

ARBETSRÄTTSLIGT NYHETSBREV

FRÅN LIVSMEDELSFÖRETAGEN
JULI 2025



Aktuella domar från Arbetsdomstolen

AD 2024 nr 78

En arbetsgivare beslutade att säga upp en lagerarbetare på grund av personliga skäl. Grunden för uppsägningen var en alldeles för låg arbetsprestation under lång tid. Lagerarbetarens arbete bestod i att plocka varor i kundordrar och han förväntades plocka ett visst antal varor per timme. Lagerarbetaren använde under sitt arbetspass en handscanner för att registrera plockade varor. Scannern registrerade utöver antalet plockade varor även aktiv arbetstid samt arbetstid då arbetstagaren inte aktivt arbetade. De registrerade uppgifterna låg till grund för dagliga produktivetsrapporter. Rapporterna visade att lagerarbetaren inte plockade det antal varor som förväntades av honom och att han ägnade flera timmar av sin arbetstid åt annat än arbete. Arbetsgivaren hade innan uppsägningen verkställdes upprättat en handlingsplan för att förbättra lagerarbetarens arbetsprestation samt tilldelat honom fyra skriftliga varningar. Trots arbetsgivarens åtgärder hade arbetstagaren inte förbättrat sig.

Den huvudsakliga frågan för Arbetsdomstolen att ta ställning till var om arbetsgivaren haft sakliga skäl att säga upp lagerarbetaren.

Arbetsdomstolen underströk att den arbetstid under vilken arbetstagaren inte aktivt hade arbetat var anmärkningsvärt hög. Den icke aktiva arbetstiden uppgick under en period av sex månader till drygt hälften av arbetstagarens arbetstid. Enligt domstolen hade arbetstagaren inte lämnat någon godtagbar förklaring till varför hans icke aktiva arbetstid varit så omfattande.

Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagaren genom att under stor del av sin arbetstid inte aktivt arbeta på ett allvarligt sätt, vid upprepade tillfällen, åsidosatt sin mest grundläggande och självklara skyldighet enligt anställningsavtalet, nämligen att arbeta. Domstolen framhöll att arbetsgivaren hade vidtagit åtgärder (handlingsplan och varningar) för att komma till rätta med arbetstagarens låga arbetsprestationer. Trots att det av varningarna framgick att arbetstagaren riskerade uppsägning om hans arbetsprestationer inte förbättrades, hade han inte förbättrat sig. Mot den bakgrunden fann Arbetsdomstolen att arbetsgivaren haft sakliga skäl att säga upp arbetstagaren.

Livsmedelsföretagens kommentar:

Rättsfallet belyser vikten av att arbetsgivare vidtar mindre ingripande åtgärder innan uppsägning blir aktuellt. Tanken är att en uppsägning inte ska framstå som överraskande eller omotiverad för arbetstagaren. Livsmedelsföretagens rekommendation är att en varning utformas på så sätt att det tydligt framgår att arbetsgivaren inte accepterar arbetstagarens beteende eller agerande samt att arbetstagaren riskerar uppsägning vid upprepade brott mot anställningsavtalet.

AD 2024 nr 96

En arbetstagare anställdes hos en arbetsgivare i samband med att arbetsgivaren annonserade om sommarvikarier till produktionen. Arbetstagarens inledande anställning var en tidsbegränsad anställning för upplärning i arbetet. Efter anställningstidens utgång fortsatte arbetstagaren att arbeta hos arbetsgivaren, utan något nytt skriftligt anställningsavtal. Den huvudsakliga frågan i målet var om arbetstagaren, när han fortsatte att arbeta hos arbetsgivaren, fick ett sommarvikariat eller en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren menade att den andra anställningen var ett sommarvikariat medan arbetstagaren var av uppfattningen att han hade fått en tillsvidareanställning hos arbetsgivaren.

