



JOBDET OCH LAGARNA



Vad gäller vid kränkning av skyddsombud?

Landsorganisationen i Sverige

Innehåll

Vad gäller vid kränkning av skyddsombud?	3
Tvist	3
Skydd av skyddsombudet.	
6 kap. 10 § arbetsmiljölagen	4
Skydd av skyddskommittéledamot.	
6 kap. 15 § arbetsmiljölagen	5
Facklig förtroendeman. Förtroendemannalagen	5
Föreningsrättskränkning.	
Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)	6
Tidsgränser för tvister	6

© Landsorganisationen i Sverige 2017

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2017

ISBN 978-91-566-3250-1

LO 17.10 3 000

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. I de fall det även finns ett skydd reglerat i kollektivavtal hänvisar vi till respektive fackförbund.

För att kunna använda lag och avtal måste den lokala fackliga organisationen informeras så att de kan inleda tvisteförhandlingar eller ta ärendet till domstol.

Tvist

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

Ekonomiskt skadestånd	Den ekonomiska förlust skyddsombud/ledamot drabbats av genom arbetsgivaren eller annan arbetstagares förseelse.
Allmänt skadestånd	Den kompensation skyddsombud/ledamot får för det psykiska obehag som förseelsen gett honom/henne.
Arbetsmiljölagen	Allmänt och ekonomiskt skadestånd till skyddsombud/ledamot.
Förtroendemannalagen	Allmänt och ekonomiskt skadestånd till skyddsombud/ledamot samt allmänt skadestånd till förbundet.
MBL 8 §	Allmänt och ekonomiskt skadestånd till skyddsombud/ledamot samt allmänt skadestånd till förbundet.

Brottsbalkens bestämmelser kan komma i fråga vid misshandel (3 kap. 5 §), grov misshandel (3 kap. 6 §), vållande till kroppsskada (3 kap. 7 §), olaga hot och ofredande (4 kap.) samt förtal och förolämpning (5 kap.).

Brott enligt brottsbalken hanteras av polis och åklagare och kan ge den drabbade skadestånd. Skyddsombudet eller ledamot av skyddskommittén kan med hjälp av förbundet eller enskilt anmäla händelsen till polisen. Åklagaren beslutar sedan om åtal ska väckas.

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.

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 handlingar, upplysningar och nödvändig information.
- Inte får adekvat utbildning.

Ett hinder är också när:

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

Skydd av skyddskommittéledamot.

6 kap. 15 § arbetsmiljölagen

En ledamot av en skyddskommitté har samma skydd som ett skyddsombud ifråga om rätt till ledighet för uppdraget, skydd mot försämrade anställningsvillkor och arbetsförhållanden samt även samma skydd mot hinder och kränkningar i sitt uppdrag.

Ett hinder kan vara när ledamoten inte får medinflytande innan arbetsgivaren beslutar i frågor som berör arbetstagarnas arbetsmiljö, exempelvis:

- Företagshälsovård.
- Handlingsplaner enligt 3 kap. 2a § arbetsmiljölagen.
- Planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av ändrad arbetsorganisation samt användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall.
- Upplysning och utbildning rörande arbetsmiljö.
- Arbetsanpassnings- och rehabilitering på arbetsstället.

Facklig förtroendeman. Förtroendemannalagen

Skyddsombud och ledamot av skyddskommitté utsedda av fackförbundet skyddas av förtroendemannalagen (FML) mot trakasserier av arbetsgivaren. Arbetsmiljölagen skyddar även mot trakasserier från övriga anställda och konkurrerande arbetstagarorganisationer.

Förtroendemannalagen ger också skyddsombudet rätt till lämpligt utrymme för att förvara handlingar och lämplig lokal för möte med de anställda.

Arbetsgivaren ska varsla förbundet och underrätta skyddsombudet senast två veckor före en förändring av skyddsombudets

arbets- eller anställningsförhållanden. Ett skyddsombud är en facklig förtroendeman och har ett förstärkt anställningsskydd vid arbetsbrist.

Den lokala fackliga organisationen kan använda sig av tolkningsföretråde enligt 9 § förtroendemannalagen när det gäller bland annat tillträdesrätt, rätt att disponera lokal och utrymme, rätt till ledighet och rätt till fortsatt arbete vid driftsinskränkningar.

Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal förs normalt förhandlingar på lokal och central nivå för att därefter vid oenighet väcka talan i Arbetsdomstolen. Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal förs förhandlingar endast på en nivå (lokal) och talan väcks i tingsrätt. Om tvistefrågan rör förhållandet mellan skyddsombudet och annan arbetstagare eller den som råder över främmande arbetsställe ska talan väckas i tingsrätt.

Föreningsrättskränkning.

Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

Om arbetsgivaren agerar gentemot skyddsombudet eller ledamot av skyddskommittén på grund av att dennes fackliga uppdrag kan det innebära att skyddsombudets och fackförbundets föreningsrätt kränks.

Tidsgränser för tvister

Rättigheten att gå till domstol har tidsgränser. I arbetsmiljölagen 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 facket 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. Central förhand-

ling ska påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Enligt förtroendemannalagen 11 § ska motparten underrättas inom fyra månader från det att skadan inträffade. När lokal och central tvisteförhandling avslutats har facket fyra månader på sig att väcka talan i domstol. I annat fall ska talan väckas inom åtta månader från skadans uppkomst. Gällande förhandlingsordningar kan dock ha andra tidsfrister.

Bakgrund

Den fackliga organisationen fick 1938 laglig möjlighet att utse skyddsombud. År 1951 upphöjdes detta till en rättighet i ett avtal mellan LO och SAF (numera Svenskt Näringsliv). Den regeln fördes sedan in i arbetsmiljölagen. De främsta skälen till att facket utser skyddsombud är följande:

Den fackliga organisationen:

1. ser till att valet går rätt till, att skyddsombudet representerar löntagarna och inte arbetsgivaren,
2. skyddar skyddsombudet mot eventuella trakasserier,
3. utbildar skyddsombudet, gärna tillsammans med arbetsgivaren,
4. bevakar att beslut i arbetsmiljöfrågor respekteras,
5. genom åren är bärare av kunskaper och erfarenheter i arbetsmiljöfrågor,
6. förmår utse 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. I de fall det även finns ett skydd reglerat i kollektivavtal hänvisar vi till respektive fackförbund.

För att kunna använda lag och avtal måste den lokala fackliga organisationen informeras så att de kan inleda tvisteförhandlingar eller ta ärendet till domstol.

I serien *Jobbet och lagarna* finns:

- Anställningsskyddslagen
- Arbetsmiljölagen
- Arbetstidslagen
- Förtroendemannalagen
- Medbestämmandelagen
- Semesterlagen
- Studieledighetslagen
- Vilken lag gäller?

www.lo.se

ISBN 978-91-566-3250-1