



Fritak fra arbeidsoppgaver av samvittighetshensyn

En arbeidstaker er i utgangspunktet forpliktet til å utføre alle sine arbeidsoppgaver. Denne arbeidsplikten kan for noen typer arbeidsoppgaver medføre en samvittighetskonflikt hos arbeidstakeren. Av den grunn vil arbeidstakeren ønske fritak fra disse oppgavene. Arbeidsgiveren bør da vurdere om dette lar seg gjennomføre.

Samvittighetsutvalget

Et regjeringsoppnevnt utvalg (Samvittighetsutvalget) utarbeidet i 2016 en Norsk offentlig utredning (NOU) om samvittighetsfrihet. Du kan lese rapporten her: [NOU 2016: 13 – Samvittighetsfrihet i arbeidslivet \(regjeringen.no\)](#)

Rådene på denne temasiden bygger delvis på rådene i denne rapporten.

Hva er samvittighetsfrihet?

Samvittighetsfrihet kan betegnes som retten til å handle i samsvar med ens samvittighet.

I arbeidslivet er utgangspunktet at arbeidstaker i kraft av sin arbeidsavtale er forpliktet til å utføre de arbeidsoppgavene som naturlig hører inn under arbeidsforholdet. I noen tilfeller kan arbeidstakere likevel oppleve at utførelsen av en arbeidsoppgave vil være i konflikt med ens samvittighet, typisk fordi den oppleves å være i strid med sin religiøse eller etiske overbevisning, og av den grunn nekter å utføre den.

Det kan for eksempel dreie seg om:

- en servitør som vegrer seg for å servere viss type mat
- en lærer som motsetter seg å delta i skolegudstjeneste
- en prest som motsetter seg å vie likekjønnede par

I dag er det lovfestet adgang til, på visse vilkår, å nekte å utføre enkelte arbeidsoppgaver på noen få, spesielle områder. Det gjelder blant annet utføring av abort, forskning på fostervev, omskjæring av guttebarn og for enkelte vigsler.

Det er først og fremst den enkelte arbeidsgiver som må håndtere en forespørsel om fritak fra arbeidsoppgaver på grunn av samvittighet. Vurderingen bør gjøres på bakgrunn av samtaler med den aktuelle arbeidstakeren og om nødvendig andre, som for eksempel tillitsvalgte. Samvittighetsutvalgets generelle anbefaling er at det utvises fleksibilitet og legges til rette for at arbeidstakere kan unngå oppgaver som er i strid med deres samvittighet. Imidlertid forutsettes det at dette ikke i vesentlig grad går utover andre viktige hensyn. Utvalget har vurdert hvordan det praktisk kan legges til rette for at den enkelte kan utføre sitt arbeid på en måte som er i overensstemmelse med sin egen samvittighet, samtidig som det tas tilstrekkelig hensyn til berørte parter, som arbeidsgiver, kolleger og eventuelle tredjeparter, som elever, pasienter eller kunder.

Kriterier for vurdering av fritak på grunn av samvittighetshensyn

Ved en vurdering av et ønske om fritak fra bestemte arbeidsoppgaver av samvittighetshensyn, er det særlig tre spørsmål som bør stå sentralt for arbeidsgiveren:

- Bygger arbeidstakerens ønske om reservasjon mot å utføre bestemte arbeidsoppgaver på en dyp og viktig samvittighetsoverbevisning?
- Kan en reservasjon mot oppgavene finne sted uten at det er inngripende for tredjepart?
- Er en reservasjon gjennomførbar i praksis uten for store ulemper for arbeidsgiver og kollegaer?

Disse spørsmålene kan fungere som kriterier for arbeidsgivers vurdering av ønsker om fritak fra oppgaver ved samvittighetskonflikter. Samvittighetsutvalget mener at arbeidsgiver bør legge til rette for fritak hvis man kan svare «ja» på alle de tre spørsmålene.

Samtaler om fritak av samvittighetshensyn

Samtaler om fritak fra arbeidsoppgaver på grunn av samvittighetshensyn, bør gjennomføres som formelle møter mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren. Arbeidstakeren bør kunne ha med en tillitsvalgt eller en annen støtteperson ved disse møtene.

I slike formelle samtaler bør arbeidsgiver ta utgangspunkt i spørsmålene nevnt ovenfor for å kunne ta stilling til om arbeidstakeren skal få fritak fra arbeidsoppgaver på grunn av samvittighetshensyn eller ikke.

Hvor dyp og viktig er overbevisningen?

Utvalget viser til at samvittighetsfriheten representerer en viktig verdi i samfunnet. Dersom en arbeidstakers samvittighet skal kunne begrunne fritak fra å utføre arbeidsoppgaver, må det derfor kunne forutsettes at arbeidstakerens ønske baserer seg på en dyp og viktig samvittighetsoverbevisning. Dette må kunne legges til grunn, enten samvittighetskonflikten skyldes faglige, moralske, livssynsmessige, religiøse eller kulturelle oppfatninger hos arbeidstakeren.

