaget om arbetstagarnas arbete, arbetsförhållanden och ställning i företaget. Målet är också att intensifiera arbetsgivarens, personalens och Arbetsmarknadsmyndigheternas samarbete i syfte att förbättra arbetstagarnas ställning och stödja deras sysselsättning i samband med förändringar i företagets verksamhet.

Lagens uppbyggnad

Lag om samarbete i företag

- Allmänna bestämmelser, kapitel 1
- Samarbetspartner, kapitel 2
- Information till personalgruppernas företrädare, kapitel 3
- Företagets allmänna planer, principer och mål, kapitel 4
- Avtal om personalens beslut, kapitel 5
- Personalkonsekvenser och arbetsarrangemang när företagsverksamheten förändras, kapitel 6
- Samarbetsförfarandet i samband med överlåtelse av rörelse, kapitel 7
- Samarbetsförfarandet när användning av arbetskraft minskar, kapitel 8
- Särskilda bestämmelser, kapitel 9

Lagtexten hittas på www.finlex.fi

2. Samarbetsparter

Parter i samarbete är arbetsgivaren och företagets personal, som i regel representeras – beroende på vad saken gäller – antingen av personalgruppens representant (vanligtvis förtroendemannen eller förtroendevald eller samarbetsrepresentant) eller den anställda själv. Om personalgruppens representant inte valts, kan arbetsgivaren uppfylla sin samarbetskyldighet tillsammans med

alla som ingår i personalgruppen. Om samarbetsförhandlingarna berör personer i flere personalgrupper, behandlas ärendet vid ett gemensamt möte mellan arbetsgivaren och personalgruppernas representanter. Arbetsgivarens och personalgruppernas representanter kan även överenskomma om en separat förhandlingsdelegation.



3. Information till personalgruppernas företrädare

Uppgifter om företagets ekonomiska situation

Arbetsgivaren skall ge personalgruppernas representanter företagets boksluts- och resultatuppgifter senast när bokslutet fastställts. Om bokslutet inte fastställs, skall uppgifterna ges senast då företaget skall lämna in sin skat- tedeklaration.

Arbetsgivaren skall minst två gånger under redovis- ningsperioden ge en utredning över företagets ekonomiska ställning och utvecklingsperspektiv. Någon exakt tidpunkt för när detta skall ske är inte fastslagen. Om företagets utvecklingsperspektiv dock i väsentlig grad förändras efter utredningen, skall arbetsgivaren omedelbart informera de anställda om förändringen. Detta kan ske vid ett gemen- samt möte, någon skriftlig utredning krävs inte.

Löneuppgifter

Arbetsgivaren skall en gång om året ge statistiska uppgifter per personalgrupp beträffande de utbetalade lönerna. Per- sonalgruppens löneuppgifter skall även ges specificerade per yrkesgrupp i de fall personalgruppens representant så önskar.

I samband med att löneuppgifterna ges skall perso- nal- och yrkesgrupperingen enligt lagen uppgöras så, att den enskilda anställdas löneuppgifter inte framgår av upp- gifterna.

Uppgifter om företagets anställningsförhållanden

Arbetsgivaren skall, högst kvartalsvis, på begäran ge per- sonalgrupperna ge en redogörelse för antalet arbetstagarare i anställningsförhållanden på viss tid och på del tid i före- taget.

Utredning av principerna för anlitande av utomstående arbetskraft

Personalgruppernas representant skall årligen på begäran ges uppgifter om principerna för anlitande av arbetskraft på grundval av underleverantörsavtal.

Informationen förpliktar inte arbetsgivaren att för- handla om principerna för underleverantörskap eller enskilda entreprenadavtal. Arbetsgivaren är inte heller skyl- dig att informera om enskilda entreprenöravtal, som avviker från de uppgivna principerna.

I de fall entreprenaden har konsekvenser för persona- len i företaget, kan arbetsgivaren ha en samarbetslagenlig skyldighet att förhandla med de anställda.

