

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

Kollektivavtal för högre
tjänstemän i
kommunikationsförmedlings- och
logistikbranschen

14.2.2022–31.10.2023

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN I
KOMMUNIKATIONSFÖRMEDLINGS- OCH LOGISTIKBRANSCHEN 14.2.2022–
31.10.2023.**

Innehållsförteckning

1.	Tillämpningsområde	9
2.	Arbetsavtal	9
3.	Lön	9
4.	Arbetstid	10
5.	Övertidsarbete.....	12
6.	Ersättning för resekostnader	12
7.	Semester.....	13
8.	Sparad ledighet	14
9.	Lön för sjukdomstid samt moderskaps- och faderskapsledighet	14
10.	Kort tillfällig ledighet	15
11.	Att återvända från familjeledighet	15
12.	Uppsägningstider.....	15
13	Lokala avtal	16
14	Överlevnadsklausul	16
15	Förtroendemannasystem för högre tjänstemän.....	16
16	Dialog	18
17	Arbetarskyddsfullmäktig	18
18	Ersättning för flyttningsekostnader	18
19	Förhandlingsordning	19
20	Förhållande till grundavtalet	19
21	Förbud mot parallellavtal	19
22	Arbetsfredsförpliktelse.....	19
23	Anteckning av underskrifter	19

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

KOLLEKTIVAVTAL FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN I KOMMUNIKATIONSFÖRMEDLINGS- OCH LOGISTIKBRANSCHEN

De undertecknade förbunden undertecknade i dag 18.2.2022 ett kollektivavtal för högre tjänstemän i kommunikationsförmedlings- och logistikbranschen enligt det förhandlingsresultat som nåddes mellan parterna 14.2.2022.

1 Avtalsperiod

Avtalsperioden inleds 14.2.2022 och avslutas 31.10.2023. Avtalet kan sägas upp så att det upphör att gälla 31.10.2022, ifall ett avtal om omfattningen av lönejusteringarna 2023 inte kan nås före 15.10.2022.

Detta kollektivavtal, som iakttar förhandlingsresultaten, träder i kraft när förbundsstyrelserna har godkänt det. Fram till att det nya kollektivavtalet träder i kraft iaktas bestämmelserna i det tidigare avtalet.

2 Löneuppgörelse

År 2022

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen och förhållandena på respektive företag och arbetsplats. I god tid innan de lokala förhandlingarna inleds lämnar arbetsgivaren till förtroendemannen den nödvändiga informationen om situationen för företagets eller arbetsplatsens ekonomiska situation samt deras förutsedda utveckling. Som grund för förhandlingarna är det ändamålsenligt att dessutom lämna information om grunderna för förslaget om löneuppgörelsen.

Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven i företaget eller på arbetsplatsen. Syftet är också att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.

Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur löneförhöjningar genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ingås med förtroendemannen eller om en förtroendeman inte har valts, med de högre tjänstemännen eller på ett sätt som de gemensamt har kommit överens om. Ett avtal ingås skriftligen 28.2.2022 om man inte kommer överens om att förlänga behandlingstiden.

Lönejustering vid avsaknad av lokal uppgörelse

Ifall en lokal uppgörelse inte kan nås genomförs lönejusteringarna 2022 enligt ett av alternativen nedan (A eller B). Ett avtal om lönejusteringsalternativen (A och B) ingås med förtroendemannen eller, om det inte finns någon förtroendeman, med de högre tjänstemännen på det sätt som de tillsammans har avtalat om. Om man inte når ett avtal genomför arbetsgivaren lönejusteringen enligt alternativ A.

Alternativ A

Lönerna höjs senast 1.2.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,0 procent som fördelas mellan alla högre tjänstemän. Om löneförhöjningarna inte på grund av till exempel systemtekniska orsaker, orsaker som hänför sig till processen för att förhandla fram en lokal löneuppgörelse eller till löneförhöjningens fördelningsprocess kan betalas ut före 1.2.2022, kan höjningen betalas retroaktivt.

Dessutom tillämpas från 1.2.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter för att höja lönerna för de högre tjänstemännen en företagsvis eller arbetsplatsspecifik pott vars storlek uppgår till 0,8 procent beräknat utifrån månadslöner för föregående månad som betalas till de högre tjänstemän vid företaget som omfattas av detta kollektivavtal.

Den företags- eller arbetsplatsspecifika potten är avsedd att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering, produktivitsutveckling på arbetsplatsen och genomförande av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar.

Vid fördelningen av personliga höjningar bör de högre tjänstemännens yrkesskicklighet och arbetsprestation vara riktgivande.

Alternativ B

Arbetsgivaren genomför en löneuppgörelse enligt företagets lönepolitik senast 1.2.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Lönejusteringen är avsedd att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering, produktivitsutveckling på arbetsplatsen och genomförande av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar.

En redogörelse för storleken på och grunderna för den personliga lönejusteringen lämnas till en högre tjänsteman inom två månader efter att lönejusteringen genomförts, dock senast 30.6.2022. Redogörelsen lämnas till varje högre tjänsteman oavsett om den högre tjänstemannen har fått en löneförhöjning.

Information som bör ges åt förtroendemannen

Förtroendemannen har rätt att i rimlig tid efter lönejusteringen få en utredning om den lokalt avtalade eller av arbetsgivaren fastställda fördelningen. Av redogörelsen ska framgå de högre tjänstemännens antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek samt den totala summan löneförhöjningar till högre tjänstemän (högre tjänstemäns lönebelopp före höjningen och efter höjningen).

Förtroendemannaersättningen enligt 14 punkten 17:e stycket i kollektivavtalet höjs med 1,8 procent från och med 1.2.2022.