Arbetsdomstolen anförde inledningsvis att huvudregeln är att en anställning gäller tills vidare (tillsvidareanställning), om inte annat avtalats. Det innebär att den som gör gällande att en anställning är tidsbegränsad ska bevisa detta. Enligt Arbetsdomstolen visade utredningen i målet att arbetsgivaren, i enlighet med sina rutiner för rekrytering, inte avsett att ge arbetstagaren annat än tidsbegränsad anställning. De personer hos arbetsgivaren som genomförde rekryteringen av arbetstagaren hade lång erfarenhet av företagets rutiner för rekrytering. Mot den bakgrunden ansåg Arbetsdomstolen att det var högst osannolikt att dessa personer skulle ha sagt eller antytt till arbetstagaren att han skulle kunna få en tillsvidareanställning efter bara ett par månaders anställning för upplärning. Tvärtom visade utredningen att personerna som genomförde rekryteringen pratat om vikariat – inte om tillsvidareanställning. Domstolen underströk även att arbetsgivaren endast hade annonserat efter vikarier och att de anställningsintervjuer som genomförts avsett just vikariat, som arbetstagaren hade ansökt om. Arbetstagaren måste därmed ha insett att han skulle få ett vikariat. Arbetsdomstolen kom mot den bakgrunden fram till att arbetstagarens anställning var tidsbegränsad (vikariat).

Livsmedelsföretagens kommentar:

I rättsfallet kunde arbetsgivaren visa att det var fråga om en tidsbegränsad anställning och inte en tillsvidareanställning, trots att det saknades ett skriftligt anställningsavtal. Livsmedelsföretagens rekommenderar dock att skriftliga anställningsavtal upprättas i samband med anställning för att minska risken för oklarheter rörande anställningsvillkoren såsom exempelvis anställningsform. I livsmedelsavtalet finns dessutom en bestämmelse som anger att anställningsavtal ska vara skriftliga.

AD 2024 nr 101

En arbetsgivare beslutade att sälja en del av sin verksamhet utan att dessförinnan förhandla med Handelsanställdas förbund (Handels). Handels gjorde gällande att arbetsgivaren därmed brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen och framställde krav på skadestånd.

Den huvudsakliga frågan för Arbetsdomstolen att ta ställning till var om arbetsgivaren genom beslutet att sälja en del av verksamheten beslutat om en sådan viktigare förändring som arbetsgivaren enligt 11 § medbestämmandelagen varit skyldig att förhandla med Handels.

Arbetsdomstolen framhöll att den del av verksamheten som såldes uppskattades stå för fyra procent av den totala marknaden för affärsområdet, vilken uppgick till 10,7 miljarder kronor. Enligt Arbetsdomstolen måste ett beslut att sälja en verksamhet av så stor omfattning anses riskera att påverka arbetsgivarens verksamhet och arbetstagarnas arbets- och anställningsförhållanden. Därmed fann Arbetsdomstolen att beslutet att sälja verksamhetsgrenen var en sådan viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet som skulle ha förhandlats med Handels. Domstolen bestämde det allmänna skadeståndet till 100 000 kronor.

Livsmedelsföretagens kommentar:

Rättsfallet belyser att förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen kan föreligga även inför beslut som inte innebär någon omedelbar förändring av verksamheten eller för arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden.

AD 2024 nr 103

En hamnarbetare sades upp på grund av personliga skäl. Som grund för uppsägningen angav arbetsgivaren att hamnarbetaren bland annat vid flera tillfällen lämnat arbetsplatsen före arbetstidens slut utan godkännande från arbetsledare samt att han brutit mot arbetsgivarens rutiner i samband med ett oljeläckage. Arbetsgivaren hade vid upprepade tillfällen tillrättaviserat hamnarbetaren innan uppsägningen genomfördes. Arbetsdomstolen prövade i målet om arbetsgivaren haft sakliga skäl för uppsägning av hamnarbetaren.

Utredningen i målet visade att tidig hemgång varit vanligt förekommande på arbetsplatsen och att det var accepterat, under förutsättning att den stämte av med arbetsledare. Arbetsdomstolen konstaterade att hamnarbetaren vid fem tillfällen lämnat arbetsplatsen före arbetstidens slut utan att ha fått tillåtelse till det. Vid ett av dessa tillfällen hade hamnarbetaren dessutom medvetet lämnat felaktiga uppgifter om att han befann sig på arbetsplatsen, när han i själva verket redan lämnat arbetsplatsen. Därtill hade hamnarbetaren brutit mot arbetsgivarens rutiner för oljeläckage genom att inte omedelbart medverka vid saneringen av ett oljeläckage, trots uppmaning från arbetsledare. Enligt Arbetsdomstolen hade hamnarbetaren därmed upprepat brutit mot sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och detta måste han förstått. Hamnarbetaren gav således intrycket av en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar. Domstolen noterade att det i och för sig inte var visat att arbetsgivaren uttryckligen upplyst hamnarbetaren om att hans anställning var i fara men ansåg att detta ändå hade stått klart honom. Arbetsdomstolen kom sammanfattningsvis fram till att arbetsgivaren haft sakliga skäl för uppsägning.

