LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation

Cirkulär

Arbetsgivarfrågor
Nr 1, Februari 2015

Nyheter 2015

I detta cirkulär redogör vi för nyheter från 1 januari 2015. De nyheter som behandlas är 1) ändringar i diskrimineringslagen, 2) nytt högkostnadsskydd avseende företagens sjuklönekostnader, 3) 2015 års avgifter enligt lag och avtalsförsäkringar och 4) traktamenten och prisbasbelopp 2015.

1. Ny diskrimineringsform: bristande tillgänglighet

Den 1 januari 2015 trädde vissa ändringar i diskrimineringslagen i kraft (prop. 2013/14: 198, SFS 2014:958.). Begreppet funktionshinder ändrades till funktionsnedsättning och lagen fick en ny form av diskriminering: bristande tillgänglighet. Begreppet funktionshinder ändras genomgående i lagen till funktionsnedsättning. Detta är endast en språklig modernisering och någon saklig ändring är inte avsedd.

Bristande tillgänglighet

I lagen införs ett nytt förbud mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Det handlar således om en ny, sjätte form av diskriminering.

Med bristande tillgänglighet avses att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att skäliga åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan sådan funktionsnedsättning.

Det är alltså endast **skäliga åtgärder** som krävs. Skäligheten ska bedömas utifrån.

- krav på tillgänglighet i lag och annan författning,
- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse.

Förbudets omfattning

Det nya diskrimineringsförbudet gäller bl.a. inom arbetslivet samt inom samhällsområdena: utbildning, handel med varor och tjänster, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet, socialtjänsten och allmän sammankomst.

Kravet att en arbetsgivare ska vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder upphävs och ersätts med krav på åtgärder i enlighet med den nya diskrimineringsformen. Dessa nya krav innebär inte några längre gående skyldigheter för arbetsgivaren än vad som följer av kravet att vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder.

Diskrimineringsförbudet är uppbyggt kring kriterierna missgynnande, underlåtenhet och jämförbar situation.

Undantag från förbudet

Förbudet gäller inte

- tillhandahållande av bostäder,

- när privatpersoner tillhandahåller varor eller tjänster eller

- för företag som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än tio arbetstagare såvitt gäller tillhandahållande av varor och tjänster.

Det sist nämnda undantaget betyder enligt SCB:s statistik för 2013 att drygt 90 procent av företagen undantas. Notera att undantagen för företag med färre än 10 arbetatagare inte gäller för reglerna i arbetslivet. Reglerna angående arbetslivet gäller för alla arbetsgivare oavsett antal anställda.

Vidare gäller förbudet inte om det, i fråga om tillhandahållande av varor och tjänster, krävs åtgärder i fråga om fastigheter och byggnadsverk som går längre än de krav på tillgänglighet och användbarhet som har ställts i bygglov och startbesked enligt plan- och bygglagstiftningen.

Vilka åtgärder kan krävas?

Allmänt

Begreppet tillgänglighet innefattar stöd eller personlig service, information och kommunikation samt åtgärder i fråga om den fysiska miljön. I förarbetena sägs att det ska vara fråga om enkla åtgärder. Vilka åtgärder som kan aktualiseras går inte att räkna upp utan en bedömning måste göras i det enskilda fallet.

Bedömningen av vilken åtgärd som kan krävas i ett enskilt fall ska utgå från de krav som kan gälla enligt bestämmelser i lag, EU-reglering eller annan författning om tillgänglighet, exempelvis arbetsmiljölagen eller plan- och bygglagstiftningen. Det är inte skäligt att kräva åtgärder som går utöver sådana krav. Den som har uppfyllt sådana krav, exempelvis enligt arbetsmiljölagen, bör således kunna utgå från att ytterligare krav inte följer av diskrimineringslagen.

På de områden där det saknas bestämmelser om tillgänglighet i annan författning, innebär förbudet att de tillgänglighetsåtgärder som kan krävas ska vara av enklare beskaffenhet. Som exempel kan nämnas att läsa upp menyn för en synskadad, hålla upp en dörr för en kund, plocka ihop och packa matvaror åt en kund med rörelse- eller synnedsättning, tillhandahålla information genom särskilt anpassade format, t.ex. storstil, använda lättläst text, möjliggöra kommunikation via e-post och personlig service i kontakterna med kunder och allmänhet. Det kan även krävas viss flyttning av varor i en butik för att öka framkomligheten, utjämning av mindre nivåskillnader, borttagande av trösklar, montering av kontrastmarkeringar vid nivåskillnader och flyttning av starkt doftande produkter.