År 2023

Lönejusteringarna för 2023 genomförs på samma sätt som lönejusteringarna för 2022. I första hand genomförs lönejusteringarna genom en lokal löneuppgörelse. Avtal om kostnadseffekten av en sekundär löneuppgörelse (A eller B) och dess eventuella fördelning ingås genom förhandlingar mellan avtalsparterna före 15.10.2022.

Under augusti–september granskar avtalsparterna hur lönemodellen genomförts samt de utsikter i fråga om ekonomin och sysselsättningen som kan bedömas i branschen. På basis av bedömningen förhandlar parterna före 15.10.2022 om kostnadseffekten och den eventuella fördelningen av de lönejusteringar som genomförs 1.2.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter. I samband med detta kan man utreda förutsättningarna för att fortsätta avtalsperioden efter 31.10.2023.

Ifall man inte före 15.10.2022 kommer överens om storleken på lönejusteringen enligt den sekundära löneuppgörelsen som ska genomföras 1.2.2023, kan vardera avtalsparten säga upp detta avtal så att det löper ut 31.10.2022. Ett skriftligt meddelande om att avtalet sägs upp ska skickas till den andra avtalsparten senast 15.10.2022.

3 Ändringar i texten

3.1. Ändringar i kollektivbestämmelserna

En ny 14 punkt läggs till som lyder:

14. Överlevnadsklausul

Ifall ett företag är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter, som kan leda till att arbetskraften minskas, är det möjligt att utifrån de förändrade omständigheterna avtala med förtroendemannen om att lokalt avvika från vad som föreskrivs i kollektivavtalet. Innan förhandlingarna inleds ska företaget tillstålla förtroendemannen en redogörelse för bolagets gällande ekonomiska situation samt ekonomiska saneringsåtgärder som bolaget vidtagit.

Avtalet ingås för högst ett år och det kan vid behov förlängas, om omständigheterna som föranledde avtalet fortfarande råder.

En ny 16 punkt läggs till som lyder:

16. Dialog

Lokalt kan avtalas om att en dialog för utvecklande av företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetsgemenskap enligt 2 kap. i samarbetslagen (1333/2022) kan genomföras gemensamt för alla företag som hör till koncernen på koncernnivå.

3.2. Tekniska förflyttningar

De nya styckena 4 och 5 läggs till i punkt 4 enligt följande:

4. Arbetstid

Flexitid

Lokalt kan avtalas om att avvika från tidsgränserna för flexitiden och saldot i föregående stycke ordna med flexibel arbetstid, dock så att saldot kan vara högst 120 timmar.

Enligt 12 § i arbetstidslagen kan 12 månader eller ett kalenderår användas som uppföljningsperiod för den maximala flexitiden.

Sjätte stycket i punkt 4 stryks enligt följande:

4. Arbetstid

Förlängningen av den årliga arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar per vecka från och med 1.1.2017 utan att den årliga inkomstnivån förändras grundar sig på konkurrenskraftsavtalet från 2016 och genomförs i första hand genom ett lokalt avtal med förtroendemannen. Förlängningen av arbetstiden för en person som arbetar deltid genomförs enligt förhållandet till längden på arbetstiden enligt arbetsavtalet. Ändringen kan till exempel genomföras i form av hela dagar. Om förlängningen av den årliga arbetstiden inte avtalas lokalt, förlängs en heltidsanställd arbetstagares arbetstid genom att öka arbetstiden per dygn till högst åtta timmar och arbetstiden per vecka till högst 40 timmar, dock så att den årliga arbetstiden förlängs med högst 24 timmar och att en förlängning i form av hela dagar genomförs genom avtal med förtroendemannen.

Ett nytt stycke 8 läggs till i punkt 4 enligt följande:

4. Arbetstid

Förlängning av arbetstiden

Arbetsgivaren får utan hinder av kollektivavtalet och arbetsavtalet och utöver det som avtalats där anvisa varje högre tjänsteman högst 16 timmar ordinarie arbetstid under ett kalenderår. Arbetstid kan inte anvisas till söckenhelger eller lördagen under en söckenhelgsvecka utan att detta överenskommit med den högre tjänstemannen. För ordinarie arbetstid som tillkommer betalas förutom månadslönen också enkel timlön. Högre tjänstemän har möjlighet att från fall till fall vägra förändringar av arbetstiden i enlighet med detta stycke, när det finns sakliga och vägande personliga skäl till detta.

De nya styckena 9 och 10 läggs till i punkt 4 enligt följande:

4. Arbetstid

Utbildning och utvecklingstillfällen

Arbetsgivaren kan utöver den högre tjänstemannens ordinarie årsarbetstid besluta om utbildning som är nödvändig för att utföra arbetet, antingen på arbetsplatsen eller på av arbetsgivaren anvisad plats. Sådana utvecklingstillfällen får högst omfatta 8 timmar per kalenderår.

Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den ordinarie årliga arbetstiden som regleras i kollektivavtalet eller arbetsavtalet. För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas ersättning motsvarande enkel timlön. Utbildningar eller utvecklingsevenemang kan också utgöra en hel dag. Utbildningar eller utvecklingsevenemang kan inte ordnas på söckenhelger.

Rubriken och innehållet i 7 punkten ändras på följande sätt:

7. Semester

Den högre tjänstemannens semester fastställs enligt semesterlagen och det som avtalats i detta kollektivavtal. Semesterlagen tillämpas om inget annat föreskrivits i kollektivavtalet.

