

ArbetsgivarNytt från Li

Nr 2, april 2013

Från Arbetsdomstolen

Chaufförer var skyldiga att genomföra alkoholtestning hos kund

(AD 2013 nr 19)

Ett fraktbolag beordrade sina chaufförer att vid leveranser till en kund följa kundens rutiner i fråga om alkoholtestning. Denna policy innebar slumpvisa alkoholtestningar genom utandningsprov av chaufförer som kom in på kundens fabriksområde. Mellan fraktbolaget och chaufförernas fackförbund fanns ett lokalt kollektivavtal om alkohol i fordonen.

Twisten gällde om kravet att chaufförerna skulle underkasta sig alkoholtestning hos kunden stred mot det lokala kollektivavtalet, förbundsavtalet och mot personuppgiftslagen.

AD fann att det lokala kollektivavtalet inte innebar en uttömmande reglering av testningsmetoder och att avtalet följaktligen inte uteslöt alkoholtestning hos kunden. Bolaget bröt således inte mot det lokala kollektivavtalet genom att beordra chaufförerna att underkasta sig en alkoholtestning hos kunden.

Med hänsyn till bolagets verksamhet – att leverera varor till och från andra företag – hade bolaget rätt att beakta inte bara det egna bolagets intresse utan även kund-

företagens intresse, som i detta fall innefattade ett tungt vägande säkerhetsintresse. Testningen hade genomförts på ett sätt som var godtagbart.

Sammanfattningsvis hade bolaget haft ett berättigat intresse att acceptera kundens policy avseende slumpvisa alkoholtester. Detta intresse vägde tyngre än chaufförernas intresse av skydd för sin personliga integritet. Därmed stod den valda testmetoden inte i strid mot lag och god sed på arbetsmarknaden. Det saknades därför anledning att ta ställning till om det alls var möjligt att utdöma skadestånd för brott mot förbundsavtalet på den grunden att arbetsledningsrätten utövats i strid mot lag och god sed på arbetsmarknaden.

I fråga om påståendet om brott mot personuppgiftslagen konstaterade domstolen att lagen inte var tillämplig i detta fall. Resultatet av testningarna förvarades i en pärm i kronologisk ordning. Behandlingen var således inte automatiserad och uppgifterna ingick heller inte i ett sådant manuellt register som lagen också är tillämplig på.

Förbundets skadeståndstalan avslogs. forts

INNEHÅLLET I KORTHET

Från Arbetsdomstolen

AD 2013 nr 19
Chaufförer var skyldiga att genomföra alkoholtestning hos kund Sidan 1

AD 2013 nr 18
Utebliven lönehöjning utgjorde diskriminering Sidan 2

AD 2013 nr 16
Hot till livet utgjorde föreningsrättskränkning Sidan 3

AD 2013 nr 22
Ultimatum till föräldraledig kvinna utgjorde ett avskedande Sidan 3

Arbetsmiljö

Nya föreskrifter avseende minderårigas arbetsmiljö och arbetstider Sidan 5

Mät buller med mobiltelefon Sidan 5

Arbetsmiljöverket har utbildningar på sin webbplats Sidan 5

Material om hur man arbetar förebyggande med alkohol och drogfrågor finns att köpa av Livsmedelsföretagen Sidan 5

Övrigt

Nytt avtal med Ledarna klart Sidan 4

Granskning av DO Sidan 4

Information om fackliga utbildningar finns på Livsmedelsföretagens hemsida Sidan 6

Lagförslag om anmälningsskyldighet vid utstationering Sidan 5

Effektivare sanktioner på arbetsmiljö- och arbets-tidsområdet Sidan 5

forts

Observera: I Sverige finns för närvarande inte någon lagstiftning som direkt tar sikte på frågan om en arbetsgivares rätt att mot en arbetstagares vilja genomföra drogtest avseende alkohol och/eller narkotika. Frågan har behandlats i flera utredningar utan att detta resulterat i någon lagstiftning på området. AD har tidigare prövat frågan om tillåtlighet av drogtest (se bland annat AD 1991 nr 45, AD 1998 nr 97 och AD 2001 nr 3). AD har då uttalat att drogtestning generellt sett inte kan anses stå i strid med artikel 8 punkten 1 i den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen). Sådan testning kan dock under särskilda omständigheter vara konventionsstridig och därmed stridande mot svensk lag.

