

# § 8-3. Fortrolige opplysninger

Kommentarer til arbeidsmiljøloven § 8-3

## **Første ledd: Arbeidsgivers mulighet til å pålegge tillitsvalgte taushetsplikt.**

I mange situasjoner vil de tillitsvalgte kunne få informasjon som kan skade virksomheten dersom de blir kjent for omverden. For å unngå dette gir bestemmelsen i § 8-3 mulighet til å pålegge de tillitsvalgte og deres rådgivere taushetsplikt. Det er kun dersom «virksomhetens behov tilsier at bestemte opplysninger ikke gis videre» at bestemmelsen kan anvendes. Regelen gir altså ikke grunnlag for å pålegge de tillitsvalgte noe generell taushetsplikt.

Hva som kan anses å være «fortrolige opplysninger» må vurderes konkret i det enkelte tilfelle. Det som er klart er at opplysningene å være av fortrolig art. Dersom opplysningene for eksempel allerede er alminnelig kjent kan bestemmelsen selvsagt ikke anvendes. Selv om opplysningene ikke er alminnelig kan de videre være av en slik karakter at de ikke kan sies å være av fortrolig art.

**Typiske fortrolige opplysninger vil være opplysninger som kan skade virksomheten i form av å påføre virksomheten økonomisk tap dersom opplysningene kommer ut. I slike tilfeller vil virksomheten kunne ha behov for at opplysningene ikke gis videre.**

## **Annet ledd: Arbeidsgivers mulighet til å**

# unnlate å gi informasjon eller drøfte med representanter for arbeidstakere

Etter bestemmelsen kan arbeidsgiver i *særlige tilfeller* unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøfting med representanter for de ansatte dersom det på det aktuelle tidspunktet *åpenbart vil være til betydelig skade for virksomheten at opplysningene blir kjent.*

Denne reglene som gir arbeidsgiver en mulighet til å holde tilbake informasjon innebærer et direkte brudd med plikten til å gi informasjon etter § 8-1, og er å anse som en snever unntaksregel. Forarbeidene uttaler at det «Det kreves at det er åpenbart at betydelig skade vil oppstå» dersom opplysningene blir kjent. Arbeidsgiver må altså påvise en kvalifisert sannsynlighetsovervekt for at vanlig informasjon og drøfting vil medføre betydelig skade.

## Tredje ledd:

Bestemmelsen fastslår at tvister om arbeidsgivers beslutning etter første ledd om taushetsplikt eller tilbakehold av opplysninger, kan bringes inn for [Bedriftsdemokratinemnda](#).

Nemnda skal således kunne avgjøre tvister om beslutningens lovlighet, det vil si om arbeidsgiver oppfyller lovens vilkår for å pålegge taushetsplikt eller holde tilbake opplysninger. Kompetanse til å bringe tvister inn for nemnda har virksomhetens tillitsvalgte og/eller en femtedel av virksomhetens arbeidstakere. Tvister kan ikke bringes inn etter at opplysningene beslutningen gjelder er blitt offentlig kjent. Dette innebærer at nemnda ikke skal ha kompetanse til å avgjøre tvister om at informasjonen skulle vært gitt i et visst tilfelle eller at taushetsplikt ikke var lovlig, det vil si etter at opplysningene allerede er kjent. I disse sakene vil partene være henvist til de alminnelige domstoler. Nemnda har ikke kompetanse til å avgjøre tvister som gjelder

tariffavtaler om informasjon og drøfting.