7.1. Intjänande av semester

Den högre tjänstemannen tjänar in semester för varje full kvalifikationsmånad enligt följande:

a) Om anställningsförhållandet före kvalifikationsårets slut har fortgått under ett år enligt 2 kap.5 § 1 mom. i semesterlagen:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

b) Om anställningsförhållandet före kvalifikationsårets slut har fortgått minst ett år enligt 2 kap.5 § 1 mom. i semesterlagen:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

Om det i det arbetsavtal som ingåtts med en högre tjänsteman har avtalats om längre semestrar än i semesterlagen, proportioneras dessa enligt det nya systemet. Ändringen genomförs som ett arbetsavtalsärende och tilläggssemestrar läggs inte till i kollektivavtalet.

7.2. Förbrukning av semestrar

Då semester beviljas är semesterdagarna vardagar som ingår i semestertiden. Som vardagar räknas inte vid tillämpningen av detta avtal helgfria lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, julafton, midsommarafton, självständighetsdagen eller första maj.

I deltidsarbete som inte utförs regelbundet dagligen i form av förkortad arbetstid och där arbetstagaren har semester under samtliga arbetsdagar som ingår i kalenderveckan, förbrukas det antal semesterdagar som motsvarar antalet vardagar under kalenderveckan.

7.3. Övriga ändringar i semesterlagen

Med de 12, 18 och 24 dagar som nämns i 7 a §, 20 §, 21 §, 27 § och 20 § i semesterlagen avses omvandlat till semesterdagar 10, 15 och 20 semesterdagar. Divisorerna 6 och 25 enligt 17 § i semesterlagen är i det nya semestersystemet 5 och 20,83. I övrigt iakttas bestämmelsen i semesterlagen.

7.4. Semesterpenning

I semesterpenning betalas 50 % av en högre tjänstemans semesterlön ifall man inte lokalt kommer överens om annat. Semesterpenningen ska betalas ut i samband med utbetalningen av semesterlönen, om inte annat avtalas lokalt.

Arbetsgivaren och en högre tjänsteman kan avtala om att byta semesterpenningen mot motsvarande ledighet. Byte mot ledighet och beviljande av ledigheten ordnas enligt principerna för flexledighet som allmänt iakttas i företaget eller genom att avtala om ledigheten på annat sätt.

8 punkten 1 mom. ändras på följande sätt:

8. Sparad ledighet

Om så överenskoms kan en högre tjänsteman spara den del av sin semesterrätt eller hela den semesterrätt som överstiger 15 dagar. Dessutom kan arbetstagaren och arbetsgivaren avtala om att semesterpenningen i anknytning till sparad semester byts ut mot motsvarande ledig tid.

4 Övriga ärenden

Ersättning för resekostnader

Eurobeloppen för ersättningar av resekostnader justeras åren 2021, 2022 och 2023 enligt Skatteförvaltningens beslut rörande dessa.

Förhållande till arbetsavtal

De villkor för anställningsförhållandet i en högre tjänstemans arbetsavtal som gäller vid ingången av en kollektivavtalsperiod ändras inte genom bestämmelserna i detta kollektivavtal.

Arbetsgrupp för lokala avtal

Kollektivavtalsparterna tillsätter en arbetsgrupp i syfte att främja lokala avtal. Parterna granskar i synnerhet möjligheterna att ingå lokala avtal enligt den nya samarbetslagen och kommer överens om hur kollektivavtalet ska ändras med anledning av dessa.

Arbetsgrupp för familjeledighetsreform

När familjeledighetsreformen (RP 129/2021) träder i kraft (1.8.2022) har arbetsgruppen justerat kollektivavtalets lönebestämmelser om moderskaps- och faderskapsledighet till följd av beteckningarna så att de överensstämmer med familjeledighetsreformen. Det görs på ett sätt som gör att kostnaderna inte ökar och att det totala antalet lediga dagar med lön förblir på samma nivå som före reformen.

Om arbetsgruppens arbete inte har slutförts när lagen träder i kraft, tillämpas bestämmelsen om lön under moderskapsledighet så att en arbetstagare som har rätt till graviditetsledighet och graviditetspenning har rätt till lön för den sammanlagda tiden för graviditetsledighet och föräldraledighet för samma tidsperiod som om personen hade fått lön för moderskapsledighet. Bestämmelsen om lön för faderskapsledighet tillämpas på så sätt att en pappa som har rätt till föräldraledighet och föräldrapenning har rätt till lön för föräldraledighet för samma tidsperiod som han hade fått lön för faderskapsledighet.

5 Bestämmelser som hänför sig till de ändrade bestämmelserna kring beräkningen av semesterar

5.1. Införande av bestämmelserna

Bestämmelserna träder stegvis i kraft inom Posti Group beroende på hur systemet enligt projektet för att förnya lönebetalningssystemet tas i bruk vid företaget i fråga. Enligt en preliminär bedömning kommer det förnyade systemet i sin helhet att ha tagits i bruk före slutet av 2022.

Vid övriga företag ska de nya bestämmelserna införas senast 1.4.2022.

5.2. Införande av gamla semesterdagar i det nya systemet

De semesterar och sparade ledigheter arbetstagaren tjänat in enligt semesterlagen och bestämmelserna i det gällande kollektivavtalet (gamla semester-systemet) och som arbetstagaren ännu inte hållit då de överförs till det nya systemet omvandlas till det nya systemet enligt följande omvandlingsschema:

Beräkningsformel: antal semesterdagar x 5/6

- Hela semesterveckor (6 dagar) omvandlas till 5 semesterdagar
- Enskilda semesterdagar omvandlas inte vid övergången. Parterna är ense om att man ska sträva efter att hålla semesterarna före övergången så att de semesterdagar som finns kvar vid övergången till det nya systemet endast utgör hela veckor.

Semesterlönen för arbetstagare med timlön beräknas vad gäller omvandlade semesterdagar så att den intjänade semesterlön som finns kvar delas med antalet omvandlade semesterdagar.