En åtgärd som medför att en näringsidkare får alltför försämrade möjligheter att tillhandahålla sina varor eller tjänster är inte skälig. En åtgärd kan vidare inte krävas om den verksamhetsansvarige inte har rättslig rådighet över egendomen, exempelvis om en näringsidkare hyr en lokal. Inte heller fastighetsägaren kan åläggas ansvar för diskriminering i en sådan situation.

De ekonomiska förutsättningarna är en viktig del av skälighetsbedömningen. Endast **rimliga kostnader** för anpassningsåtgärder som kan finansieras inom ramen för ordinarie enskild verksamhet ska komma i fråga. Om en verksamhetsutövare saknar möjlighet att bära kostnaden för en viss åtgärd, eller om åtgärden skulle få stora konsekvenser på privat verksamhet, är den inte skälig.

Arbetslivet

På arbetslivets område innebär den nya diskrimineringsformen inte några förändringar i förhållande till vad som gällde före lagändringarna. De åtgärder som en arbetsgivare måste överväga är normalt desamma som de som följer av arbetsmiljölagen. Här kan det bli fråga om åtgärder som före ändringarna krävdes inom ramen för skäliga stöd- och anpassningsåtgärder, och åtgärderna är inte begränsade till endast ”enklare” åtgärder.

Inom arbetslivet innebär bestämmelsen att en arbetsgivare inte får lägga vikt vid de begränsningar i förmågan att utföra ett arbete som ett funktionshinder kan innebära, **om** begräsningarna genom **skäliga stöd- och anpassningsåtgärder** skulle kunna elimineras eller reduceras så i vart fall de väsentligaste uppgifterna kan utföras.

Åtgärder en arbetsgivare kan behöva överväga är t.ex. att förbättra den fysiska tillgängligheten till arbetsplatsen och att i möjligaste mån göra lokalerna tillgängliga för den funktionshindrade. Det kan även vara fråga om tekniska hjälpmedel och särskilda arbetsredskap, förstärkt belysning för den som är synskadad, god ventilation, tekniska hjälpmedel för att underlätta lyft och transporter, datastöd m.m. Även förändringar av arbetsuppgifterna, arbetstiderna eller arbetsmetoderna kan bli aktuellt.

Skälighetsbedömningen i arbetslivet görs med hänsyn till 1) arbetsgivarens ekonomi och övriga förhållanden, 2) arten och graden av arbetstagarens funktionshinder och 3) anställningens varaktighet och form. Bedömningen ska ta sikte på arbetsgivarens möjlighet att bära kostnaden. Åtgärder som arbetsgivaren har att vidta enligt arbetsmiljölagen ska normalt anses som skäliga.

När det gäller yrkespraktik är arbetsgivarens skyldigheter avseende skäliga stöd- och anpassningsåtgärder typiskt sett mindre än vid anställning. Detta eftersom praktik inte är en lika nära avtalsrelation som anställning och då praktik många gånger pågår under kortare tid.

Andra omständigheter av betydelse

Även ”andra omständighet av betydelse” ska beaktas vid bedömningen. Med detta menas möjligheten för verksamhetsutövaren att förutse/ha kännedom om behovet av en åtgärd.

Att en affärsinnehavare inte självmant plockat bort vissa starkt doftande varor från butiksentrén, ska som huvudregel inte utlösa ansvar för diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

Att den verksamhetsansvarige inte har haft möjlighet att planera vilka åtgärder för tillgänglighet som kan vara lämpliga kan påverka bedömningen av om diskriminering har skett eller inte. Detta gäller särskilt om en åtgärd för en person med funktionsnedsättning skulle kunna innebära olägenheter för andra personer. Möjligheten till planering bör dock inte medföra att mer omfattande åtgärder kan krävas än annars.

