

§ 8-1. Plikt til informasjon og drøfting

Kommentarer til arbeidsmiljøloven § 8-1 om plikt til informasjon og drøfting

Arbeidsgivers plikt til å gjennomføre drøfting med tillitsvalgte har over tid blitt gjenstand for stadig strengere lovreguleringer, og må i dag anses som en sentral del av arbeidsgivers plikter.

Ved arbeidsmiljøloven av 2006 ble det innført nye regler om informasjon og drøfting med virksomhetens ansatte. Bakgrunnen var at Norge gjennom EØS-avtalen er forpliktet til å implementere EU-direktivet om informasjon og konsultasjon. Reglene er altså ikke av norsk opprinnelse, men resultat av en implementering av EU-rett, slik Norge er forpliktet til gjennom EØS-avtalen.

Departementet sa i forbindelse med lovforarbeidene til de nye reglene om drøfting med tillitsvalgte at "Reglene skal danne en generell minstestandard for informasjon og drøfting i virksomhetene".

De nye reglene var ikke ment å medføre noen endringer i andre og tidligere regler om informasjon og drøfting. De kom altså i tillegg til tidligere drøftingsregler. Av øvrige drøftingsregler kan vises til arbeidsmiljøloven § [4-2](#), [7-2](#) og regelen om drøfting ved masseoppsigelser i [§ 15-2](#).

Hva ligger i drøftingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 8-1?

Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 8-1 pålegger arbeidsgiver en generell plikt til å informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med de tillitsvalgte.

Reglene får anvendelse for virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Både heltidsansatte og deltidsansatte regnes medi antallet. Nærmere regler om beregningen av antall arbeidstakere kan fastsettes i forskrift, jf andre ledd.

Retten til informasjon og drøfting gjelder tillitsvalgte i virksomheten. Det er altså ikke slik at den enkelte arbeidstaker kan kreve drøftelser i medhold av reglen: retten til informasjon og drøfting er kollektiv. Poenget er at arbeidsgiver skal informere og drøfte med *representanter for arbeidstakerne*.

Arbeidstakernes representanter må derfor være representative for de grupper av arbeidstakere som berøres. Forarbeidene forutsetter at **“Arbeidsgiver må sørge for at de arbeidstakere som berøres av eventuelle beslutninger, tiltak og så videre er representert når informasjon og drøfting gjennomføres.”**

Gjennomføring av drøftingene med de tillitsvalgte

Gjennomføringen av informasjon og drøfting kan legges til lokalt arbeidsmiljøutvalg etter [§ 7-3](#) eller til avtalt samarbeidsorgan etter [§ 7-2](#) hvis det er hensiktsmessig. I disse tilfellene vil verneombudet og arbeidstakernes representanter i samarbeidsorganet/arbeidsmiljøutvalget oppfylle lovens krav til representativitet.

Det følger av [§ 2-1](#) at arbeidsgiver har ansvar for at informasjon og drøfting gjennomføres i samsvar med lovens regler og for at de tillitsvalgte kan utøve sine rettigheter og plikter etter kapittel 8.

Eksterne kilder:

[Arbeidstakerdirektivet: informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere](#) på [Europalov.no](#)