AD 2024 nr 104

I rättsfallet prövade Arbetsdomstolen om en arbetsgivare brutit mot tillämpligt kollektivavtal genom att inte lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare till den fackliga organisationen inför lönerevision, alltså även för oorganiserade arbetstagare.

Arbetsdomstolen hänvisade i målet till tidigare rättspraxis vari domstolen slagit fast att det enligt medbestämmandelagen inte finns någon skyldighet för arbetsgivare att lämna ut uppgifter om oorganiserade arbetstagare. En sådan skyldighet kan däremot vara reglerad i kollektivavtal. Efter en bedömning av det aktuella kollektivavtalet fann Arbetsdomstolen att kollektivavtalet inte innebar någon skyldighet för arbetsgivaren att lämna ut löneuppgifter för samtliga arbetstagare. Därmed hade arbetstagaren inte brutit kollektivavtalet genom att neka den fackliga organisationen löneuppgifter för samtliga arbetstagare inför lönerevisionen.

AD 2025 nr 44

I rättsfallet prövade Arbetsdomstolen om en arbetsgivare hade hindrat skyddsombud från att fullgöra sina uppgifter i strid med arbetsmiljölagen. I det aktuella fallet hade en arbetsgivare sålt en del av verksamheten samt genomfört en efterföljande omorganisation och driftsinskränkning. Enligt förbundet hade arbetsgivaren hindrat skyddsombud från att delta i planeringen av försäljningen. Förbundet gjorde även gällande att arbetsgivaren hade involverat skyddsombud för sent i planeringen av omorganisationen och driftsinskränkningen. Vidare ansåg förbundet att skyddsombuden hade hindrats genom att involveras för sent i den riskbedömning som gjordes inför omorganisationen och driftsinskränkningen.

Rättsfallet behandlar huvudsakligen 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen. Bestämmelsen anger bland annat att skyddsombud ska delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation. Arbetsdomstolen hänvisade i domen till förarbeten till arbetsmiljölagen av vilka framgår att skyddsombudets rätt att delta i planeringen avser varje stadium i planeringen som är av betydelse från arbetsmiljösynpunkt.

Arbetsdomstolen konstaterade inledningsvis att arbetsgivaren inte planerade för någon förändring som avses i 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen med anledning av försäljningen av verksamhetsgrenen. När det gällde omorganisationen och driftsinskränkningen påpekade Arbetsdomstolen att det vid tidpunkten då skyddsombuden involverades visserligen redan stod klart för arbetsgivaren hur många arbetstagare som förväntades bli övertaliga och hur arbetsgivaren skulle komma till rätta med övertaligheten. Enligt domstolen var det däremot inte klart hur detta närmare skulle gå till eller hur den kvarvarande verksamheten skulle organiseras. Arbetsdomstolen ansåg därmed att skyddsombuden getts möjlighet att delta och lämna synpunkter innan omorganisationen genomfördes. Beträffande riskanalysen och handlingsplanen konstaterade arbetsdomstolen att arbetsgivaren visserligen på egen hand hade påbörjat bedömning och analys av vilka konsekvenser som en förändring av arbetsorganisationen kunde få för arbetsmiljön samt vilka åtgärder som kunde behöva vidtas. Enligt Arbetsdomstolen var detta dock inte något anmärkningsvärt, utan kunde tvärtom vara nödvändigt för en effektiv samverkan med skyddsombuden. Domstolen framhöll att skyddsombuden hade involverats i riskanalysen och handlingsplanen förhållandevis kort tid efter att arbetsgivaren påbörjat arbetet med dessa. Någon skyldighet för arbetsgivaren att på ett tidigare stadium samverka med skyddsombuden fanns inte enligt Arbetsdomstolen. Sammanfattningsvis kom domstolen fram till att arbetsgivaren inte hade hindrat skyddsombuden från att fullgöra sina uppdrag.