Personalgruppernas företrädare har rätt att be arbets- givaren om mera preciserade uppgifter, då det gäller frågor som berör ovannämnda informationsskyldighet. Arbetsgi- varen skall svara på frågorna inom rimlig tid.

Information om överlåtelse av rörelse, fusion och uppsjälkning

Överlåtare av rörelse och mottagare är skyldiga att infor- mera om överlåtelsen. Informationsskyldigheten berör grunderna för överlåtelsen, tidpunkten, hur den påverkar de anställda samt de planerade åtgärder, som berör dessa. Informationsskyldigheten gäller även fusioner och upp- själkningar.

4. Företagets allmänna planer, principer och mål

I och med den nya samarbetslagen har företag, som sysselsätter minst 20 personer, skyldighet att förhandla om företagets allmänna planer, principer och mål innan de tas i bruk.

Arbetsgivaren skall ta initiativ till samarbetsförhandlingar, som berör planer, principer och mål, i så god tid före förhandlingarna inleds att personalgruppernas representanter har tid att förbereda sig. Arbetsgivaren skall i samband med initiativet till förhandlingar meddela tid och plats för samarbetsförhandlingarna.

Lagen ställer inga krav på en fast tidsgräns för när initiativet till förhandlingar tas. Förhandlingsinitiativet kan ges muntligt, men i praktiken är det skäl att göra det skriftligt. Personalgruppernas representanter kan även be om att samarbetsförhandlingar inleds, då arbetsgivaren skall ta initiativ till förhandlingar eller komma med en skriftlig utredning varför samarbetsförhandlingar inte är nödvändiga. Förhandlingarna skall föras i god samarbetsanda med enighet som mål, men den slutliga beslutsrätten har arbetsgivaren. Ingen minimitid för förhandlingar finns inskriven i den nya lagen.

Arbetsgivaren skall informera om resultatet av förhandlingarna och den planerade tidpunkten för ikraftträdandet. Om arbetsgivaren underlåter att uppfylla sin förhandlingsplikt, kan arbetsgivaren dömas att betala böter för brott mot samarbetsförpliktelsen.

Personalplan och utbildningsmål

I företaget skall vid samarbetsförhandlingarna årligen utarbetas en personalplan och utbildningsmål för upprätthållande och befrämjande av arbetstagarnas yrkeskunnande.

Personalplanen och utbildningsmålen skall åtminstone omfatta uppgifter om företagets personalstruktur och antalet anställda, principerna för användningen av olika former av arbetsförhållande och en uppskattning av personalens yrkeskunnande samt de på uppskattning baserade utbildningsmålen.

I personalplanen och utbildningsmålen skall uppmärksamhet fästas vid äldre arbetstagares särskilda behov liksom vid de metoder och möjligheter som arbetstagarna kan utnyttja för att skapa balans mellan arbete och familjeliv.

Företag, som sysselsätter 20 – 29 anställda, kan avtala om att förhandlingarna ersätts med en för hela personalen arrangerad sammankomst där personalplanen och utbildningsmålen behandlas. Stadgandena, som berör personalplanen och utbildningsmålen, träder i kraft i de berörda företagen med omedelbar verkan från 1.1.2008.

Principerna för anlitande av hyrd arbetskraft

Samarbetsproceduren gäller även behandlingen av principerna för hyrd arbetskraft. Dessa principer kräver dock inte årlig behandling förutsatt att principerna inte förändras. Företag, som sysselsätter 20 – 29 personer, behöver alltså inte föra samarbetsförhandlingar då det gäller enskilda avtal om hyrd arbetskraft. Arbetsgivaren skall dock i initialskedet informera representanten för personalgruppen, som skulle påverkas av den hyrda arbetskraften, om avsikterna.