Omvandlingen genomförs då arbetstagaren överförs till det nya lönebetalningssystemet och det nya semester-systemet.

5.3 Uppföljningsgrupp

Parterna tillsätter en uppföljningsgrupp som har i uppgift att granska hur de nya semesterbestämmelserna fungerar och eventuella missförhållanden som framkommit.

Uppföljningsgruppen fäster uppmärksamhet vid att det nya systemet genomförs på ett kostnadsneutralt sätt. Parterna kan avtala om nödvändiga förändringar. Uppföljningsgruppen består av representanter för de organisationer som är parter i kollektivavtalet och representanter för medlemsföretagen. Uppföljningsgruppen sammanträder vid behov på begäran av någondera kollektivavtalspart.

5.4. Bestämmelser som följs tills semesterberäkningsreformen tas i bruk

Fram tills det att semesterberäkningsreformen tas i bruk följer företaget bestämmelserna i 7 punkten och 8 punkten 1 mom. i kollektivavtalet för högre tjänstemän i kommunikationsförmedlings- och logistikbranschen som gäller under tiden 11.3.2020-31.10.2021 i stället för de bestämmelser som avtalats i kollektivavtalet.

6 Avtalets giltighet

Avtalsperioden inleds 14.2.2022 och avslutas 31.10.2023. Avtalet kan sägas upp så att det upphör att gälla 31.10.2022, ifall ett avtal om omfattningen av lönejusteringarna 2023 inte kan nås före 15.10.2022. Efter det fortsätter kollektivavtalet att gälla ett år i sänder om de undertecknade förbunden inte säger upp det minst sex veckor före utgången av en avtalsperiod.

Helsingfors den 18 februari 2022

**ARBETSGIVARNA FÖR
SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf**

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Tuomas Aarto

Kosti Hyypä

Minna Ääri

Teemu Hankamäki

KOLLEKTIVAVTAL FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN I KOMMUNIKATIONSFÖRMEDLINGS- OCH LOGISTIKBRANSCHEN

1. Tillämpningsområde

Detta avtal ska tillämpas på de högre tjänstemännen i Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf:s medlemsföretag som är verksamma i informationsförmedlings- och logistikbranschen.

För utförandet av högre tjänstemäns uppgifter krävs kunskaper och färdigheter som motsvarar högskole- eller yrkeshögskoleutbildning. Formell behörighet via utbildning eller avsaknad av den avgör dock inte i sig om en person är en högre tjänsteman eller inte. De högre tjänstemännens arbete är relativt självständigt och ansvarsfullt. I praktiken kan de högre tjänstemännen i olika företag arbeta som assistenter till företagsledningen, som chef inom ledning på mellannivå eller i expertuppgifter som kräver specialkunskaper och -färdigheter. De högre tjänstemännens uppgifter skiljer sig från de uppgifter som de tjänstemän som omfattas av kollektivavtalet för informationsförmedlings- och logistikbranschen utför och är i regel mera krävande.

Detta avtal tillämpas inte på personal som hör till företagsledningen eller som utifrån sina uppgifter eller sin övriga ställning ska anses arbeta inom företagsledningen eller inom ledningen av en självständig del av företaget eller i med dessa jämförbara självständiga uppgifter.

2. Arbetsavtal

Arbetsavtal för en högre tjänsteman ingås skriftligen.

3. Lön

En högre tjänstemans lön ska avtalas individuellt genom arbetsavtalet. Vid lönesättning ska man beakta hur krävande uppgifter, hurdan utbildning och hurdan yrkeskompetens arbetstagaren har.

Lönepolitik

Vilken lönepolitik som ska tillämpas på personalen bestäms inom företaget. Förbunden rekommenderar att en lönepolitik med syfte att stegvis höja lönerna enligt hur krävande uppgifter arbetstagaren har, belöna arbetsprestationen och förbättra företagets effektivitet och lönsamhet ska antingen helt eller delvis grunda sig på följande principer.

Lönepolitiken:

- Stöder förverkligandet av företagets affärsidé och utvecklingen av effektiviteten, lönsamheten och konkurrenskraften
- Beaktar hur krävande arbetsuppgifter och hur mycket ansvar individen har, belönar individen för hans eller hennes kunskaper och arbetsprestationer och sporrar till yrkesutveckling

- Är tydlig, långsiktig och konsekvent men kan ändras flexibelt om företagets verksamhetsbetingelser eller affärsidé kräver det.

En förutsättning för en lyckad lönepolitik är att chefen och den högre tjänstemannen diskuterar dess principer. Chefen och den högre tjänstemannen ska också diskutera hur arbetsuppgifterna utförs och hur detta påverkar lönen. Om företaget tillsammans med en företrädare för de högre tjänstemännen har avtalat om principerna för lönepolitiken kan man i så fall även avtala om löneförhöjningar på ett sätt som avviker från det som avtalats på förbunds nivå.

Arbetsgivaren kan komplettera löner med resultatpremier som i regel baserar sig på operativa mål såsom produktivitets- och utvecklingsmål och med vinstpremier som till väsentliga delar baserar sig på ekonomiska resultat såsom omsättning, driftsbidrag och rörelseresultat.

Arbetstagaren får hela resultat- och vinstpremien i form av en engångsersättning och den beaktas inte separat vid beräkningen av arbetstagarens semesterlön och -ersättning, övertids- och arbetstidsersättningar eller andra löner, tillägg och ersättningar enligt kollektivavtalet. På resultat- och vinstpremietillägg tillämpas inte löneförhöjningsbestämmelser enligt kollektivavtalet.

