

kommunteamet

Medlemsinfo 4 | 2018 December



**Semester- och
arbetstidslagarna
på slutrakan**

Sida 7

**Förtroendemanna-
valet kommer
– ställ upp som
kandidat!** Sida 4

Huvudförtroendeman
Jari Salminen:
**"Börja inte strida,
ta hellre kontakt."**
Sida 5

Ledare:

**Är okunskap
en dygd?** Sida 2

**Kom med idéer
för Kunteko!** Sida 3

**Arbetsplatsen
består
vid överlåtelse
av rörelse** Sida 6



Arbetstagarnas intressebevakare i arbetslivet – arbetsgivarens representant i det civila

Är okunskap en dygd?

Ja, okunskap är en dygd. Detta är något som jag stöter på varje måndag då jag sitter på stadsstyrelsens sammanträde och beslutar om vilka tjänster som ska erbjudas invånarna, hur pengar ska användas och hur staden är som arbetsgivare.

Men jag märker också att det tack vare mitt arbete som avtalsakkunnig på fackförbundet är lättare för mig att fatta personal- och arbetskraftspolitiska beslut som ledamot i stadsstyrelsen. Jag förstår vad som ingår i arbets- och tjänstekollektivavtalet och systemet kring det och vad som de olika delområdena utgörs av. I egenskap av intressebevakare för anställda möter jag dagligen kommunernas förtroende män och dem som de företräder och får höra hur personalpolitiken genomförs i kommunerna, hur de anställda blir bemötta och vilken relation de har med ledningen.

Genom mitt arbete förstår jag också personalpolitikens utmaningar: De anställda upplever ibland att de inte är uppskattade, att de inte får tillräckligt i lön eller att tillräckliga satsningar inte görs för deras välbefinnande i arbetet. Samtidigt ser jag i mitt förtroendeuppdrag att saken inte alltid är så svartvit. Åtminstone i min hemstad försöker de ledande tjänstemännen efter bästa förmåga sköta sina uppdrag och tillhörande personal. I min hemstad vill man satsa på välbefinnande i arbetet och genomföra löneförhöjningar regelbundet.

Faktum är dock att kommunernas ekonomi inte är så bra som man önskar att den var. Nedsänkningar görs ständigt och ekonomin stramas åt. Som beslutsfattare måste jag våga ta beslut om vad man ska satsa på och vad som man låter bli att göra. När man beslutar om att satsa på något,

betyder det alltid att man låter bli att satsa på något annat. Samtidigt blir personalen förstörd lidande.

Ofta finner jag att jag stirrar på takkronan i stadsstyrelsens mötesrum och funderar att mitt arbetslag vill kräva mer pengar för till exempel välbefinnandet för vårdsektorns personal, medan mitt beslutsfattarlag måste tänka på helhetsbilden och varifrån pengarna ska tas – kanske från skolundervisning eller daghemmens gruppstorlekar?

För några månader sedan blev jag tvungen att kräva att ett löneförhöjningsbeslut som gjorts som ett tjänstemannabeslut skulle återförvisas för ny behandling. Alla tyckte att det var märkligt att jag som arbetsmarknadsakkunnig på Tradenomförbundet inte är för en löneförhöjning. Orsaken var att tjänstemannen i motiveringen hade skrivit följande: "en del av medlen tas från budgeten, resten från justeringspotten". Det var september och förhandlingarna om fördelningen av justeringspotten hade inte ens startat. Därför kunde jag inte acceptera det ursprungliga beslutet. Arbets-

givaren och personalrepresentanterna förhandlar om justeringspotten, och det går inte att besluta om hur den ska användas om förhandlingsparterna inte ens har sammanträtt.

Den tudelade rollen är verkligen inte alltid lätt och enkel. Och förvånansvärt ofta är det så att okunskap är en dygd.