5. Avtal och personalens beslut

Samarbetslagen innehåller även vissa frågor om vilka överenskommelse skall träffas mellan arbetsgivaren och personalgruppens representant. Överenskommelsen utgör ett undantag från huvudregeln, enligt vilken arbetsgivaren har beslutsrätt då det gäller samarbetsprocedurfrågor.

Arbetsgivaren eller en företrädare för en personalgrupp kan lägga fram förhandlingsinitiativ. I förhandlingsinitiativet skall det ärende som skall behandlas vid förhandlingarna samt grunderna för förhandlingsinitiativet utredas i huvuddrag.

Arbetsgivaren skall efter förhandlingsinitiativet antingen ge personalgruppens representant de aktuella uppgifterna eller utan dröjsmål meddela om arbetsgivaren anser att det inte finns skäl för de initierade förhandlingarna.

Arbetsgivaren kommer med en inbjudan till förhandling, som förs i god samarbetsanda med ett avtal om de aktuella frågorna som mål. Någon minimitidsgräns har inte utsatts för förhandlingarna. Arbetsgivaren skall informera om vilka avtal som träffats på basis av samarbetsförhandlingarna samt vad avtalen innehåller. Informationen skall delges på lämpligt sätt så att tillämpningen står klar för varje enskild anställd.

I företag, som sysselsätter 20 – 29 personer, skall följande ärenden avtalas om mellan arbetsgivaren och personalens representant:

- den årliga samarbetsutbildningens omfattning, innehåll och utbildningens inriktning enligt personalgrupp inom ramen för de medel som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål,
- planeringen och användningen av arbetsplatsens personalutrymmen och motsvarande lokaler samt ordnandet av barndagvård och personalbespisning inom ramen för de medel som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål, samt
- de allmänna grunderna för fördelning av understöd som arbetsgivaren anvisat för personalens hobby-, rekreations- och semesterverksamhet.

Om samarbetsförhandlingarna beträffande ovannämnda frågor inte leder till en överenskommelse, fattas beslutet av de behöriga företrädarna för personalgrupperna – inte av arbetsgivaren, Stadgande om frågor, som skall överenskommas om tillämpas dock endast om arbetsgivaren beviljar anslag för ändamålet.



6. Personalkonsekvenser och arbetsarrangemang när företagsverksamheten förändras

Då man talar om samarbetsförhandlingar kopplas i allmänhet effekten på personalen till personalminskningar, vilket dock inte alltid stämmer. Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet gäller även sådana förändringar av företagsverksamheten eller arbetsarrangemangen, som inte leder till en minskning av arbetskraften.

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas konsekvenser för personalen som följer av

- att företaget eller någon del av det läggs ner, flyttas till annan ort eller att dess verksamhet utvidgas eller inskränks;
- anskaffningar av maskiner och anläggningar;
- förändringar i serviceproduktionen eller produkturvalet;
- andra motsvarande förändringar av företagsverksamheten;
- arbetstidsarrangemang
- anlitan det av utomstående arbetskraft

Med anledning av ovannämnda åtgärder skall vid samarbetsförhandlingarna behandlas de för arbetstagarna väsentliga förändringarna i arbetsuppgifterna, som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet och inverkar på arbetsprocedurer, arbetsarrangemang och arbetsutrymmen, förflyttningar från en uppgift till en annan samt arrangemang, beträffande den ordinarie arbetstiden.

Det krävs inga samarbetsförhandlingar i de fall förändringarna inte i väsentlig grad påverkar personalen. Väsentliga förändringar är något som kräver ett övervä-

gande i större skala och bla inbegriper beaktande av hur länge förändringen varar och hur omfattande den är samt hur många anställda den planerade förändringen berör.

Arbetsgivaren skall ta initiativ till samarbetsförhandlingar då det gäller åtgärder, som berör personalen och arbetsarrangemang, i så god tid att personalgruppernas representant har möjlighet att förbereda sig för förhandlingarna.

