



Skyddsombud

Skyddsombud väljs av medarbetarna på arbetsplatsen och är arbetstagarnas representant i arbetsmiljöarbetet, den som vakar och bevakar arbetsmiljön. Arbetsgivaren måste enligt Arbetsmiljölagen ge skyddsombudet utbildning i arbetsmiljö. Skyddsombud som är fackligt valda får också stöd och utbildning via sitt fackförbund. På alla arbetsplatser med mer än fem anställda ska det finnas ett skyddsombud.

Ett skyddsombuds uppgifter och rättigheter

- Företräder hela arbetsplatsen i det förebyggande arbetet som gäller arbetsmiljön, eller endast fackförbundets medlemmar, beroende på vad de som valt skyddsombudet bestämt ska vara skyddsområde.
- Deltar vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av ny arbetsorganisation samt upprättande av handlingsplaner.
- Får ta del av de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för ombudets uppdrag. Skyddsombudet har rätt att bli informerad av arbetsgivaren om det planeras viktiga förändringar i arbetsmiljön, och rätt att delta i planeringen av förändringarna.
- Vid behov, vidta åtgärder för att arbetsgivaren ska åtgärda brister i arbetsmiljön. Vid omedelbar eller överhängande fara för olyckor och ohälsa kan det innebära ett arbetsplatsstopp. Vid mindre akuta situationer kan skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren för att begära att arbetsmiljöbrister åtgärdas. Åtgärdar arbetsgivaren inte problemen inom skälig tid kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket och begära ett föreläggande enligt Arbetsmiljölagen kapitel 6 § 6a, vilket betyder att Arbetsmiljöverket måste fatta ett särskilt skriftligt beslut om hur frågan ska hanteras. Det görs vanligtvis i samband med en arbetsplatsinspektion.
- Får inte hindras från att fullgöra sitt uppdrag. Den arbetsgivare, eller arbetstagare, som hindrar skyddsombudet kan bli dömd att betala skadestånd.



SVEDALA KOMMUN

SVEDALA KOMMUN

2015-08-31

- Rätt att begära en undersökning av förhållandena inom skyddsområdet (vanligtvis arbetsplatsen, för ett huvudskyddsombud är skyddsområdet en hel organisation, och ett regionalt skyddsombud har flera små arbetsgivare inom sitt skyddsområde).
- Rätt att avbryta arbetet inom sitt skyddsombudsområde även om där finns något annat skyddsombud som har en annan uppfattning, utan betalningsansvar för eventuellt produktionsbortfall.
- Har rätt till den ledighet som behövs för uppdraget med bibehållen lön och andra anställningsförmåner från arbetsgivaren, eftersom uppdraget är en del av arbetsgivarens skyddsverksamhet som arbetsgivaren är skyldig att genomföra enligt Arbetsmiljölagen.
- Får inte ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor med anledning av sitt uppdrag. En arbetsgivare som bryter mot detta kan bli skadeståndsskyldig utifrån Arbetsmiljölagen och Förtroendemannalagen.

Ett skyddsombud ska inte företräda en medlem i enskilda ärenden som ska förhandlas enligt Medbestämmandelagen. Däremot kan ett skyddsombud även vara fackligt arbetsplatsombud, och i den rollen företräda medlemmar i enskilda ärenden. Behöver en enskild arbetstagare företrädas, blir även andra lagar än Arbetsmiljölagen inblandade. Det förutsätter ett fackligt ombud som har rätt att verka utifrån till exempel Medbestämmandelagen och Lagen om anställningsskydd.

Skyddsombud har tystnadsplikt om medarbetarnas enskilda åsikter och personliga uppgifter, liksom om företagshemligheter. Medarbetarna ger sitt godkännande för de uppgifter skyddsombudet kan prata om när den företräder en person.

Lagen säger...

Skyddsombudet väljs med fördel av fackets medlemmar, är en del av den fackliga organisationen, och har därför även stöd för uppdraget i Förtroendemannalagen utöver stödet i Arbetsmiljölagen. Både Förtroendemannalagen och Arbetsmiljölagen ger skyddsombudet en suverän rätt att bli informerad om och delta i planeringen av organisationsförändringar.



Lagarna ger också skyddsombudet rätt att tillkalla Arbetsmiljöinspektionen och stoppa arbetet om det finns akuta arbetsmiljörisker.

Kan man välja ett icke-fackligt skyddsombud?

Ja, teoretiskt går det att vara skyddsombud utan att vara fackligt ansluten. Ett icke-fackligt skyddsombud har dock inte tillgång till det stöd som facket erbjuder sina skyddsombud i form av skyddsombudsutbildning, metodstöd, verktyg och coaching.

För att få veta mer om hur Arbetsmiljöverket beskriver rollen som skyddsombud och vilka rättigheter skyddsombudet har, rekommenderas informationsskriften "[Skyddsombudet – arbetstagarnas företrädare i frågor som rör arbetsmiljön](#)". Skriften kan även vara användbar i en dialog med chefen, eller på arbetsplatsen inför val av skyddsombud.

Huvudskyddsombud

På större arbetsplatser där det finns flera skyddsombud, utses ett huvudskyddsombud. Den främsta uppgiften för huvudskyddsombudet är att samordna och utveckla skyddsombudens verksamhet på en mer strategisk nivå. Saknas det ett skyddsombud på en arbetsplats vänder sig medarbetare och chefer till huvudskyddsombudet för råd och stöd, samt samverkan. Huvudskyddsombudet ingår även i skyddskommittén.

Huvudskyddsombudet kan också företräda skyddsombuden i dialogen med arbetsgivaren i frågor som inbegriper flera arbetsplatser.

Ansvarig chef är skyldig att informera om vem som är ansvarigt skyddsombud på arbetsplatsen – om det inte finns ett skyddsombud på den specifika arbetsplatsen ska information gå ut kring vem som är huvudskyddsombud.