Elin Blomqvist-Valtonen
Avtalsakkunnig för
den offentliga sektorn
Tradenomförbundet TRAL

Förbundens ombudsmän för den kommunala sektorn

Agronomförbundet

Outi Parikka, förhandlingschef
tfn (09) 2511 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavas Specialorganisationer

Jaakko Korpisaari, ombudsman
tfn 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland

tfn. 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Wahlberg, ombudsman
tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.safa.fi

Finlands Ekonomer

Ted Apter, ombudsman
tfn 0400 602 439
ted.apter@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Finlands Juristförbund

Kirsi Venäläinen, förhandlingschef
tfn (09) 8561 0328, 050 587 3528
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toiviainen, förhandlingschef
tfn 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu rf

Janet Virtanen, jurist
tfn (09) 62268 553
janet.virtanen@loimu.fi
www.loimu.fi

Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Wahlberg, ombudsman
tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Elin Blomqvist-Valtonen, ombudsman
tfn 040 775 3040
elin.blomqvist-valtonen@tral.fi
www.tral.fi

Ansvärdig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari,
tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kommunteamets redaktion:
Akavas Specialorganisationers kommunikation
Utkommer 2018: mars, juni, oktober, december
Adressändringar: Medlemsförbundet



Tjänsterna för 2019 kan nu sökas

Använd Kuntekos gratis sparring, effektiva coachningar och nätverk som ger dig fart på utvecklingsarbetet, smidighet och resultat. Kunteko erbjuder stödtjänster för kommunala arbetsplatser, kommunsektors ledning, chefer och anställda – i hela Finland.

Ansökan till 2019 års tjänster är öppen nu – läs mer och sök på adressen www.kunteko.fi/palvelut

Kom med idéer för Kuntekos teman år 2019!

Rösta och föreslå teman gällande arbetsliv eller gemensam utveckling som du vill att ska ingå i Kunteko nästa år.

Vilka temanätverk, workshoppar, seminarier eller webbseminarier gällande utveckling vill ni se? I år startade nätverk för utveckling av servicedesign och personalorienterad effektivitet, vilka omfattade webbseminarier och workshoppar. Workshopparna för servicedesign fortsätter även under våren. Året innan var temat lean.

Kan nästa utvecklingstema kanske vara...

- Tidshantering inom sakkunnigarbete
- Besvärliga kundservicesituationer och välbefinnande i arbetet
- Utveckling av personalorienterad effektivitet
- Självtstyrning
- Lean
- Kognitiv ergonomi
- Finjustera arbetet
- Lockande arbete
- Servicedesign och gemensam utveckling
- Familjevänliga rutiner på arbetsplatsen

Vad skulle gynna er organisation? Du kommer till enkäten via Kuntekos webbplats

<https://www.kunteko.fi/ajankohtaista/kehittamisteemat2019-kysely>

Du kan skicka enkäten vidare inom er organisation!

Förtroendemannen garanterar att ingen blir ensam på arbetsplatsen

Med tanke på det finländska arbetslivet är det viktigt att förtroendemännens ställning tryggas och vidareutvecklas. Det gynnar såväl arbetstagarna som arbetsgivarna, säger Maria Löfgren från FOSU.

— En FOSU-ansluten förtroendeman är en expert på arbetslivet och en garant för ett bra arbetsliv. Utan våra förtroendemen skulle vi inte veta vad som fungerar och vad som inte fungerar på arbetsplatserna, säger **Maria Löfgren**, verksamhetsledare på Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU.

— Förtroendemännen är grundpelarna för kontinuerligt samarbete på arbetsplatsen. När samarbetsförhandlingar kommer på tal tänker människor främst på uppsägningar, men samarbetet omfattar även utveckling av arbetsgemenskapen, och här har förtroendemännen en nyckelposition. Belägg för detta är de talrika exempel som våra förtroendemen berättat om hur de har kunnat förbättra arbetsgemenskapens rutiner och på så sätt gynna såväl arbetstagarna som arbetsgivaren.

Enligt Löfgren visar även trakasserier på arbetsplatserna vilken betydelse förtroendemännen har. Förtroendemannen garanterar att ingen blir ensam på arbetsplatsen. Nu berättar en skara FOSU-förtroendemen inom staten, kyrkan och universitetssektorn om sina synpunkter och erfarenheter, farhågor och framgångar på webbplatsen [juko.fi](#).