Arbetsgivaren skall även ge personalen eller personalgruppernas representanter de uppgifter som behövs för behandling av ett ärende. Uppgifterna skall i första hand bifogas förhandlingsinitiativet. Arbetsgivaren skall i samband med förhandlingsinitiativet uppges när och var förhandlingarna inleds. Lagen stipulerar ingenting om en fastslagen tid för delgivningen av förhandlingsinitiativet.

Förhandlingsinitiativet kan ges muntligt, men i praktiken är det skäl att göra det skriftligt. Representanterna för personalgrupperna kan även be om att samarbetsproceduren inleds, då arbetsgivaren skall komma med initiativet eller en skriftlig utredning varför samarbetsförhandlingar inte är av nöden. Förhandlingarna skall föras i god samarbetsanda med enighet som mål, men det slutliga beslutet fattar arbetsgivaren.

Den nya samarbetslagen har inga stadganden om en minimitid för förhandlingarna. Arbetsgivaren skall informera om resultatet av förhandlingarna, antingen till företrädaren för den berörda personalgruppen eller alla de anställda, som beslutet berör. Om arbetsgivaren underlåter att uppfylla förhandlingsplikten, kan arbetsgivaren dömas till böter för brott mot samarbetsförpliktsen.

7. Samarbetsförfarandet i samband med överlåtelse av rörelse

Överlåtaren och förvärvaren av en rörelse skall för företrädarna för de personalgrupper som berörs av överlåtelsen utreda

- tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen,
- orsakerna till överlåtelsen,

- de juridiska, ekonomiska och sociala följderna av överlåtelsen för arbetstagarna, samt
- de planerade åtgärder som berör arbetstagarna

Överlåtelsen skall meddela personalen i god tid och mottagaren senast en vecka efter att mottagningen skett.

8. Samarbetsförfarandet när användningen av arbetskraft minskar

Om arbetsgivaren överväger att säga upp eller permittera en eller flera arbetstagare eller överföra anställda till anställning på deltid av ekonomiska eller produktionstekniska skäl, är samarbetslagens förhandlingsplikt mera invecklad och utmanande. Samarbetslagen tillämpas inte om uppsägning sker på grund av personliga orsaker.

Förhandlingsförslag

Arbetsgivaren skall komma med ett skriftligt förslag till samarbetsförhandlingar och sysselsättningsåtgärder senast fem dagar före förhandlingarna inleds. Av det skriftliga förhandlingsförslaget skall åtminstone framgå tid- och plats för förhandlingarna samt huvudpunkterna i förslaget, som gäller de ärenden som skall behandlas.

Parter i samarbetsförhandlingarna

Vid förhandlingar med arbetsgivarens företrädare representeras de anställda i regel av företrädarna för personalgruppen eller –grupperna. Förhandlingarna kan även föras vid ett gemensamt möte. Om de planerade åtgärderna endast berör en enskild anställd och flere, kan förhandlingarna föras mellan arbetsgivare och anställd. De anställda har dock rätt att kräva att förhandlingarna förs mellan företrädaren för de anställda och arbetsgivaren.

Uppgifter som arbetsgivaren skall ge

Om arbetsgivaren överväger uppsägning, permitteringar för mer än 90 dagar eller överföring till anställning på deltid och dessa gäller minst tio arbetstagare, skall arbetsgivaren lämna företrädarna för de berörda arbetstagarna skriftligen de uppgifter han förfogar över om

- grunderna för de planerade åtgärderna;
- en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, permitteringar och överföring till anställning på deltid;
- en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetsgivare som sägs upp, permitteras och överförs till anställning på deltid, samt
- en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna eller överföringarna till anställning på deltid verkställs.

Dessa uppgifter skall bifogas förhandlingsframställningen.

Förhandlingsframställningen skall även skickas skriftligt till Arbetskraftsbyrån senast då samarbetsförhandlingarna inleds. Uppgifterna, som erhållits efter arbetsgivarens förhandlingsförslag, kan ges senast i förhandlingen som inleder samarbetsförhandlingarna.