Av betydelse är under vilka omständigheter testningen sker. Parter kan genom kollektivavtal, enskilt anställningsavtal eller i annan form komma överens om rätt för en arbetsgivare att genomföra drogtest och ett avtal har

i princip giltig verkan. Detta innebär bland annat att en arbetstagares vägran att underkasta sig provtagning i enlighet med det avtalade åtagandet kan utgöra ett avtalsbrott och saklig grund för uppsägning.

Har någon uttrycklig överenskommelse inte träffats i saken, vare sig som kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal, kan arbetsgivaren ändå ha rätt att kräva att arbetstagaren underkastar sig drogtest som en följd av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. En sådan rätt förutsätter att arbetsgivaren inte överskrider gränserna för sin arbetsledningsrätt genom att utöva den i strid mot lag och god sed på arbetsmarknaden. Vid bedömningen av om arbetsgivarens beslut om drogtest strider mot god sed på arbetsmarknaden har i praxis gjorts en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att drogtesta arbetstagaren och arbetstagarens intresse av att värna om sin personliga integritet. Intrånget i arbetstagarens personliga integritet måste stå i rimlig proportion till det intresse arbetsgivaren vill tillgodose.

Från Arbetsdomstolen

Utebliven lönehöjning utgjorde diskriminering

(AD 2013 nr 18)

Katarina var provanställd hos ett inkassoföretag från januari. I april meddelade hon arbetsgivaren att hon var gravid och att nedkomsten var planerad till september. I början av juli övergick hennes anställning i en tillsvidareanställning varvid Katarina och företagets verkställande direktör diskuterade en lönehöjning med 2500 kronor per månad. I mitten av juli fick Katarina besked av koncernchefen att hon inte skulle få någon lönehöjning.

Twisten gällde om det träffades något avtal om lönehöjning och om koncernchefens besked att Katarina inte skulle få någon lönehöjning utgjorde ett missgynnande i strid mot föräldraledighetslagen och en könsdiskriminering.

Företaget invände bl. a att vd:n inte hade rätt att träffa bindande avtal om lönehöjning eftersom alla lönehöjningar skulle godkännas av koncernchefen.

Enligt AD visade utredningen att Katarina och vd:n kom överens om den av Katarina angivna lönehöjningen. Katarina kände inte till, och borde heller inte ha känt till, att vd:n saknade behörighet att ingå avtal om lönehöjningar. Således träffades i början av juli ett avtal om en lönehöjning med 2500 kronor per månad.

Beskedet att Katarina inte skulle få den avtalade lönehöjningen innebar ett missgynnande. När det gällde orsakssambandet med Katarinas graviditet visade utredningen att koncernchefen i maj haft ett samtal med Katarina då koncernchefen uttryckt sitt missnöje med Katarinas graviditet. Det var koncernchefen som i juli gav Katarina beskedet att det inte skulle bli någon

lönehöjning. Vid den tidpunkten kände koncernchefen således till att Katarina var gravid och att hon skulle vara föräldraledig från september. Det hade därmed gjorts antagligt att det fanns ett samband mellan beslutet att inte ge Katarina någon lönehöjning och hennes graviditet samt förväntade föräldraledighet.

Företaget gjorde gällande att det enda skälet till att Katarina inte fick lönehöjningen var företagets dåliga ekonomiska situation. Katarina behandlades i detta avseende på samma sätt som övriga anställda som inte heller fick någon lönehöjning.

Domstolen fann inte anledning att ifrågasätta uppgifterna om företagets dåliga ekonomiska situation men ansåg att utredningen visade att detta inte var det enda skälet till den uteblivna lönehöjningen. Vid mötet i juli mellan Katarina och koncernchefen hade koncernchefen uppgivit att i varje fall ett av skälen till att Katarina inte skulle få någon lönehöjning var att hon skulle vara föräldraledig.

Företaget ålades att betala 50 000 kronor i diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd för brott mot diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen samt ekonomiskt skadestånd till Katarina.