I en ny broschyr uppmuntrar de även nya förtroendemen att komma med: **Hei, sinä siellä – tule JUKOn joukkueeseen!** (Hej, du där – kom med i FOSU-laget!) På pärmen ställs olika frågor:

- Är du vid behov en sträng typ, men alltid saklig?
- Vill du utveckla din arbetsplats och dig själv?
- Vågar du ta tag i osakligt beteende?
- Vågar du ta ett språng mot något nytt?
- Har du fått nog av att strida med din chef?
- Vill du driva förändringen i önskad riktning?

— Om man kryssar för en enda av dessa punkter, kan man bli FOSU och sin arbetsplats förtroendeman. Vi på FOSU vill att kunniga personer också i fortsättningen ska bli våra förtroendemen och att även unga ska bli intresserade av intressebevakning, säger Maria Löfgren.

I tider då arbetslivet står inför stora förändringar behövs förtroendemännen allt mer.

— Några instanser i Finland driver på att förtroendeman-systemet ska skrotas, något som är mycket kortsiktigt. Varje arbetsplats behöver och förtjänar en bra förtroendeman. ■

FOSUs förtroendemannaval våren 2019

Nästa vår väljs de nya förtroendemännen för Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSUs kommunala sektor till sina uppdrag under den nya mandatperioden. FOSUs förtroendemen representerar alla Akava-medlemmar på arbetsplatsen, även

medlemmarna i Kommunteamets förbund.

Förtroendemannavalen anordnas före slutet av april. Den nya förtroendemannaperioden på tre år börjar 1.8.2019 och slutar 31.7.2022. ■

Vill du bli förtroendeman inom kommunsektorn?

- Kontakta FOSUs huvudförtroendeman på din arbetsplats och fråga om FOSUs val.
- Meddela ditt intresse att bli förtroendeman.

Som förtroendeman får du

- En god utbildning och sakkunskap i frågor som gäller arbetslivet.
- Evenemang och möjligheter att påverka!

Förtroendemannens stöd

- Förtroendemannautbildningarna anordnas på arbetstid.
- Förbundets byrå ger dig hjälp och stöd.
- Nätverkets stöd i den lokala förtroendemannagruppen och utbildningar.

AVAINTEES förtroendemannaval

På arbetsplatser som följer AVAINTA Arbetsgivarna rf:s kollektivavtal anordnas FOSUs förtroendemannaval senast i slutet av maj 2019. Den treåriga förtroendemannaperioden är 1.8.2019–31.7.2022. ■

Jag fick nog av att strida med chefer och direktörer

Ett transparent och öppet lönesystem har allt sedan början varit ett av de viktigaste målen för Jari Salminen, huvudförtroendeman på Raseborgs stad. Personliga preferenser får inte vara avgörande, utan bemötandet måste vara rättvist. Han anser att sådant som ligger i personalens intresse ofta också ligger i arbetsgivarens intresse.

Varför blev du förtroendeman?

Jag upplevde att vissa situationer på arbetsplatsen var osakliga eller ojämlika, men jag fick nog av att strida med chefer och direktörer. Chefen kan låta bli att besvara vanliga arbetstagare till exempel genom säga att hen är upptagen och på så sätt göra den anställda mycket obekvämt. Förtroendemannens mandat förpliktar arbetsgivaren till förhandling.

Jag har sagt åt alla att det inte lönar sig för en anställd att bli osams med chefen. Om den anställde förlorar tålmodet, ska hen inte börja strida utan i stället kontakta förtroendemannen, som är i en position och har de befogenheter – och uppsägningsskydd – som behövs för att utreda ärendet hos arbetsgivaren. Vid behov kan förtroendemannen ta saken vidare även utan att avslöja den anställdes namn.

Fanns det något som du var rädd för innan uppdraget började?

Det fanns många nya saker, men jag var inte egentligen rädd för något. Mest sysselsattes mina tankar av språket, eftersom 60–70 procent av våra medlemmar i Raseborg är svenskspråkiga, vilket innebär att arbetsspråket i huvudsak är svenska. Men nu har jag koll på det också. Det är till stor hjälp att avtalstexterna är väl översatta från finska till svenska – precis på pricken.