I bruktagande, ändring och slopande av det nämnda systemet med resultat- och vinstpremier ska behandlas i ett samarbetsförfarande. I fråga om kontanta vinstpremier och vinstutdelningsposter ska Pensionsskyddscentralens anvisningar från 1995 iakttas.

4. Arbetstid

Längden på den ordinarie arbetstiden ska slås fast i arbetsavtalet och ordnas enligt arbetstidslagen.

I fråga om de högre tjänstemän som omfattas av arbetstidslagen kan man genom lokala avtal komma överens om maximigränser för arbetstiden per dag och per vecka, dock så att arbetstiden under en period på högst ett år jämnas ut till ett avtalat medeltal.

Flextiden som vid flexibel arbetstid förkortar eller förlänger den ordinarie arbetstiden per dygn kan vara högst fyra timmar och maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden får vara högst 40 timmar, om inte annat avtalas lokalt. Om så överenskomms kan arbetstagaren få ta ut sitt flextidssaldo i form av hela lediga dagar.

Lokalt kan avtalas om att avvikande från tidsgränserna för flextiden och saldot i föregående stycke ordna med flexibel arbetstid, dock så att saldot kan vara högst 120 timmar.

Enligt 12 § i arbetstidslagen kan 12 månader eller ett kalenderår användas som uppföljningsperiod för den maximala flextiden.

När genomsnittlig arbetstid tillämpas ska det i förväg utarbetas en plan för utjämning av arbetstiden minst för en tid under vilken den ordinarie arbetstiden jämnas ut till det avtalade genomsnittet. Arbetstiden kan jämnas ut under en period på högst ett år. Principerna för hur arbetstiden jämnas ut ska slås fast genom lokala avtal.

Om inte annat avtalas lokalt, ska arbetsgivaren meddela de berörda tjänstemännen om en ändring av ett arbetstidsschema enligt det ovanstående en vecka innan ändringen ska genomföras, om möjligt, dock senast tre dagar innan ändringen ska genomföras.

Förlängning av arbetstiden

Arbetsgivaren får utan hinder av kollektivavtalet och arbetsavtalet och utöver det som avtalats där anvisa varje högre tjänsteman högst 16 timmar ordinarie arbetstid under ett kalenderår. Arbetstid kan inte anvisas till söckenhelger eller lördagen under en söckenhelgsvecka utan att detta överenskommits med den högre tjänstemannen. För ordinarie arbetstid som tillkommer betalas förutom månadslönen också enkel timlön. Högre tjänstemän har möjlighet att från fall till fall vägra förändringar av arbetstiden i enlighet med detta stycke, när det finns sakliga och vägande personliga skäl till detta.

Utbildning och utvecklingstillfällen

Arbetsgivaren kan utöver den högre tjänstemannens ordinarie årsarbetstid besluta om utbildning som är nödvändig för att utföra arbetet, antingen på arbetsplatsen eller på av arbetsgivaren anvisad plats. Sådana utvecklingstillfällen får högst omfatta 8 timmar per kalenderår.

Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den ordinarie årliga arbetstiden som regleras i kollektivavtalet eller arbetsavtalet. För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas ersättning motsvarande enkel timlön. Utbildningar eller utvecklingsevenemang kan också utgöra en hel dag. Utbildningar eller utvecklingsevenemang kan inte ordnas på söckenhelger.

5. Övertidsarbete

Övertidsarbete är arbete som på uppmaning av arbetsgivaren och med tjänstemannens samtycke utförs utöver de ordinarie arbetstimmar, dock inte till den del då den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är kortare än åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Enligt 18 § i arbetstidslagen används kalenderåret som granskningsperiod för den maximala arbetstiden.

Arbetsgivaren och den högre tjänstemannen kan avtala om att mertids-, övertids- och söndagsarbete enligt arbetstidslagen ska ersättas genom att betala de nämnda ersättningarna i pengar, ge ledighet eller betala en separat fast månadsersättning som baserar sig på deras estimerade antal. När man avtalat om en fast ersättning ska ersättningen justeras med jämna mellanrum, på begäran årligen, för att den ska motsvara det utförda övertidsarbetet. Storleken på den fasta ersättningen ska i samband med att arbetsuppgifter ändras justeras tillsammans med den högre tjänstemannen. Om inte annat avtalats med den högre tjänstemannen, ska de nämnda arbetstidsersättningarna beaktas vid lönebildningen.

6. Ersättning för resekostnader

Om inte annat avtalas lokalt, ersätter arbetsgivaren den högre tjänstemannens behövliga kostnader för arbetsresor. I fråga om kostnadsersättningar, dagtraktamente och kilometerersättningar ska arbetsgivaren iaktta grunderna och beloppen enligt Skattestyrelsens gällande beslut.

I de fall där resandet utanför den ordinarie arbetstiden inte har samband med den högre tjänstemannens normala arbetsuppgifter ska avtal om ersättningar för resekostnader vid behov ingås lokalt.

7. Semester

Den högre tjänstemannens semester fastställs enligt semesterlagen och det som avtalats i detta kollektivavtal. Semesterlagen tillämpas om inget annat föreskrivits i kollektivavtalet.

7.1. Intjänande av semester

Den högre tjänstemannen tjänar in semester för varje full kvalifikationsmånad enligt följande:

a) Om anställningsförhållandet före kvalifikationsårets slut har fortgått under ett år enligt 2 kap.5 § 1 mom. i semesterlagen:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

b) Om anställningsförhållandet före kvalifikationsårets slut har fortgått minst ett år enligt 2 kap.5 § 1 mom. i semesterlagen:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

Om det i det arbetsavtal som ingåtts med en högre tjänsteman har avtalats om längre semestrar än i semesterlagen, proportioneras dessa enligt det nya systemet. Ändringen genomförs som ett arbetsavtalsärende och tilläggssemestrar läggs inte till i kollektivavtalet.