Observera: Bestämmelser om förbud mot sådan diskriminering som var aktuell i målet finns i diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen. En nödvändig förutsättning för direkt diskriminering och brott mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen är att det föreligger ett samband mellan missgynnandet forts

Från Arbetsdomstolen

forts och könstillhörigheten samt föräldraledigheten. Det räcker att könstillhörigheten eller föräldraledigheten är en av flera orsaker till arbetsgivarens handlande. Könstillhörigheten eller föräldraledigheten behöver alltså inte vara det enda eller det avgörande skälet för beslutet. När det gäller frågan om bevisbördan, dvs. vem som har att bevisa att diskriminering förekommit finns det särskilda regler i diskrimineringslagstiftningen. Bestämmelserna innebär att den som anser sig ha blivit diskri-

minerad har att visa omständigheter som ger anledning att anta att diskriminering har förekommit. En sådan omständighet kan t.ex. vara att en arbetstagare kort efter att den berättat om sin graviditet blir uppsagd eller på annat sätt missgynnad av arbetsgivaren. Bevisbördan går då över på den som påstås ha diskriminerat som då ska visa att diskriminering inte förekommit.

Från Arbetsdomstolen

Hot till livet utgjorde föreningsrättskränkning

(AD 2013 nr 16)

Jesper var anställd hos ett bolag som drev en restaurang. Hans anställning pågick maj - oktober 2011. Jesper ansåg att han inte hade fått den lön som var avtalad och krävde därför genom sitt fackförbund att utfå lönen.

Enligt förbundet blev Jesper utsatt för föreningsrättskränkning genom olika åtgärder vidtagna av David, som var den som skötte restaurangverksamheten. Enligt förbundet hade David hotat Jesper per telefon om denne fortsatte att driva sitt lönekrav via förbundet och även i bostaden hotat Jesper till livet för att förmå denne att underteckna ett dokument där Jesper återtog sitt lönekrav.

Enligt Arbetsdomstolen (AD) var det inte styrkt att David uttalat hotelser mot Jesper vid telefonsamtalet. Senare samma dag åkte David hem till Jesper och ringde

på hos denne men Jesper, som kände sig hotad, öppnade inte. Domstolen fann att enbart det förhållandet att David befann sig utanför Jespers bostad inte utgjorde en åtgärd i föreningsrättslig mening.

Utredningen visade vidare att David, när denne och en kamrat påföljande dag besökte Jesper, hotat Jesper till livet. Syftet hade varit att förmå Jesper att avstå från sitt lönekrav och därmed vidare kontakt med sitt förbund i frågan. Det hade således funnits ett föreningsrättskränkande syfte.

Bolaget ålades att betala 100 000 kronor i allmänt skadestånd till Jesper och 75 000 kronor i allmänt skadestånd till förbundet.

Från Arbetsdomstolen

Ultimatum till föräldraledig kvinna utgjorde ett avskedande (AD 2013 nr 22)

Kajsa erhöll i september 2007 en tillsvidareanställning som serveringspersonal vid en restaurang. I maj 2008 bytte hon arbetsuppgifter och började arbeta som kock. Kajsa födde barn i november 2008 och var därefter föräldraledig till 11 januari 2010. Hon fick då ett erbjudande om att arbeta som servitris i restaurangens bar på kvällstid under helger, ett erbjudande som hon tackade nej till. Hon utförde inget arbete i restaurangen efter föräldraledigheten.

Twisten gällde om Kajsa avskedades i januari 2010. Restaurangens företrädare Arne menade att Kajsa sade upp sin anställning 2008 och att hon därefter påbörjade en provanställning som kock. Denna provanställning avbröts under hösten på grund av hennes bristande kvalifikationer. Kajsa var således inte anställd 2010.

Enligt AD hade Arne inte styrkt att Kajsa hade sagt

upp sin tillsvidareanställning 2008 och ingått avtal om en provanställning som kock. Kajsa var således tillsvidareanställd hos restaurangen 2010.

Erbjudandet om arbete som servitris innebar att hon skulle arbeta kvälls- och nattid mot tidigare dagtid. Dessa ändrade arbetstider var till nackdel för Kajsa som inte kunde ordna bantillsyn under dessa tider. Erbjudandet innebar vidare ett lägre arbetstidsmått än det arbetstidsmått om 30 timmar per vecka hon hade haft tidigare.

Erbjudandet innehöll helt klart mindre gynnsamma villkor för Kajsa jämfört med det arbete hon hade före föräldraledigheten. Det erbjudna arbetet var inte likvärdigt med det hon hade tidigare och var därför inte godtagbart.