AD 2025 nr 47

En plastikkirurg framställde krav på skadestånd gentemot sin arbetsgivare, en specialistklinik inom bland annat plastikkirurgi, för brott mot lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (visselblåsarlagen). Plastikkirurgen hade skriftligen och muntligen rapporterat internt om avvikelser i klinikens verksamhet, bland annat om en narkosläkare som arbetade på kliniken. Enligt plastikkirurgen hade kliniken försökt hindra henne från att rapportera avvikelser och även utsatt henne för repressalier i form av bland annat omplacering med anledning av rapporteringen.

Visselblåsarlagen ger skydd för personer som rapporterar om missförhållanden på arbetsplatser, så kallade visselblåsare. Syftet med visselblåsarlagen är att skydda visselblåsare mot repressalier och arbetsgivare får enligt lagen inte heller vidta åtgärder som hindrar en visselblåsare från att rapportera om missförhållanden. Visselblåsarlagen gäller vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram.

I målet prövade Arbetsdomstolen om de avvikelser som plastikkirurgen rapporterat om var sådana missförhållanden av allmänintresse som omfattas av visselblåsarlagen. Arbetsdomstolen framhöll att ett antal av de rapporterade avvikelserna tycktes vara en följd av de samarbets- och kommunikationsproblem som förekom mellan kirurgen och den narkosläkare som var föremål för rapporteringen. Arbetsdomstolen konstaterade att rapportering med anledning av en konflikt mellan en rapporterande person och en annan arbetstagare på arbetsplatsen vanligtvis inte är av allmänintresse. Arbetsdomstolen framhöll att den typen av arbetsmiljöproblem bör hanteras på annat sätt.

Arbetsdomstolen kom sammanfattningsvis fram till att det inte var visat att kirurgen rapporterat om sådana missförhållanden av allmänintresse som omfattas av visselblåsarlagen. Det blev därmed inte aktuellt för domstolen att pröva om arbetsgivaren vidtagit åtgärder i strid med visselblåsarlagen med anledning av kirurgens rapportering.

Nyheter om arbetsmiljö

Arbetsmiljöverket föreskrifter i ny struktur började att gälla den 1 januari 2025

Den 1 januari 2025 började Arbetsmiljöverkets föreskrifter i ny struktur att gälla. De nya föreskrifterna med beteckning AFS 2023:1 – 2023:15 finns [här](#) tillsammans med stödjande material så som paragrafnyckel och översiktstabell.

Projektering och byggarbetsmiljösamordning – ändringsföreskrifter AFS 2024:1

Den 1 januari 2025 började Arbetsmiljöverkets ändringsföreskrifter att gälla ([AFS 2024:1](#)) och införs i projektering och byggarbetsmiljösamordning – grundläggande skyldigheter ([AFS 2023:3](#)). Ändringarna avser ändring i övergångsbestämmelserna såsom upphävande av tidigare föreskrifter samt att ett tillägg införs.

Produkter, maskiner – ändringsföreskrift AFS 2024:2

Den 1 januari 2025 började Arbetsmiljöverkets ändringsföreskrifter att gälla ([AFS 2024:2](#)) och införs i Produkter – maskiner ([AFS 2023:4](#)). Ändringarna avser ändring i 4 § definitioner med att införa begreppet distributörer, samt införande av 18–19 §§ om distributörer.

Risker i arbetsmiljön – ändringsföreskrift AFS 2024:3

Den 1 januari 2025 började Arbetsmiljöverkets ändringsföreskrifter att gälla ([AFS 2024:3](#)) och införs i Risker i arbetsmiljön ([AFS 2023:10](#)). Ändringarna innebär att i övergångsbestämmelser så görs korrigeringar samt att tillägg införs.

Arbetsutrustning och personlig skyddsutrustning – ändringsföreskrift AFS 2024:4

Den 1 januari 2025 började Arbetsmiljöverkets ändringsföreskrifter att gälla ([AFS 2024:4](#)) och införs i Arbetsutrustning och personlig skyddsutrustning – säker användning ([AFS 2023:11](#)). Ändringarna avser bland annat, att i 10 kap. 30 § är certifieringskravet för pannoperatörer borttaget, samt i 11 kap. 28 § förtydligas vilka arbetstillstånd som krävs vid arbete med lyftutrustning. Kunskapskravet för pannoperatörer ska tillämpas från 2026-01-01. Övriga ändringar 2025-01-01.

Preciserade krav om andningsskydd – en påminnelse

Den 1 januari 2025 började nya preciserade krav om andningsskydd att gälla.

Andningsskydd ska vara individuellt utprovade. För tätsittande andningsskydd, ska tätheten provas individuellt med en lämplig kvantitativ eller kvalitativ metod.