7.2. Förbrukning av semestrar

Då semester beviljas är semesterdagarna vardagar som ingår i semestertiden. Som vardagar räknas inte vid tillämpningen av detta avtal helgfria lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, julafton, midsommarafton, självständighetsdagen eller första maj.

I deltidsarbete som inte utförs regelbundet dagligen i form av förkortad arbetstid och där arbetstagaren har semester under samtliga arbetsdagar som ingår i kalenderveckan, förbrukas det antal semesterdagar som motsvarar antalet vardagar under kalenderveckan.

7.3. Övriga ändringar i semesterlagen

Med de 12, 18 och 24 dagar som nämns i 7 a §, 20 §, 21 §, 27 § och 20 § i semesterlagen avses omvandlat till semesterdagar 10, 15 och 20 semesterdagar. Divisorerna 6 och 25 enligt 17 § i semesterlagen är i det nya semestersystemet 5 och 20,83. I övrigt iakttas bestämmelsen i semesterlagen.

7.4. Semesterpenning

I semesterpenning betalas 50 % av en högre tjänstemans semesterlön ifall man inte lokalt kommer överens om annat. Semesterpenningen ska betalas ut i samband med utbetalningen av semesterlönen, om inte annat avtalas lokalt.

Arbetsgivaren och en högre tjänsteman kan avtala om att byta semesterpenningen mot motsvarande ledighet. Byte mot ledighet och beviljande av ledigheten ordnas enligt principerna för flexledighet som allmänt iakttas i företaget eller genom att avtala om ledigheten på annat sätt.

8. Sparad ledighet

Om så överenskomms kan en högre tjänsteman spara den del av sin semesterrätt eller hela den semesterrätt som överstiger 15 dagar. Dessutom kan arbetstagaren och arbetsgivaren avtala om att semesterpenningen i anknytning till sparad semester byts ut mot motsvarande ledig tid.

Sparad ledighet kan oavbrutet tas ut vid en tidpunkt som avtalas separat.

En högre tjänsteman och en företrädare för arbetsgivaren ska tillsammans innan sparandet inleds avtala om sparandet och om när och hur den sparade ledigheten ska tas ut.

9. Lön för sjukdomstid samt moderskaps- och faderskapsledighet

Om en tjänsteman till följd av en sjukdom eller ett olycksfall är arbetsoförmögen och inte uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har förorsakat arbetsoförmögenheten, har tjänstemannen rätt att medan han eller hon är arbetsoförmögen få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som tjänstemannen under ordinarie arbetstid hade förtjänat, om han eller hon hade varit kvar i arbetet, enligt följande:

Om anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått

- mindre än 1 månad	e vecka
- en månad men högst ett år	4 veckor
- ett år men mindre än fem år	5 veckor
- 5 år eller längre	3 månader

En tjänsteman som på grund av en sjukdom har blivit arbetsoförmögen är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om detta samt om när arbetsoförmågan uppskattas upphöra och på begäran visa upp en godtagbar utredning om sin arbetsoförmåga.

Om en tjänsteman då han eller hon ingick arbetsavtalet med arbetsgivaren har hemlighållit sin sjukdom för arbetsgivaren, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjukdomstiden.

Tjänstemännen får moderskapspenningssperioden och faderskapspenningssperioden lediga. En tjänsteman får en full lön för tre månader fr.o.m. början av moderskapsledigheten. Fr.o.m. början av faderskapsledigheten ska lön betalas för en tid som innefattar sex vardagar. En förutsättning för utbetalningen av lön är att arbetstagaren omedelbart innan moderskaps- eller faderskapsledigheten inleds har arbetat i företagets tjänst i åtminstone sex månader.

För den tid som arbetsgivaren till tjänstemannen har betalat ut den lön som fastställts ovan, är arbetsgivaren berättigad att åt sig själv som återbäring lyfta den dagpenning eller därmed jämförbar ersättning som tillhör tjänstemannen enligt lagen eller ett avtal eller att få beloppet återbetalt av tjänstemannen, dock inte mer än vad arbetsgivaren har betalt.

10. Kort tillfällig ledighet

Om ett barn som är mindre än tio år gammal eller ett barn med ett funktionshinder plötsligt insjuknar ska arbetstagaren enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid få en ersättning för högst fyra dagar för en kort tillfällig frånvaro som behövs för att vårda barnet eller för att ordna vård åt barnet.

En kort tillfällig ledighet (i regel en eller två dagar) som beviljas på grund av ett plötsligt sjukdomsfall i en högre tjänstemans familj eller en nära anhörigs död dras inte av från den högre tjänstemannens lön. Med en nära anhörig avses make eller maka, makens, makans eller egna föräldrar, familjens barn samt bröder och systrar. Längden på en kort tillfällig semester ska bestämmas i förhållande till de nämnda omständigheterna och den restid som behövs.

Månadslönen för en högre tjänsteman som har kommunala förtroendeuppdrag minskas så att den summa som han eller hon får, en ersättning för inkomstbortfall från den offentliga sammanslutningen inbegripet, motsvarar hans eller hennes månadslön.

En högre tjänstemans lön minskar inte om han eller hon deltar i ett uppbåd som beväringstjänsten förutsätter eller i en separat läkarundersökning i anknytning till uppbådet.

För tiden i reservens repetitionsövningar ska en högre tjänsteman få en så stor del av sin lön betalt att den tillsammans med den reservistlön som staten betalar ut ger fulla löneförmåner.

För de högre tjänstemän som hör till beslutsfattande organ inom ett delförbund och dess centralorganisation ska det reserveras en möjlighet till att under arbetstid delta i sådana möten för de beslutande organen inom organisationerna där ärenden som berör kollektivavtalsförhandlingar behandlas.