Kajsa hade således haft rätt att tacka nej till det erbjudna arbetet utan att riskera sin anställning. forts

forts Vid mötet i januari 2010 sade Arne att Kajsa fick komma tillbaka i arbete till det erbjudna arbetet eller inget alls.

Arne hade heller inte återkommit med ett svar på ett motförslag som Kajsa hade lämnat avseende arbetstiderna. Därmed upphörde anställningen. Agerandet från Arnes sida kunde inte betraktas på annat sätt än som ett avskedande. Någon laglig grund för avskedandet fanns inte.

Restaurangen dömdes att betala 120 000 kronor i allmänt skadestånd samt ekonomiskt skadestånd till Kajsa.

Observera: I en arbetsgivares arbetsledningsrätt ingår normalt en rätt att inom ramen för en arbetstagares arbetsskyldighet tilldela arbetstagaren nya arbetsuppgifter och ändra arbetstidens förläggning. Ibland beskrivs åtgärden så att arbetstagaren omplaceras. Uttrycket omplacering används i olika sammanhang och har inte någon given rättslig innebörd. En omplacering kan emellertid innebära sådana förändringar av anställningsförhållandena att arbetstagaren i realiteten skiljs från en anställning även om han eller hon samtidigt får en annan anställning. Åtgärder av detta senare slag kan arbetsgivaren inte företa ensidigt på annat sätt än genom uppsägning enligt anställningsskyddslagen. EU-rätten innehåller regler som innebär att en föräldraledig arbetstagare har rätt till samma arbete eller ett likvärdigt arbete när han eller hon återkommer i arbete efter föräldraledigheten. Den på EU-rätten grundande rätten att återvända till samma arbete eller ett likvärdigt arbete som en föräldraledig arbetstagare kan i det enskilda fallet innebära en begränsning av den arbetsskyldighet som annars hade gällt och därmed också en inskränkning i arbetsledningsrätten.

– Av bestämmelsen i 16 § föräldraledighetslagen fram-

går bl.a. att en arbetsgivare inte får missgynna arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet, när arbetsgivaren leder och fördelar arbetet eller säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare. Av andra stycket framgår att förbudet dock inte gäller om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

Som angetts finns även EU-rättsliga regler som gäller inom området. I artikel 15 i det omarbetade likabehandlingsdirektivet anges att en kvinna som är moderskapsledig ska vid ledighetens slut ha rätt att återgå till sitt arbete eller ett likvärdigt arbete, på villkor som inte är mindre gynnsamma för henne. Motsvarande rätt har, enligt artikel 16, en man som varit faderskapsledig. En motsvarande reglering som den i likabehandlingsdirektivet finns i det ändrade ramavtalet om föräldraledighet. I det nya ramavtalet anges att vid föräldraledighetens slut ska arbetstagaren ha rätt att återvända till samma arbete eller, om det inte är möjligt, till ett likvärdigt eller liknande arbete som är förenligt med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande. Enligt förarbetena till föräldraledighetslagen innebär bestämmelsen i 16 § föräldraledighetslagen när det gäller omplaceringar dels ett skydd mot trakasserier från arbetsgivarens sida, dels att en arbetstagare som med stöd i föräldraledighetslagen förkortar sin arbetstid i princip skall beredas oförändrade arbetsuppgifter. Endast om det visar sig omöjligt får arbetsgivaren omplacera arbetstagaren. Ett annat exempel på när en omplacering skall kunna vara möjlig är då en arbetstagares arbetsuppgifter inte längre finns kvar hos arbetsgivaren när arbetstagaren återkommer från hel ledighet. I det fallet är det dock inte föräldraledigheten som sådan som är orsaken till omplaceringen.