Finns det något i förtroendeuppdraget som du inte hunnit driva framåt tillräckligt mycket?

Jag har inte kunnat sälja alla de positiva möjligheterna i förtroendemannasystemet till arbetsgivaren. Det finns ju betydligt fler gemensamma intressen än motsättningar. Om vi till exempel kunde göra den anställdes röst hörd även i vardagliga frågor, dvs. i övrigt än i samarbetsförhandlingar som kollektivavtalen föreskriver. Ett sådant engagemang skulle öka arbetsmotivationen.

Allt sedan början har jag främjat transparens och öppenhet i lönesystemet i Raseborg, men det finns fortfarande utrymme för förbättring när det gäller systemets meningsfullhet. Arbetsgivarens vilja är god i frågan, men slutresultatet kan bli en negativ upplevelse, om de anställda upplever att arbetsgivaren agerar utifrån personliga preferenser. Jag vill förmedla information till arbetsgivaren om de synpunk-



BILD: JAAKKO LUKUMAA

ter på fältet som personalen upplever viktiga och rättvisa när det gäller belöning.

Med vilka saker anser du att du lyckats?

När jag har kunnat utreda enskilda medlemmars ärenden upplever jag att jag har kunnat hjälpa till. Det har funnits en mängd olika saker, från rena missförstånd till lönetvister. Jag får både beröm och kritik från medlemmarnas håll, beroende på om jag har varit tvungen att tolka saker till deras eller arbetsgivarens fördel. Ibland får jag också beröm av medlemmarna för tydliga svar, även om innehållet inte har motsvarat deras önskemål.

Det känns alltid fint när både medlemmarna och arbetsgivaren är nöjda med slutresultatet. Till diskussioner vill jag komma med sådana perspektiv som också framhäver fördelarna för arbetsgivaren, om de inte själva ser eller lyfter fram dem. Sådant som ligger i personalens intresse ligger ofta också i arbetsgivarens intresse.

Hur utnyttjar du sociala medier i ditt förtroendeuppdrag?

Facebook är en bra informationsplattform, och Twitter är en genväg till informationskällor och diskussioner med arbetsgivarens representanter. Jag använder ännu inte Instagram, eftersom det är väldigt svårt att fotografera intressebevakning. Men jag har dock planer på att börja göra det.

Jag är aktiv på sociala medier, jag skriver bloggar och delar till exempel FOSUs ställningstaganden på mitt Twitter-konto och på Facebook. Sociala mediernas roll i påverkan kommer att öka ytterligare, vilket innebär att vi inte kan dra oss tillbaka från flödet och återgår till papperskalendrar när det gäller att bygga upp intressebevakningen.

Jag har skapat en viss typ av profil på sociala medier och följer den rätt noga: Jag deltar i diskussionen med en sympatisk framtoning, eftersom det är svårt att vara arg på det. Det finns mycket som jag inte ens kommenterar, vilket betyder att jag ofta bara kan följa med diskussionen och lägga iakttagelser på minnet. ■

Jari Salminen

- FOSUs huvudförtroendeman i Raseborgs kommun från 2012.
- Klasslärare, nu huvudförtroendeman i huvudsyssla.
- Representerar en grupp på cirka 500 anställda, där medlemmar från många Akava-anslutna förbund ingår.
- Eget förbund: OAJ.

Överlåtelse av rörelse och uppsägning av arbetsavtal

En stad hade ingått ett köptjänstavtal med ett företag gällande serviceboende med heldygnsomsorg och mathållning. Senare övertog dock staden ansvaret för dessa verksamheter och sade upp tre personer som varit anställda på företaget som tidigare svarade för verksamheterna. Högsta domstolen bedömde i sitt avgörande (HD:2018:66) huruvida det var frågan om överlåtelse av rörelse och om staden hade rätt att säga upp de anställdas arbetsavtal.

Vad innebär överlåtelse av rörelse?

