

2020-03-20

## Hindrande av skyddsombud

### Vad gäller vid kränkning av skyddsombud

Flera lagar skyddar skyddsombud, huvudskyddsombud, regionalt skyddsombud och ledamot i skyddskommitté vid trakasserier, hot eller våld av arbetsgivare, arbetstagare eller andra på arbetsplatsen. För att kunna använda lag och avtal måste den lokala fackliga organisationen informeras så att de kan inleda tvisteförhandlingar eller ta ärendet till domstol.

Skyddsombud och ledamot av skyddskommitté utsedda av fackförbundet skyddas av förtroendemannalagen (FML) mot trakasserier av arbetsgivaren. Skyddsombud har således dubbelt lagskydd.

Ett hinder kan vara när skyddsombudet:

- Vägras tillträde till lokal, avdelning eller område som ingår i skyddsområdet.
- Inte får medinflytande i planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder, arbetsorganisation samt användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall.
- Inte får medinflytande vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap. 2a § arbetsmiljölagen när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet (regelbundet undersöka arbetsförhållandena, riskbedöma, genomföra åtgärd, följa upp åtgärd), arbetsanpassning och rehabilitering.
- Inte får ledighet för uppdraget.
- Inte får nödvändig information såsom handlingar och upplysningar.
- Inte får korrekt och lämplig utbildning

Ett hinder är också när:

- Arbetsgivaren ignorerar skyddsombudsstopp.
- Arbetsgivaren inte aktivt underlättar ombudets uppdrag

## **Skydd av skyddsombudet 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen**

När arbetsgivaren hindrar skyddsombudet från att fullgöra sina uppgifter enligt arbetsmiljölagens regler har det skett en kränkning. Även när skyddsombudet på grund av sitt uppdrag fått försämrade anställningsvillkor eller arbetsförhållanden har det skett en kränkning.

## **Lokal tvisteförhandling**

Arbetsgivaren kan vara skadeståndsskyldig om det skett intrång i skyddsombudets eller i skyddskommittéledamotens uppdrag som skyddas i arbetsmiljölagen 6 kap. 10 och 15 §§, förtroendemannalagen (FML) och medbestämmandelagen MBL. Den lokala fackliga organisationen ska då kräva skadestånd i en tvisteframställan (inom fyra månader från kännedom) enligt 6 kap. 11 § arbetsmiljölagen, 10 § FML och 64 § MBL.

## ***Preskriptionsfrister (Tidsgränser för tvister)***

Rättigheten att gå till domstol har tidsgränser. I arbetsmiljölagens 6 kap. 12 § finns två tidsgränser. Motparten ska inom fyra månader från det att händelsen inträffade underrättas om att man vill ta upp en tvist. När lokal och central tvisteförhandling avslutats har förbundet fyra månader på sig att väcka tala i domstol. Lokal förhandling enligt medbestämmandelagen 64 § ska begäras inom fyra månader efter det att facket fått kännedom om frågan eller senast inom två år efter händelsen.