



Arbeidstilsynet

VAR DATO
27.02.2017

DERES DATO
01.11.2016

VAR SAKSBEHANDLER
Isabel Sotuyo
Irene Hagen
Trond Angeltveit
Guri Mikkelsen

VAR REFERANSE
2016/43905 98070/2017
DERES REFERANSE
16/3386

1

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

HØRINGSUTTALELSE – NOU 2016: 13 SAMVITTIGHETSFRIHET I ARBEIDSLIVET

Det vises til henvendelse fra Arbeids- og sosialdepartementet av 1. november 2016 med høring av NOU 2016:13 om samvittighetsfrihet i arbeidslivet.

Arbeidstilsynet har gjennomgått utvalgets utredning og har følgende merknader:

Arbeidstilsynet mener utvalget har gjort en grundig utredning av spørsmålet om samvittighetsfrihet i arbeidslivet og er i stor grad enig i resonnementene og de kriterier som oppstilles.

Arbeidstilsynet anser at samvittighetsfrihet knyttes til spesielle tilfeller slik det er presentert i utredningen og at det ikke er aktuelt på arbeidsplasser generelt, men innenfor spesielle bransjer.

Samvittighetsfritak vil i noen grad kunne omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-2 plikt til å sørge for at arbeidet organiseres og tilrettelegges slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige psykiske og fysiske belastninger. Å utføre arbeidsoppgaver i konflikt med egen samvittighet vil kunne medføre psykiske belastninger over tid. Psykiske belastninger inneholder et subjektivt element og mennesker reagerer ulikt på forskjellige typer belastninger. Hvorvidt en opplevd psykisk belastning utløser et tilretteleggingskrav overfor arbeidsgiver, må i tillegg bero på en objektiv vurdering av et konstaterbart forhold, hvor det trekkes en nedre grense mot belastninger som må anses for å være påregnelig konsekvens av arbeidsforholdet. Mange av de nevnte arbeidsoppgavene i utredningen vil være påregnelige konsekvenser av arbeidsforholdet i de bransjer og yrker der disse forekommer. Likevel kan §§ 4-1 og 4-2 ivareta arbeidstakernes rett til å få tilrettelagt arbeidet når det eksisterer alvorlige og dyptgripende samvittighetsmessige grunner for å fritas for enkelte oppgaver til tross for at disse er påregnelige. Det antas at fritak av samvittighetsgrunner på grunn av at det medfører psykiske belastninger ikke vil ha et stort omfang ettersom samvittighetsfritak må knyttes til helt spesielle situasjoner.

Arbeidsgiver skal tilrettelegge så langt det er mulig, og i mange tilfeller vil arbeidsgiver kunne organisere og tilrettelegge arbeidet slik at fritak er mulig. Arbeidstilsynet vil bemerke at reservasjon mot enkelte typer oppgaver vil kunne medføre betydelig økt arbeidsbyrde og belastning på kolleger som må utføre oppgavene i den fritattes sted. Arbeidsgiver vil derfor måtte vurdere i hvert enkelt tilfelle den totale arbeidsmiljøbelastningen for alle arbeidstakere når en eller flere arbeidstakere får tilrettelagt arbeidet av samvittighetsgrunner.

Vernet om samvittighetsfrihet kan også omfattes av arbeidsmiljøloven § 4-3 (1) som utredningen også påpeker, og begrepet «integritet» kan omfatte både faglig og personlig integritet. Det er imidlertid lite eller ingen rettspraksis eller litteratur om bruk av vilkåret.



Arbeidstilsynet har liten tilsynserfaring med bruk av bestemmelsen og det foreligger således lite forvaltningspraksis.

Spørsmålet om samvittighetsfrihet i arbeidslivet knytter seg etter Arbeidstilsynets vurdering til arbeidstakers rett til å motsette seg arbeidsgivers styringsrett eller utførelse av lovpålagte oppgaver. For arbeidstakere som ønsker å reservere seg mot særskilte oppgaver kan det være en fordel å ha tydelige rettskilder å presentere for sin arbeidsgiver for at reservasjonsretten skal kunne være reell. Arbeidstilsynet støtter vurderingene av at fritak av samvittighetsgrunner ikke lovfestes generelt, men dersom konklusjonene i utredningen skal gi uttrykk for gjeldende rett, anbefaler Arbeidstilsynet at det utarbeides og offentliggjøres informasjon og veiledning om temaet.

Med hilsen
Direktoratet for arbeidstilsynet

Gry Singsaas
avdelingsdirektør, Lov og regelverk
(sign.)

Isabel Sotuyo
rådgiver, Lov og regelverk
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.