Avtalsrörelsen

Nytt avtal med Ledarna klart

Livsmedelsföretagen har träffat nytt kollektivavtal med Ledarna. De allmänna villkoren regleras på exakt samma sätt som för Unionen och Sveriges Ingenjörer. Ledaravtalet, som behandlar den lokala löneprocessen, har inte ändrats. Mer information finns på vår hemsida www.li.se under <http://goo.gl/GIZVv>

Från Diskrimineringsombudsmannen

Granskning av DO

Diskrimineringsombudsmannen, DO, kommer under 2013 att följa upp att arbetsgivare har ett fortsatt systematiskt arbete för jämställda löner. DO gör detta genom att granska arbetsgivarnas handlingsplaner. Denna uppföljning gäller de arbetsgivare som ingick i JämO:s tidigare genomförda Miljongranskning, och för dem finns det alltså anledning att en extra gång kontrollera att lönekartläggningen följer lagens bestämmelser. Alla de företag som omfattas av granskningen är välkomna att höra av sig till oss på Livsmedelsföretagen om ni vill ha stöd eller råd angående lönekartläggningen.

Arbetsmiljö

Nya föreskrifter avseende minderårigas arbetsmiljö och arbetstider – AFS 2012:3

Den 1 februari 2013 började AFS 2012:3 "minderårigas arbetsmiljö" att gälla. Då regelverket är lite "snårigt" och dessutom straffsanktionerat har Arbetsmiljöverket skapat en handledning som förtydligar föreskrifterna.

Denna hittar ni här: <http://goo.gl/ENIyN>

Mät buller med mobiltelefon

Mät buller med din mobiltelefon! Arbetsmiljöverket har skapat en applikation (app) som fungerar som bullerindikator. Sök på "buller" i App Store så hittar ni den. Appen kan laddas ner till iPhone, iPad och Android.

Läs mer här: <http://goo.gl/p2fUB>

Arbetsmiljöverket har utbildningar på sin webbplats

Använd gärna Arbetsmiljöverkets nya interaktiva utbildningar som finns att tillgå på deras webbplats, www.av.se/webbutbildningar.

Det finns utbildning om systematiskt arbetsmiljöarbete, hot och våld, belastningsergonomi, arbetsanpassning och rehabilitering, riskbedömning, bygg och anläggning, stress samt säkerhetskultur. Inom vissa områden finns även användbara självskattningsenkäter där ni kan skatta er egen organisation och få veta om vilka områden som bör förbättras och få råd om hur detta kan göras.

Material om hur man arbetar förebyggande med alkohol och drogfrågor finns att köpa av Li

Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet har tillsammans med Alna producerat skriften "Recept för en drogfri arbetsplats" som kan köpas för 50 kronor exklusive moms. Materialet behandlar hur ni kan arbeta förebyggande med alkohol- och drogfrågorna och ger konkreta råd kring "de nödvändiga samtalen". Till materialet tillhör även användbara mallar för policyformulering, handlingsplan och överenskommelse. Ta kontakt med arbetsmiljörådgivare Malin Strömberg, malin.stromberg@li.se om ni är intresserade av materialet.

Anmäl dig till Li:s arbetsmiljönätverk!

Hittills är det över 60 personer som anslutit sig till Livsmedelsföretagens arbetsmiljönätverk där du som deltagare får information om nyheter och aktiviteter inom arbetsmiljöområdet. Du får även möjlighet att lämna synpunkter i olika sakfrågor och remissvar. Informationen skickas ut via e-post. Tanken med nätverket är också att utbyta kunskaper och erfarenheter med varandra.

Anmäl dig till Malin Strömberg, tel. 08-762 65 04, via e-post malin.stromberg@li.se eller fyll i formuläret direkt via denna länk: <http://goo.gl/8g5zp>

Övrigt

Lagförslag om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare

I en proposition från Arbetsmarknadsdepartementet så föreslås att arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige ska vara skyldiga att anmäla utstationering till Arbetsmiljöverket.

Arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige enligt lagen om utstationering av arbetstagare ska förutom att vara skyldiga att anmäla detta och också utse en kontaktperson här. Denna kontaktperson ska ha behörighet att ta emot delgivningar för arbetsgivarens räkning samt kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Det undantag som föreslås är ifall arbetet i Sverige pågår under högst fem dagar.

Arbetsmiljöverket föreslås vara ansvarig myndighet för att se till så att reglerna följs. För den arbetsgivare som inte följer reglerna ska en sanktionsavgift tas ut. Syftet med förslaget är att uppfylla Sveriges skyldigheter enligt EU direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare och för att utstationeringslagen ska fungera i praktiken.

Lagändringen föreslås träda i kraft 1 juli 2013.