På **arbetslivets område** är det en förutsättning för att en arbetsgivare ska vara skyldig att vida åtgärder att denne känt till funktionsnedsättningen eller bort inse att en sådan nedsättning föreligger. Arbetsgivaren kan dock inte vara passiv och bara invänta information från arbetstagaren eller arbetssökanden. Vet arbetsgivaren om funktionsnedsättningen måste arbetsgivaren inleda en dialog och undersöka vilka åtgärder som är lämpliga.

De som omfattas inom arbetslivet

Den personkrets som skyddas av det nya diskrimineringsförbudet på **arbetslivets** område är densamma som enligt de övriga formerna av diskriminering. Det nya förbudet gäller således i förhållande till den som är 1) arbetstagare, 2) söker arbete, 3) söker eller fullgör praktik eller 4) står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Det nya förbudet gäller dock inte i förhållande till den som gör en förfrågan om arbete.

Påföljder

Brott mot det nya diskrimineringsförbudet kan på sedvanligt sätt föranleda skyldighet att utge diskrimineringsersättning. En arbetsgivare som bryter mot förbudet kan dock inte åläggas att betala ekonomiskt skadestånd.

Övergångsbestämmelser och konsekvenser

Diskrimineringslagen ska tillämpas enligt sin tidigare lydelse på diskriminering som inträffat före ikraftträdandet den 1 januari 2015. Detta innebär i fråga om arbetslivsområdet att äldre bestämmelser ska tillämpas på diskriminering som har inträffat före ikraftträdandet.

För arbetsgivare inom den privata sektorn kommer enligt regeringens bedömning lagändringarna inte att leda till några betydande kostnader eftersom lagändringarna innebär mycket små förändringar jämfört med skyldigheterna före lagändringarna. För näringsidkare bedöms kostnaderna bli marginella.

2. Nytt högkostnadsskydd avseende sjuklönekostnader

Den 1 januari 2015 började nya regler om ersättning för höga sjuklönekostnader att gälla. De nya reglerna innebär högre ersättning till mindre företag och möjlighet för företagen att förutse och budgetera för hur stora sjuklönekostnaderna som mest kan bli. Det nya och förbättrade skyddet mot höga sjuklönekostnader tar hänsyn till att sjukfrånvaron ser olika ut beroende på företagens storlek. Ersättningen är utformad utifrån de mindre företagens skyddsbehov. Ersättningen för företagens sjuklönekostnader differenteras, genom att företagen delas in i fem grupper utifrån lönekostnad per år. Ersättning lämnas för sjuklön över en fastställd nivå.

Ersättningens konstruktion innebär att företagen kan förutse och budgetera för hur stora sjuklönekostnaderna som mest kan bli per år. Därutöver är administrationen av ersättningen automatiserad, så att företaget inte behöver ansöka om ersättning för höga sjuklönekostnader. Detta innebär att företag får den ersättning de har rätt till, utan att riskera att missa ersättning.

Syftet med det förbättrade skyddet mot höga sjuklönekostnader är att minska arbetsgivarnas risktagande för de anställdas sjukfrånvaro, samtidigt som det ger små och nyetablerade företag bättre förutsättningar att anställa.

Ersättningsnivåer

Ersättning för höga sjuklönekostnader beräknas utifrån olika fastställda nivåer, så kallade karensnivåer, beroende på företagets storlek. Vilken karensnivå som gäller beror på företagets årliga lönekostnader.

Den nya ersättningen innebär att företaget får ersättning för den del av sjuklönekostnaderna som överstiger

- 0,5 procent av den totala lönekostnaden om den totala lönekostnaden uppgår till högst 3 miljoner kronor årligen

- 0,9 procent av den totala lönekostnaden om den totala lönekostnaden överstiger 3 men inte 6 miljoner kronor årligen

- 1,2 procent av den totala lönekostnaden om den totala lönekostnaden överstiger 6 men inte 12 miljoner kronor årligen

- 1,3 procent av den totala lönekostnaden om den totala lönekostnaden överstiger 12 men inte 20 miljoner kronor årligen

- 1,5 procent av den totala lönekostnaden om den totala lönekostnaden överstiger 20 miljoner kronor årligen.