En högre tjänsteman får en ledig dag som inte avdras från lönen på hans eller hennes 50- eller 60-årsdag om den infaller på en arbetsdag.

11. Att återvända från familjeledighet

En högre tjänsteman som återvänder från särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller familjeledighet eller tillfällig eller partiell vårdledighet har rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller ett med detta likställt arbete. Om detta inte är möjligt, ska annat arbete enligt kollektivavtalet erbjudas den högre tjänstemannen.

12. Uppsägningstider

Om annat inte avtalas, ska arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstider om anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått i:

högst	ett	år	–	14	dagar
ett, men i högst 4 år – en månad					
över 4 år, men i högst 8 år – 2 månader					
över 8 år, men i högst 12 år – 4 månader					
över 12 år – 6 månader					

Om annat inte avtalas, ska arbetstagaren iaktta följande uppsägningstider om anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått i:

högst	5	år	–	14	dagar
över 5 år – en månad					

13 Lokala avtal

Lokala avtal är möjliga antingen mellan arbetsgivaren och en högre tjänsteman eller mellan arbetsgivaren och de högre tjänstemännens förtroendeman. Ett avtal som ingåtts med en förtroendeman binder de tjänstemän som förtroendemannen anses företräda. Avtalet kan ingås för viss tid eller att gälla tillsvidare. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp med en uppsägningstid på tre månader, om man inte avtalat annat om uppsägningstiden. Avtalet ska ingås skriftligen om någondera avtalsparten så önskar. Det lokala avtal som åsyftas här utgör en del av detta kollektivavtal. Det tillämpas även efter att giltighetstiden för kollektivavtalet i övrigt upphört. Under den här tiden och en månad efter att ett nytt kollektivavtal har trätt i kraft kan ett avtal som ingåtts på viss tid sägas upp med en uppsägningstid på tre månader.

14 Överlevnadsklausul

Ifall ett företag är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter, som kan leda till att arbetskraften minskas, är det möjligt att utifrån de förändrade omständigheterna avtala med förtroendemannen om att lokalt avvika från vad som föreskrivs i kollektivavtalet. Innan förhandlingarna inleds ska företaget tillstålla förtroendemannen en redogörelse för bolagets gällande ekonomiska situation samt ekonomiska saneringsåtgärder som bolaget vidtagit.

Avtalet ingås för högst ett år och det kan vid behov förlängas, om omständigheterna som föranledde avtalet fortfarande råder.

15 Förtroendemannasystem för högre tjänstemän

Syftet med förtroendemannasystemet för de högre tjänstemännen är att göra det lokala samarbetet och förhandlingsrelationerna tätare. Förtroendemannasystemet gör det också möjligt att sköta de funktioner som avses i lagen om samarbete inom företag och i detta avtal.

De högre tjänstemännen har rätt att inom företaget välja en förtroendeman och en vice förtroendeman som sköter förtroendemannens uppgifter om denne har förhinder. Om valet av en förtroendeman på en arbetsplats ska en skriftlig anmälan lämnas till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska underrättas om en utvald vice förtroendeman för de högre tjänstemännen när denne vikarierar för förtroendemannen.

Förtroendemannen för de högre tjänstemännen ska väljas bland de högre tjänstemännen på en arbetsplats och denne ska vara medlem i en organisation som utgör part i detta kollektivavtal och insatt i förhållandena på arbetsplatsen. Alla högre tjänstemän på en arbetsplats ska få möjligheten att delta i valet. Mandatperioden ska vara minst ett år.

Förtroendemannen för de högre tjänstemännen företräder de högre tjänstemännen i anställningsärenden som kollektivt berör de högre tjänstemännen och är den företrädare för personalgruppen i samarbetsärenden som avses i lagen om samarbete inom företag. Arbetsgivaren ska enligt samma principer som gäller för de övriga personalgruppernas del delge förtroendemannen de uppgifter som behövs för skötseln av det lokala samarbetet eller de ärenden som avses i detta dokument när de är aktuella.

Arbetsgivaren ska för förtroendemannen för de högre tjänstemännen anvisa en ändamålsenlig lokal där samtal som är nödvändiga för skötseln av uppgifterna kan föras. Arbetsgivaren ska sträva efter att ge förtroendemannen tillgång till sedvanliga kontorsredskap såsom datorer och de program i anknytning till dem som är i bruk i företaget, anslutningar till internet och e-post.

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som har samband med ett anställningsförhållande ska förtroendemannen för de högre tjänstemännen få all information som påverkar utredningen av det aktuella fallet.

Minst en gång per år har förtroendemannen för de högre tjänstemännen rätt att på begäran få skriftliga uppgifter om de högre tjänstemännen inom sitt verksamhetsområde inom rimlig tid. Uppgifterna ska innehålla förr- och efternamnen, tidpunkterna för inledandet av anställningsförhållanden, avdelningar eller motsvarande, titeln, stationeringsorten och informationen om nya högre tjänstemän. Dessutom ska förtroendemannen få information om en högre tjänstemans lön. Detta förutsätter dock att den högre tjänstemannen i fråga skriftligen och separat för varje gång ger sitt samtycke.

Minst en gång per år har förtroendemannen för de högre tjänstemännen rätt att på begäran och inom rimlig tid få skriftliga uppgifter om den genomsnittliga månadslönen för ordinarie arbetstid för de högre tjänstemän som förtroendemannen representerar. Om tjänstemännens uppgifter har grupperats enligt uppgifternas svårighetsgrad, har förtroendemannen rätt att få ett medelvärde av lönerna för de tjänstemän han eller hon företräder och uppgifter om spridningsmått enligt svårighetsgrupp.