Om arbetsgivaren överväger uppsägning av under tio anställda, permittering eller överföring till deltidsarbete eller minst tio anställdas permittering för en kortare tid än 90 dagar, kan arbetsgivaren ge de berörda anställda eller deras företrädare dessa uppgifter muntligt – om inte den anställda eller personalgruppen uttryckligen ber om att få uppgifterna skriftligt.

Handlingsplan och handlingsprinciper

Efter att ha gjort en förhandlingsframställning beträffande avsikten att säga upp minst tio arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, skall arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds lämna företrädarna för personalen ett förslag till en sysselsättningsbefrämjande handlingsplan. Vid beredningen av planen skall arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med Arbetskraftsmyndigheterna utreda den offentliga Arbetskraftsservice som kan underlätta möjligheterna att få arbete.

Handlingsplanen skall innehålla följande uppgifter:

- den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna
- förfarandet vid förhandlingarna
- de planerade handlingsprinciper som under uppsägningstiden kommer att iakttas vid användning av tjänster enligt lagen om offentlig Arbetskraftsservice (1295/2002) samt vid främjandet av de arbetssökandes sysselsättnings- och utbildningsmöjligheter.

Om de uppsägningar som övervägs av arbetsgivaren gäller färre än tio personer, skall arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper dels för att under uppsägningstiden stödja arbetstagarna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning.

Förhandlingspliktens innehåll

Frågor som berör minskningar av arbetskraften skall förhandlas om i god samarbetsanda för att nå enighet. Vid förhandlingarna skall följande ärenden behandlas:

- grunderna för och verkningarna av dessa åtgärder
- handlingsprinciper eller handlingsplan (enligt ovan)
- alternativen för att begränsa den krets av personer som är föremål för minskningen av arbetskraften och för att lindra följderna av minskningen av arbetstagarna.

Fullföljandet av förhandlingsskyldighet

I företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anses arbetsgivaren alltid ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet då förhandlingar förts under en 14 dagars tidsperiod räknat från när förhandlingarna inleddes, om inte under samarbetsförhandlingarna annat beslut fattas.

Arbetsgivarens utredningsskyldighet

Arbetsgivaren skall inom en rimlig tid efter att förhandlingsskyldigheten uppfyllts presentera för personalgruppernas företrädare en allmän utredning om de beslut som övervägs på grundval av samarbetsförhandlingarna. Av utredningen skall framgå, beroende på vilka ärenden som för-

handlats om, åtminstone antalet personer som skall sägas upp, permitteras och överföras till anställningar på deltid enligt personalgrupp, permitteringarnas längd samt inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut om minskning av användning av arbetskraft.

Gottgörelse för anställd då samarbetskyldigheten försumrats

Om arbetsgivaren medvetet eller p.g.a. slarv underlåtit att följa samarbetslagen och uppsagt, permitterat eller överfört till deltidsarbete anställd utan att följa proceduren, som samarbetslagen förutsätter, skall arbetsgivaren ersätta den anställda med en gottgörelse på högst 30 000 euro.

Gottgörelsens storlek påverkas bl.a. av försummelsegraden, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt hur länge den anställda arbetat i företaget. Den anställda kan under den tid arbetsförhållandet pågår kräva gottgörelse inom två år efter slutet av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppstått. Om arbetsförhållandet har avslutats, skall talan väckas inom två år räknat från när anställningsförhållandet avslutades.

Tilläggsuppgifter

Denna text är producerad av Södra Finlands Företagarförening, www.foretag.fi, Thomas Palmgren tel. 050 5003384.

På Företagarna i Finland är jurist Outi Tähtinen specialist på samarbetslagen, tel. 09 229 221.





Företagarna i Finland

Mannerheimvägen 76 A, 3 krs

PL 999, 00101 Helsingfors

Tel. (09) 229 221

Fax. (09) 2292 2980