Det finns ett tak för ersättning om 250 000 kronor per år och företag.

Exempel

Sammanställningen av uppgifter om sjuklönekostnader och lönekostnader som Försäkringskassan månadsvis får från Skatteverket visar att ett företag haft en lönekostnad på 2 miljoner kronor och en sjuklönekostnad på 22 000 kronor för året 2015. Försäkringskassan gör då följande beräkning.

Karensnivå: 0,5 % av totala lönekostnaden

Belopp att dra ifrån sjuklönekostnaden: 10 000 kronor (0,005 x 2 000 000)

Ersättning att betala ut: **12 000 kronor** (22 000 - 10 000)

Sjuklönekostnader anges i arbetsgivardeklarationen

De nya reglerna om ersättning för höga sjuklönekostnader bygger på att företaget fyller i uppgifter om sjuklönekostnader i arbetsgivardeklarationen, som lämnas till Skatteverket varje månad. Första gången detta är aktuellt är i februari 2015 och avser deklaration för januari månad. Skatteverket meddelar sedan Försäkringskassan företagets sjuklönekostnader och lönekostnader.

Uppgifter i arbetsgivardeklarationen

I arbetsgivardeklarationen till Skatteverket anges de sjuklönekostnader som företaget ska betala enligt sjuklönelagen. Där ingår

- kostnader för dag 2–14 i sjuklöneperioden med högst 80 procent av lönen och andra anställningsförmåner,

- arbetsgivaravgifter på sjuklönen (tänk på att avgifterna är olika beroende på de anställdas ålder),

- kostnader för sjuklön för anställda som har olika former av statliga bidragsanställningar.

I vissa fall ska kostnader från dag 1 i sjuklöneperioden ingå. Det gäller om företaget har anställda med särskilt högriskskydd, eller har haft kostnader för det allmänna högriskskyddet.

Andra kostnader med anledning av sjukfrånvaro än de uppräknade exempelvis enligt kollektivavtal (till exempel enligt Tjänstemannaavtalets punkt 8.4.5) eller som utgår enligt särskilda avtal med de anställda ska inte räknas med.

Ingen ansökan krävs

Försäkringskassan kommer att automatiskt och utan ansökan från företaget att i januari 2016 sammanställa de uppgifter företaget har lämnat till Skatteverket. Utifrån uppgifterna kommer Försäkringskassan utreda och beräkna om företaget får tillbaka pengar för 2015. Har företaget betalat sjuklön över den fastställda så kallade karensnivån kommer pengarna att betalas tillbaka under första halvåret 2016. Ersättningen för höga sjuklönekostnader sätts in på skattekontot.

Första utbetalningen enligt de nya karensnivåerna sker 2016

Om Försäkringskassan beslutar att företaget har rätt till ersättning för höga sjuklönekostnader så kommer beloppet att sättas in på företagets skattekonto. Företaget kan begära en utbetalning från skattekontot, under förutsättning att det inte finns skulder på det.

Ersättning i förskott

Företaget kan ansöka om ersättning för höga sjuklönekostnader i förskott från Försäkringskassan. Möjligheten finns för att små eller nyetablerade arbetsgivare inte ska behöva ligga ute med pengar för höga sjuklönekostnader en längre tid.

I förskottsansökan anger företaget beräknad summa av lönekostnader och arbetsgivar-avgifter för alla anställda för hela kalenderåret. Företaget behöver inte ange sjuk-lönekostnader, eftersom Försäkringskassan hämtar den uppgiften från Skatteverket.

Ersättning för höga sjuklönekostnader i förskott är preliminär. Försäkringskassan stämmer av och jämför företagets beräknade kostnader mot de verkliga kostnaderna året efter att ersättningen betalats ut. Ett företag som fått för mycket ersättning blir återbetalningsskyldig. Ett företag som fått för lite ersättning får en tilläggsutbetalning.