Reglerna finns i AFS 2023:11 (om arbetsutrustning och personlig skyddsutrustning – säker användning) [kapitel 15](#) om val och användning av personlig skyddsutrustning. För att uppfylla kraven på tillpassningsprov finns olika alternativ:

- Utbilda egen personal för att genomföra tillpassningsprov.
- Anlita företag som erbjuder tillpassningsprov.
- Kontakta leverantören av andningsskydd för att undersöka om de kan utföra tillpassningsprov.

Här finns mer information om [andningsskydd](#) hos Arbetsmiljöverket.

Försäkringskassan – ökat stöd för arbetsplatsinriktad rehabilitering

Från den 1 januari 2025 höjdes bidraget för arbetsplatsinriktad rehabiliteringsstöd från 10 000 till 20 000 kronor per arbetstagare och år. Ett högsta belopp om 200 000 kronor per arbetsgivare och kalenderår gäller.

Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd lämnas av Försäkringskassan för tjänster som arbetsgivare kan köpa – till exempel från en företagshälsovård eller annan anordnare – för att underlätta arbete för en arbetstagare som har eller riskerar att få nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller skada. Försäkringskassan kan lämna bidrag för hälften av kostnaden upp till ett fast belopp. Läs mer information om stöd för arbetsplatsinriktade rehabiliteringsinsatser hos [Försäkringskassan](#).

AFA Försäkring – rehabiliteringsstöd att söka

Inom ramen för AFA Försäkring har Svenskt Näringsliv och LO beslutat om resurser till ett rehabiliteringsstöd som privata arbetsgivare kan söka för anställda arbetare som omfattas av den kollektivavtalade Avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS). Stöd kan betalas för upp till halva kostnaden för olika typer av arbetslivsinriktade och förebyggande insatser. Läs mer information om rehabiliteringsstöd från AGS-fonden hos [AFA Försäkring](#).

AFA Försäkring – stöd för arbetsmiljöutbildningar att söka

Som arbetsgivare kan du söka ekonomiskt stöd så att chefer och arbetsmiljö- eller skyddsombud ska kunna gå en utbildning i arbetsmiljö.

Stödet ges för arbetsmiljöutbildning på grundläggande nivå för chefer samt för vidareutbildning av både chefer och skyddsombud/arbetsmiljöombud. Det gäller inte för skyddsombudens grundutbildning. Läs mer information om [stödet hos AFA](#).

Ny minister för arbetsmiljöfrågor

Den 1 april 2025 meddelade regeringen att [Nina Larsson](#) blivit utsedd till ny jämställdhets- och arbetslivsminister efter det att Paulina Brandberg avgått. Det är nu Nina som är ansvarig för arbetsmiljöfrågorna, samt arbetsrätt, jämställdhet, demokrati och mänskliga rättigheter.

Förslag till kommande arbetsmiljöstrategi år 2026–2030

Den 10 juni 2025 presenterades ett förslag till ny arbetsmiljöstrategi för år 2026–2030. Förslaget innebär bland annat fyra delmål:

- Ett hållbart arbetsliv (om det förlängda arbetslivet, kompetensförsörjningen, arbetsmiljön för elever och studerande, kunskap och medvetenhet i arbetsmiljöfrågor)
- Ett hälsosamt arbetsliv (om friskfaktorer i arbetslivet, dödlighet till följd av arbetet, psykisk hälsa och suicidprevention, minskad sjukfrånvaro)
- Ett tryggt arbetsliv (om arbetslivskriminalitet, dödsolyckor och arbetsolyckor, våld/hot/trakasserier/otillåten och otillbörlig påverkan i arbetslivet, kränkande särbehandling och diskriminering i arbetslivet)
- Ett innovativt arbetsliv (om förändring ger ökad komplexitet i arbetslivet, den gröna omställningen, dialog/öppenhet och transparens om AI och ny teknik, digital och kognitiv arbetsmiljö)

Läs mer om strategin eller se presentationen hos [Arbetsmarknadsdepartementet](#).

EU-rättsliga frågor

Uthyrningslagens tillämpningsområde står fast

Livsmedelsföretagen informerade genom Cirkulär i september 2024 (länk: [cirkular-24-manadersregeln-september.pdf](#)) om närmare tillämpning och användning av lagen om uthyrning av arbetstagare ("uthyrningslagen"), särskilt om den nya 12 a § rörande den så kallade 24-månadersregeln.