Förtroendemannen för de högre tjänstemännen får i sitt anställningsförhållande på grund av sin ställning som förtroendeman inte försättas i sämre ställning än de övriga högre tjänstemännen i ett företag.

Vid behov ska förtroendemannen för de högre tjänstemännen för skötseln av sina uppgifter få befrielse från sitt arbete.

Uppsägning av arbetsavtalet för förtroendemannen för de högre tjänstemännen

Om företagets arbetskraft av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker sägs upp eller permitteras kan arbetsavtalet för förtroendemannen för de högre tjänstemännen enligt 7 kap.

10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen sägas upp bara om arbetet upphör helt och arbetsgivaren inte kan erbjuda denne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet eller i övrigt passar honom eller henne eller utbilda honom eller henne till övrigt arbete enligt 7 kap. 4 § i den nämnda lagen.

En förtroendeman får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne utan ett samtycke av de högre tjänstemän som han eller hon företräder som förutsätts i 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Bestämmelserna ovan om anställningsskyddet ska även tillämpas på en förtroendemannakandidat som de högre tjänstemännen har nominerat och vars kandidatur skriftligen har anmälts till arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan mandatperioden för den förtroendeman som ska väljas kommer att inledas och upphör för den som inte blivit vald när valresultatet blivit klart.

Bestämmelserna om anställningsskyddet ska även tillämpas på en högre tjänsteman som varit verksam som förtroendeman för de högre tjänstemännen under sex månaders tid efter att uppdraget upphört.

Förtroendemannen för de högre tjänstemännen ska få behålla sin ställning trots att rörelsen överläts som sådan, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Förtroendemannens mandatperiod upphör om rörelsen överläts eller om en del av den vid överlåtelsen förlorar sin självständighet. En förtroendeman ska ha ett anställningsskydd som avses ovan fr.o.m. att sin mandatperiod upphört på grund av att rörelsen överlåts.

En förtroendeman erhåller en förtroendemannärsättning som fr.o.m. 1.2.2022 uppgår till 243 euro per månad.

16 Dialog

Lokalt kan avtalas om att en dialog för utvecklande av företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetsgemenskap enligt 2 kap. i samarbetslagen (1333/2022) kan genomföras gemensamt för alla företag som hör till koncernen på koncernnivå.

17 Arbetarskyddsfullmäktig

De högre tjänstemännen har rätt att bland sig välja en arbetarskyddsfullmäktig vars verksamhetsområde består av de högre tjänstemännen inom ett företag eller en koncern. Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att använda sin arbetstid för att sköta uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig. I fråga om en arbetarskyddsfullmäktigs uppsägningsskydd gäller vad som avtalats om uppsägningsskyddet för de högre tjänstemännens förtroendeman. Ersättningen till en arbetarskyddsfullmäktig motsvarar den ersättning som betalas ut till en förtroendeman.

18 Ersättning för flyttningskostnader

Ersättningar för flyttningskostnader ska betalas enligt företagets vedertagna bruk.

19 Förhandlingsordning

Avtalsparterna är eniga om att de anställningsärenden som berör en högre tjänsteman på arbetsplatsnivån ska skötas individuellt och systematiskt mellan företaget och den högre tjänstemannen. Förtroendemannen för de högre tjänstemännen kan i en fråga som berör ett enskilt anställningsförhållande företräda en högre tjänsteman med stöd av en fullmakt som getts särskilt för det ändamålet.

Förtroendemannen för de högre tjänstemännen företräder de högre tjänstemännen i anställningsfrågor som kollektivt berör dem.

Om enighet inte kan nås lokalt i ett anställningsärende ska ärendet överlämnas till förbunden Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och De högre tjänstemännen YTN rf om båda parter eller den ena av parterna i meningsskiljaktigheten föreslår det. Parterna konstaterar att de följer principen för kontinuerliga förhandlingar.

20 Förhållande till grundavtalet

Grundavtalet från den 20 december 2001 gäller inte i fråga om förhållandet mellan PALTA och YTN till denna del som överlappar med det som avtalats i detta avtal.

21 Förbud mot parallellavtal

Parterna ingår inga parallellavtal i fråga om ärenden som hör till tillämpningsområdet för detta allmänt bindande kollektivavtal för högre tjänstemän i informationsförmedlings- och logistikbranschen och medverkar för att inte heller andra ska ingå sådana avtal.

22 Arbetsfredsförpliktelse

Alla stridsåtgärder mot detta avtal eller dess bestämmelser är förbjudna medan avtalet är giltigt. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att deras medlemsföreningar, arbetsgivare och högre tjänstemän inte vidtar stridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

YTN förbinder sig vid att de högre tjänstemännen i informationsförmedlings- och logistikbranschen inte medan avtalet är giltigt vidtar sympatiåtgärder i avsikt att driva fram kollektivavtal i andra branscher.

23 Anteckning av underskrifter

Vid sidan om detta kollektivavtal ska ett bifogat underteckningsprotokoll till kollektivavtalet som de avtalsslutande parterna har utarbetat iakttas.

Detta avtal har gjorts upp i två olika likalydande exemplar och de båda avtalsparterna ska få var sitt exemplar.

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf De Högre Tjänstemännen YTN rf

Tuomas Aarto

Kosti Hyypä

Minna Ääri

Teemu Hankamäki



Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Södra kajen 10, vån. 6

PB 62, 00131 Helsingfors

Växel 020 595 5000

www.palta.fi



De Högre Tjänstemännen YTN

Banvaktsgatan 2 B, 00520 Helsingfors

Tfn 040 501 6840

www.ytn.fi

EFTERTRYCK FÖRBJUDES.