Hvilke konsekvenser vil et fritak kunne få for andre?

Dersom en arbeidstaker får adgang til å nekte å utføre en arbeidsoppgave vil det kunne gå utover andre. På arbeidsplassen vil dette særlig få betydning for arbeidsgiveren som må omorganisere arbeidet, og for andre kollegaer som eventuelt må utføre den aktuelle arbeidsoppgaven. Å vegre seg mot å gjennomføre arbeidsoppgaver vil også kunne få konsekvenser for tredjeparter som for eksempel kunder, klienter, pasienter og samfunnet for øvrig.

Slike aktuelle ulemper må arbeidsgiveren ta med i betraktningen. I vurderingen må arbeidsgiver ta hensyn til hvor store ulempene er, hvilken art de er av og i hvilken grad de lar seg redusere ved praktisk tilrettelegging og kompensatoriske tiltak.

Det vil også være relevant om den aktuelle arbeidsoppgaven er en kjerneoppgave i arbeidstakerens stilling, og om det dreier seg om et fritak fra å utføre arbeidsoppgaven i sin helhet eller om å få utføre den på en spesifikk måte.

Svarene på disse spørsmålene vil gi et godt grunnlag for arbeidsgiverens vurdering om fritak eller ikke.

Når bør samtalen gjennomføres?

Møtet mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren bør gjennomføres så snart arbeidstakeren blir kjent med at arbeidet innebærer arbeidsoppgaver som kan medføre en samvittighetskonflikt.

Det å ta tidlig grep gir et bedre utgangspunkt for en konstruktiv dialog og for å finne en løsning som er god for alle parter. Tidlig grep kan også hindre at saken eskalerer til en uenighet eller konflikt.

Møtet kan gjennomføres med utgangspunkt i anbefalinger for [saksgang i personalsaker](#).

I forkant av møtet, bør både arbeidsgiver og arbeidstaker være informert og enige i hensikten og tema for møtet – å belyse hva som står på spill i denne bestemte situasjonen. Begge parter bør også kjenne til hvordan prinsippene om konfidensialitet, personvern og dokumentasjon vil bli ivarettatt i saken.

Gjennomføring av møtet

Møtet bør starte med at arbeidsgiver orienterer om bakgrunnen for møtet og hva arbeidsgiver ønsker å oppnå med møtet. I denne forbindelse vil det for eksempel være avklaringer om:

- hvilke konkrete arbeidsoppgaver som innebærer samvittighetskonflikt for arbeidstakeren
- begrunnelse for hvorfor (se ovenfor)
- hvilken innvirkning en mulig reservasjon har for en mulig tredjepart
- er reservasjonen gjennomførbar i praksis uten for store ulemper for arbeidsgiver og kollegaer
- konkrete forslag til hva som kan være en god løsning for alle parter

Under møtet er det viktig at begge parter er lyttende, spørrende og prøver å forstå hva den andre sier og mener. Dette kan virke konfliktdependende. Arbeidstakeren bør i dette møtet få fremme sitt syn og sine argumenter. Arbeidstakeren bør også få mulighet til å foreslå en løsning.

En viktig del av dette møtet er å gjøre det forståelig for andre at arbeidsoppgaven(e) kan føre til en samvittighetskonflikt for den aktuelle arbeidstakeren. Samtalen i møtet bør derfor omhandle de seks spørsmålene som er nevnt ovenfor, slik at arbeidsgiveren skal kunne vurdere om de tre kriteriene for reservasjon er oppfylt.

Det bør skrives et referat som partene helst gjennomgår og underskriver ved slutten av møtet.

Hvis arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige i møtet, kan de også gjøre nødvendige endringer eller tilføyelser i arbeidsavtalen.

Kartlegg betydningen for arbeidsmiljøet

I tillegg til samtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, så bør arbeidsgiver kartlegge hvilken betydning saken har for arbeidsmiljøet utover den aktuelle arbeidstakerens arbeidssituasjon. Det bør vurderes om en adgang til fritak vil kunne ha negative konsekvenser for arbeidsmiljøet.

Arbeidstilsynets rolle

Arbeidstilsynet har ikke myndighet til å vurdere om arbeidstakere bør ha krav på fritak fra arbeidsoppgaver av samvittighetshensyn. Det er opp til arbeidsgiver og arbeidstaker å bli enig om dette. Ved en eventuell tvist om dette er det opp til domstolene å vurdere dette.

Arbeidstilsynet kan veilede arbeidsgiver og arbeidstaker om reglene rundt integritet og verdighet, og hvordan håndteringen av slike saker bør foregå på arbeidsplassen. Arbeidstilsynet kan ikke løse konkrete tvister mellom partene.

Mer informasjon

[NOU 2016:13 Samvittighetsfrihet i arbeidslivet \(regjeringen.no\)](#)