Regeln i uthyrningslagens 12 a §, innebärande ett krav på att kundföretag under vissa omständigheter behöver lämna ett anställningserbjudande eller betala en ersättning till en inhyrd, har diskuterats flitigt. Diskussionen har bland annat rört gränsdragningen mellan vad som anses vara bemanning och vad som anses vara konsultverksamhet/entreprenad. En dom från EU-domstolen klargör frågeställningarna. Livsmedelsföretagen kan konstatera att domstolen inte avviker från tidigare bedömningar, och noterar följande.

- Den nya EU-domen (C-441/23) är avkunnad av tre domare (utan yttrande av generaladvokat) vilket indikerar att den inte är avsedd att förändra rättsläget. Domen innehåller slutsatser som bekräftar vår bild av uthyrningslagens innebörd.
- Det helt avgörande för om EU:s bemanningsdirektiv och den svenska uthyrningslagen är tillämpliga eller inte är om kundföretaget har tagit över arbetsledningen och är ansvarigt för resultatet av arbetet.
- Bemanningsdirektivet uppställer inget krav på en viss procentuell andel av personalen som måste hyras ut för att vara ett bemanningsföretag.
- EU-domstolen anger att den situationen att ett företag hyr ut enstaka individer eller tillfälligtvis flera personer, inte behöver innebära att bemanningsdirektivet och uthyrningslagen är tillämpliga. Detta förutsätter dock att det är ett företag som inte regelmässigt hyr ut personal.

- EU-domen anger emellertid ingenting nytt om vilka uthyrningssituationer som inte omfattas av bemanningsdirektivet. Sedan tidigare vet vi också att det ska prövas om det är ett kringgående eller en missbrukssituation (varvid exempelvis längden av uthyrningstiden kan få betydelse).

Även om det inte är något som särskilt berörs i domen, så är det viktigt att komma ihåg att det alltid är kundföretaget som står risken för en felaktig tillämpning av 12 a § uthyrningslagen.

Övriga nyheter

Ny arbetsrättsjurist vid Livsmedelsföretagen

Jur.kand. Anna Werner har tillträtt en befattning som arbetsrättsjurist och förhandlare vid Livsmedelsföretagens kansli. Anna tog sin juristexamen år 2012 från Uppsala universitet och har tidigare arbetat på advokatbyrå med arbetsrättsliga frågor. Hon har även arbetat som notarie vid Östersunds tingsrätt. Anna kommer närmast från Svensk Handel där hon varit verksam som arbetsrättsjurist och förhandlare.

Anna ansvarar för tilläggsavtalet för Konservbranschen. Hon nås på telefon 08-762 65 45 eller e-post anna.werner@li.se.

Nya kollektivavtalsböckerna nu utskickade

De nya fysiska avtalsböckerna har nu skickats ut till samtliga medlemsföretag. Sedan tidigare finns avtalen att ta del av på vår hemsida under rubriken Kollektivavtal. Önskar ni beställa fler avtalsböcker går det bra att göra det på vår hemsida: <https://www.livsmedelsforetagen.se/medlem/kollektivavtal/bestall-kollektivavtal/>

Kontakt

För rådgivning i arbetsrättsliga frågor vänligen kontakta Livsmedelsföretagens rådgivning på telefon [08-762 65 50](tel:08-7626550) helgfria måndagar–fredagar 09.00–12.00 och 13.00–16.30 eller e-post radgivning@li.se. (Vänligen uppge vilket företag som representeras samt kontaktuppgifter till frågeställaren).

Önskar du anmäla dig som mottagare av detta och andra av Livsmedelsföretagens nyhetsbrev, vänligen skicka e-post till info@li.se.

Med vänlig hälsning,
LIVSMEDELSFÖRETAGEN, Arbetsgivarservice

**LIVSMEDELSFÖRETAGEN ÄR EN BRANSCH- OCH
ARBETSGIVARORGANISATION FÖR ALLA SOM TILLVERKAR
MAT OCH DRYCK I SVERIGE.**

**VI FÖRETRÄDER 800 LIVSMEDELSPRODUCENTER SOM
TILLSAMMANS SYSSELSÄTTER 55 000 PERSONER.**

LÄS MER PÅ LIVSMEDELSFÖRETAGEN.SE



LIVSMEDELSFÖRETAGEN