Frågor

Vid frågor om ersättning för höga sjuklönekostnader kontakta Försäkringskassans Kundcenter för partner på telefon 0771-17 90 00. För information om arbetsgivardeklarationen, läs mer på www.skatteverket.se. Ni kan även kontakta Svenskt Näringslivs Försäkringsinformation – för arbetsgivare, telefon 010-45 53 800. Se även www.finfa.se

3. Avgifter enligt lag och avtals-försäkringar

Nedan redovisas aktuella belopp för 2015 för arbetsgivaravgifter och avgifter till pension och försäkringar. Samtliga kostnader uttrycks i procent av lön. Observera att uppgifterna rörande kostnaden för avtalsförsäkringar måste ses som preliminära då de varierar mellan olika företag t ex pga hur stor del av den totala lönesumman som avser lönedelar under respektive över 7,5 inkomstbasbelopp (2015: 7,5 x inkomstbasbeloppet = 435 750 kr, dvs 36 313 kr/mån).

Lagstadgade sociala kostnader för anställda

Ålderspensionsavgift 10,21
Sjukförsäkringsavgift 4,35
Föräldraförsäkringsavgift 2,60
Efterlevandepensionsavgift 1,17
Arbetsskadeavgift 0,30
Arbetsmarknadsavgift 2,64
Allmän löneavgift 10,15
Totalt 31,42

För anställda som är födda 1989 och senare är den lagstadgade avgiften 15,49 procent. För arbetstagare som är födda 1938 t.o.m. 1949 skall arbetsgivaren betala en avgift om totalt 10,21 procent (= ålderspensionsavgiften). För födda 1937 och tidigare betalas inte arbetsgivaravgift eller särskild löneskatt.

Avgifter till avtalsförsäkringar för arbetare

Omställningsförsäkring 0,30*
AGS 0,00*****
Avtalspension SAF-LO
- Pensionspremie 3,80**/30,00***
- Premiebefrielseförsäkring 0,00*****
TFA 0,01
TGL 0,00*****
FPT Föräldrapenningtillägg 0,00*****
Totalt 4,11****** (om samtliga löner understiger 7,5 inkomstbasbelopp)

* Premien avser företag som är medlemmar i Svenskt Näringsliv. Företag med hängavtal betalar 0,60 procent.
** Tas ut från 25 års ålder på lönedelen upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Respektive försäkring tillförs 4,50% medan arbetsgivaren faktureras 3,80. Mellanskillnaden finansieras på följande sätt: När den tidigare pensionsplanen som gällde för arbetare fram t o m 1995, STP-planen, avvecklades kom Svensk Näringsliv och LO överens om att eventuellt överskott ska återbetalas till arbetsgivarna. Det överskott som nu finns har parterna beslutat om skall användas till att betala 0,70 procentenhet av premien till Avtalspension SAF-LO på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Detta innebär en besparing för företagen på ca 2,0 mdr kronor.
***Tas ut från 25 års ålder på lönedelen över 7,5 inkomstbasbelopp.
****Löneskatt tillkommer med ca 1,00 %.
*****Rabatterad premie 2015

Avgifter till avtalsförsäkringar för tjänstemän ITP1

	Lön < 36 313 kr/mån	Lön> 36 313 kr/mån (se anm. sjukförsäkring)
- Ålderspension*	4,50	30,0
Premiebefrielse	0,083	0,57
- Sjukförsäkring**	0,058	0,32
- TGL***	0,20	0,00
- TFA (AFA)	0,01	0,01
- Trygghetsrådet****	0,30	0,30
Totalt***	5,151	31,2

ITP 1 omfattar alla tjänstemän som är födda 1979 och senare samt i vissa fall även tjänstemän födda 1978 och tidigare. För att tjänsteman född 1978 eller tidigare skall få omfattas av den nya ITP-planen, ITP 1, krävs att företaget fått särskild godkännande att tillämpa ITP 1 för samtliga tjänstemän oavsett födelseår. För mer information om vad som krävs för att erhålla sådant tillstånd hänvisar vi till respektive arbetsgivarförbund eller Svenskt Näringsliv Försäkringsinformation.