Bestämmelser om överlåtelse av rörelse finns i arbetsavtalslagen. Det är frågan om överlåtelse av rörelse till exempel när ett företag eller en del av det överläts till en annan aktör och när verksamheten efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad. Överlåtelse av rörelsen är inte en uppsägningsgrund, utan rättigheter och skyldigheter som föranleds av gällande arbetsavtal övergår vid överlåtelse av rörelse till den nya arbetsgivaren. I praktiken innebär detta att alla villkor i anställningsförhållandet förblir oförändrade och endast arbetsgivaren byts.

Verksamheten fortsätter med samma innehåll

För att det ska vara frågan om en överlåtelse av rörelse, ska verksamheten fortsätta oförändrad eller likartad. I detta fall fäste domstolen vikt vid kundkretsen i serviceboendet med heldygnsomsorg och att verksamheten var oavbruten. Eftersom kundkretsen inte hade ändrats, verksamheten hade pågått utan avbrott och företagets personal hade introducerat stadens anställda i arbetet, ansågs det att verksamheterna hade fortsatt oförändrade.

Ingen uppsägningsrätt

Staden kunde återta en verksamhet som tidigare lagts ut på entreprenad som en egen verksamhet. I detta fall hade verksamheten emellertid varit så pass likartad, ett det var frågan om överlåtelse av rörelse. Staden var skyldig att ersätta de uppsagda anställda för den ogrundade uppsägningen av arbetsavtalet. ■



Janet Virtanen
rådgivningsjurist, Loimu rf

Tre färska fall

Högsta domstolen har bedömt rekvisitet för överlåtelse av rörelse genom att 18.10.2018 lämna tre avgöranden i fall som gällde överlåtelse av rörelse och uppsägning av arbetsavtal. I samtliga tre fall var det frågan om omorganisering av verksamheter som kommuner skaffat som köpta tjänster.

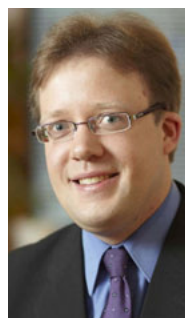
Ett av fallen handlade om att överföra eftermiddagsverksamhet för barn från en förening till en annan och två av fallen om överföring av serviceboende för äldre, som kommunen tidigare skaffat som en köpt tjänst tillbaka till kommunen från en utomstående aktör.

I samtliga fall ansåg arbetsgivarna att det inte hade skett en överlåtelse av rörelse och således sagt upp arbetsavtalen för de anställda som utfört dessa arbetsuppgifter. HD ansåg däremot att det i samtliga fall var frågan om överlåtelse av rörelse och dömde arbetsgivarna att ersätta de tidigare anställda som väckt talan för ogrundad uppsägning av anställningsförhållande.

Tydligare skydd för anställda

Bestämmelser om överlåtelse av rörelse finns i lagar som gäller anställningsförhållande, och deras syfte är att skydda

anställda vid organisationsändringar. I korthet avses med överlåtelse av rörelse personalens rätt att övergå som s.k. gamla arbetstagare från en gammal arbetsgivare till en ny arbetsgivare.



Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare rf

De tre nämnda rättsfallen tydliggör och förbättrar de anställdas ställning särskilt inom kommunsektorn, där denna typ av arrangemang är vanliga. ■

Beslut gällande överlåtelse av rörelse

- HD 2018:64 anordnande av eftermiddagsverksamhet för skolelever
- HD 2018:65 tjänster för serviceboende med heldygnsomsorg
- HD 2018:66 serviceboende med heldygnsomsorg för äldre

Arbetstids- och semesterlagarna på slutrakan

I skrivande stund, slutet av november 2018, behandlar riksdagen såväl en reform av arbetstidslagen (RP 158/2018) som en uppdatering av semesterlagen (RP 219/2018). De stora riktlinjerna i lagreformerna börjar vara tydliga. Processen har pågått praktiskt taget hela den innevarande regeringsperioden. Ur arbetstagarnas perspektiv kan slutresultaten anses vara nöjaktiga. Åtminstone kunde de värsta hotbilderna avväjas.