Effektivare sanktioner på arbetsmiljö- och arbetstidsområdet

Regeringen har lagt ett förslag på effektivare sanktioner på arbetsmiljö- och arbetstidsområdet. Förslaget innebär att en stor grupp bötesstraff kopplade till arbetsmiljö- och arbetstidsregler ersätts med sanktionsavgifter.

Bakgrunden till förslaget är att endast en fjärdedel av de anmälda brotten leder till påföljd i dag. Såväl Arbetsmiljöverket som polis och åklagare lägger ner mycket resurser på utredning av dessa brott, som trots långa utredningstider oftast inte leder till något resultat.

- De förslag som regeringen lagt fram innebär ett effektivare sanktionssystem som leder till ett bättre skydd för arbetstagare samtidigt som viktiga resurser hos våra myndigheter fokuseras på de tyngre brotten, säger arbetsmarknadsminister Hillevi Engström.

Ändringarna i arbetsmiljö- och arbetstidslagarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2014.

Övrigt

Information om fackliga utbildningar finns på Livsmedelsföretagens hemsida

Information om fackliga utbildningar (Gula boken m.m.) kommer inte längre skickas ut till Li:s medlemsföretag. Istället finns denna information uppdaterad på vår hemsida. Det finns en sammanställning över de planerade utbildningarna att ta del av. Av förteckningen framgår vilka utbildningar som ger rätt till ledighet och vilka utbildningar som ger rätt till ledighet med bibehållen betalning från arbetsgivaren.

Du finner information på vår hemsida under [www.li.se/arbetsgivarfrågor/arbetsgivarguiden/facklig verksamhet](http://www.li.se/arbetsgivarfrågor/arbetsgivarguiden/facklig_verksamhet).

Höstens kurser för medlemsföretagen

Förhandling

Denna utbildning riktar sig främst till de på medlemsföretagen som genomför och deltar i lokala förhandlingar på arbetsplatserna.

Var: Margretetorps Gästgivaregård

När: 10-11 september 2013

Arbetsrätt

6-7 november, 1909 Sigtuna Stads Hotell

Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön

24-25 september, Grythyttans Gästgivaregård

Läs mer och anmäl dig på www.li.se

Du kan också klicka här: <http://goo.gl/nQ485>

Läs Livsmedelsföretagens färskna rapport
"Inte vilken industri som helst".

Rapporten finns på vår hemsida www.li.se.
Du kan också ladda ner den här:

<http://goo.gl/KokrY>

Prenumerera på andra nyhetsbrev från Li

Matnyttigt

Nyhetsbrevet ger en inblick i den senaste lagstiftningen på livsmedelsområdet, såväl nationellt som inom EU. Här ges även information om olika branschfrågor samt om pressmeddelanden och remissyttranden. Matnyttigt publiceras sju gånger per år och är kostnadsfritt för alla Li:s medlemsföretag. Du som är intresserad meddelar det enklast genom ett mail till medlem@li.se med angivande av din e-post samt nyhetsbrevets namn.

Konjunkturbrev

Detta nyhetsbrev ger en lägesrapport över marknadsförutsättningarna för den svenska livsmedelsproduktionen samt redovisar utfallet i vår återkommande konjunkturenkät, vilken går ut till ett urval av medlemsföretagen. Konjunkturbrevet publiceras minst två gånger per år och är kostnadsfritt för alla Li:s medlemsföretag. Du som är intresserad meddelar det enklast genom ett mail till medlem@li.se med angivande av din e-post samt nyhetsbrevets namn.

Följ oss på Facebook!

– facebook.com/livsmedelsforetagen



Följ oss på Twitter - @livsmedel



ArbetsgivarNytt från Li

I ArbetsgivarNytt informerar Li fortlöpande om nyheter inom arbetsrätt, Arbetsdomstolens domar sammanfattas och kommenteras. ArbetsgivarNytt kommer ut med ca 10 nummer per år.



Kristina Andersson, Livsmedelsföretagen



Stockholm Box 55680, Storgatan 19, 102 15 Stockholm.
Tel. 08-762 65 00, fax 08-762 65 12

Malmö Box 186, Jörgen Kocksgatan 1B, 201 21 Malmö.
Tel. 040-35 25 00, fax 040-35 25 56

Mail info@li.se **Webb** www.li.se