* Premien betalas fr om månaden tjänstemannen fyller 25 år.
** Premien 0,058 betalas på lönedelar upp till 27 813 kr/mån (7,5 prisbasbelopp). Premien 0,32 betalas på lönedelen mellan 27 813 kr/mån och 145 250 kr/mån (30 inkomstbasbelopp).
***43 kronor per månad vilket motsvarar ca 0,2 procent av tjänstemännens lönesumma. OBS! Premien varierar mellan 30-43 kronor beroende på försäkringsbolag
****Hängavtalsföretag betalar 0,7 %.
*****Löneskatt tillkommer med cirka 1,2 resp. 7,5 % på lönedel under resp. över 7,5 inkomstbasbelopp

Avgifter till avtalsförsäkringar för tjänstemän ITP2

ITP ca 12,7*
TGL ca 0.2**
TFA (AFA-försäkring) 0,01
Trygghetsrådet 0,3***
Totalt ca 13,21****/*****

* Prognos för ITP-kostnaden under 2015 för ITP 2 exkl ev. lokala löneförändringar (den gamla förmånsbestämda ITP-planen som avser de flesta tjänstemän som är födda 1978 eller tidigare) OBS Stora avvikelser förekommer såväl på individ- som företagsnivå. Löneförändring = 1% ger ca 0,6 % förändring av ITP-kostnaden.
**Motsvarar ca 0,2 procent av tjänstemännens lönesumma. OBS! Premien varierar i genomsnitt mellan 30-43 kronor beroende på försäkringsbolag.
***Premien avser företag som är medlemmar i Svenskt Näringsliv. Företag med hängavtal betalar 0,7 procent.
****Totalavgiften inkluderar kostnaden för sjukpension samt premiebefrielse vid sjukdom
*****Löneskatt tillkommer med ca 3,1%

Deltidspension

Utöver nämnda avgifter görs avsättningar till deltidspension enligt tidigare information. För arbetare görs avsättningen till Fora med 0,2 procent från och med den 1 april 2014 och ytterligare 0,3 procent från och med den 1 april 2015. För tjänstemän görs avsättning till deltidspensionsförsäkring till Collectum med 0,2 procent från den 1 april 2014 och ytterligare 0,3 procent från och med den 1 april 2015. För tjänstemännen avsätts därutöver 0,6 procent till deltidspensionsförsäkring från och med den 1 april 2014.

För ytterligare information är ni välkomna att kontakta oss på Livsmedelsföretagen. Vid frågor angående pension och försäkringar kan ni även kontakta Svenskt Näringslivs Försäkringsinformation – för arbetsgivare, telefon 010-45 53 800. Se även www.finfa.se.

4. Traktamenten och prisbasbelopp 2015

Traktamente ska täcka ökade levnadskostnader under tjänsteresa, dvs. utgifter för logi, ökade utgifter för måltider samt diverse småutgifter. Traktamente som inte är högre än vissa avdragsgilla schablonbelopp brukar kallas för ”skattefritt traktamente”.

Det krävs alltid minst en övernattning för att arbetsgivaren ska kunna betala ut skattefritt traktamente. Det krävs också att den anställde reser till en plats som ligger mer än 50 kilometer från hans eller hennes vanliga arbetsplats och mer än 50 kilometer från bostaden.

För tjänstemän fastställer respektive företag om traktamente ska utges och med vilka belopp eller om företaget istället ersätter direkta kostnader förenliga med tjänsteresan. Enligt 6.1 i Livsmedelsavtalet betalas traktamente och resekostnadsersättning enligt de regler som tillämpas för tjänstemän vid företaget. Vid resa eller arbete utomlands träffas lokal överenskommelse.

Schablonbeloppet för inrikes traktamente är kopplat till årets prisbasbelopp. Maximibeloppet för traktamente år 2015 är 220 kronor (för hel dag). Prisbasbeloppet för 2015 är 44 500 kronor, förhöjt prisbasbelopp är 45 400 kronor och inkomstprisbasbeloppet är 58 100 kronor. Av **bilaga 1** till detta cirkulär framgår ytterligare belopp och procentsatser för år 2015.

Normalbeloppet vid utrikes tjänsteresa framgår av **bilaga 2** som återfinns på vår hemsida tillsammans med detta cirkulär.

LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida livsmedelsforetagen.se.
Det finns möjlighet att få våra cirkulär i arbetsgivarfrågor snabbare via e-post.
Maila till medlem@li.se och meddela att du vill få del av cirkulären via mail och ange till vilken mailadress.

Med vänlig hälsning

LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Anna Nordin