Effekterna inom kommunsektorn utreds

Inom kommunsektorn har frågor gällande både arbetstid

och semester avtalats på ett heltäckande sätt i tjänste- och arbetskollektivavtalen. Det är emellertid bra för anställda inom kommunsektorn att vara på det klara med reformerna i dessa lagar. Eventuella effekter av reformen av arbetstidslagen och uppdateringen av semesterlagen inom kommunsektorn behandlas i samarbete mellan det kommunala arbetsmarknadsverket och huvudavtalsparterna som representerar löntagarna (FOSU, JAU, KoHo). Ändringsbehoven beaktas i kommande tjänste- och arbetskollektivavtal. ■

Petri Toivainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare rf

Axplock ur arbetstidslagen

Arbetstidslagen från 1996 föreslås att ersättas med en helt ny lag som avses träda i kraft 1.1.2020. Ur ett Akavaperspektiv är det mycket viktigt att sakkunniga och mellanledningen omfattas av den nya arbetstidslagens tillämpningsområde. Inga betydande ändringar genomförs i tillämpningsområdet och det uppfyller kraven i EU:s arbetstidsdirektiv.

Observationer gällande återhämtning efter arbetsresor

Den nya arbetstidslagen identifierar belastningen orsa-

kad av arbetsresor och dess konsekvenser för arbetarskyddet. Tyvärr förbättrar lagförslaget inte ställningen för dem som reser mycket i arbetet. Enligt motiveringarna i regeringens proposition ska arbetsgivaren enbart fästa vikt vid återhämtning.

Akava har i sitt utlåtande poängterat att tiden som används för arbetsresor ska räknas som arbetstid för arbetstagaren för att undvika överbelastning på grund av arbetsresor och för att säkerställa återhämtning. Restiden räknas även enligt den nya propositionen som arbetstid endast om den samtidigt är en del av arbetsprestationen.

Kriteriet för arbetsprestation uppfylls i allmänhet inte t.ex. när en arbetstagare tar del av mötesdokumenten för ett kommande arbetsmöte på tåget.

Utökad flextid ny arbetsform

I propositionen föreslås ett nytt arrangemang som gäller utökad flextid. Enligt lagförslaget lämpar sig utökad flextid särskilt för sakkunniguppgifter där arbetets mål och övergripande tidtabell är viktigare än hur arbetstiden disponeras.

Utökad flextid föreslås kunna tas i bruk genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren när minst hälft

ten av arbetstiden är sådan att arbetstagaren självständigt får bestämma dess förläggning och arbetsstället. Även vid utökad flextid ska den ordinarie arbetstiden jämnas ut till 40 timmar per vecka under en utjämningsperiod på fyra månader, men uppföljningen av arbetstiden är lättare. Uppföljningen föreslås basera sig på uppgifter som arbetstagaren lämnar per lönebetalningsperiod till arbetsgivaren över utförda arbetstimmar och veckovila.

Till exempel Akava har i sitt utlåtande betonat att den nya modellen för utökad flextid dock snarast ska vara ett undantag än en regel i sakkunnigarbete. ■

Axplock ur semesterlagen

Avsikten är att i semesterlagen lägga till bestämmelser om extra lediga dagar som kompletterar semestern vid långvariga sjukdomsfall. Arbetstagaren får extra lediga dagar i situationer där han eller hon på grund av frånvaro som orsakas av sjukdom eller medicinsk rehabilitering inte har tjänat in minst 24 semesterdagar. För de extra lediga dagarna har arbetstagaren rätt till normal ersättning som motsvarar den ordinarie eller genomsnittliga lön som arbetstagaren får under arbetad tid. Om arbetstagaren under kvalifikationsåret har tjänat in minst 24 dagar semester, tillämpas bestämmelsen om extra lediga dagar inte.

I lagförslaget föreslås även att den tid under vilken semester som flyttats fram på grund av arbetsförmåga förlängs. Om arbetstagarens semester har flyttats fram på grund av arbetsförmåga, ska sommarsemesteren även i fortsättningen ges under semesterperioden och vintersemesteren innan följande semesterperiod börjar. Semester som flyttats fram efter ändringen kan ges under semesterperioden det följande kalenderåret som följer efter den ursprungliga semesterperioden, dock senast före det kalenderåret slut.

Bestämmelserna i den nya semesterlagen avses träda i kraft 1.4.2019. ■



BILD: ISTOCK

Önskar vi på Kommunteamet