

Arbeidstakers rett til å nekte å utføre arbeidsoppgaver på grunn av samvittighet

*Er dagens reservasjonsretter og -adganger
diskriminerende overfor tredjepersoner?*

Kandidatnummer: 184

Antall ord: 14448



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. mai 2021

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
1 Innledning	4
1.1 Problemstilling	4
1.2 Avgrensninger	5
1.3 Begrepsavklaring	6
1.4 Rettskildebildet og metode	7
2 Utgangspunkt	9
2.1 Arbeidsforholdet og partenes interesser	9
2.2 Diskrimineringsvernet	10
2.3 Samvittighets- og religionsfrihet	12
3 Dagens reservasjonsmuligheter	14
3.1 Selvbestemt abort	14
3.2 Bruk av fostervev i forskningsprosjekter	14
3.3 Rituell omskjæring av gutter	15
3.4 Vielse av likekjønnede, ikke-medlemmer, personer uten tilhørighet til menigheten og fraskilte, i kirker og trossamfunn	15
3.5 Behandling av pasienter som nekter helsehjelp	17
4 Religiøse og ikke-religiøse livssyn som reservasjonsgrunnlag	18
4.1 Er religiøse og ikke-religiøse arbeidstakere likestilte i reservasjonsmulighetene? ...	18
4.2 Profesjonsetikk og religion som begrunnelser for samvittighetskonflikt	19
5 Hvordan løses reservasjon i praksis?	22
5.1 Selvbestemt abort	22
5.2 Rituell omskjæring av gutter	22
5.3 Vielse av likekjønnede i Den norske kirke	24
5.4 Vielse av ikke-medlemmer i Den norske kirke	25
5.5 Behandling av pasienter som nekter helsehjelp	25
5.6 Signaleffekten lovfestede reservasjonsmuligheter har	26
6 Er dagens reservasjonsmuligheter diskriminerende overfor tredjepersoner?	27
6.1 Vilkårene for lovlig forskjellsbehandling	27
6.2 Selvbestemt abort	29

6.3	Rituell omskjæring av gutter	29
6.4	Vielse av likekjønnede i trossamfunn.....	30
6.5	Vielse av ikke-medlemmer i trossamfunn.....	36
6.6	Pasienter som nekter helsehjelp	39
7	Avsluttende bemerkninger	43
7.1	Organisering ved tilbud av omskjæring og adgangen til reservasjon.....	43
7.2	Reservasjon ved borgerlig vielse	44
7.3	Særbehandling av religion	45
7.4	Strukturell diskriminering.....	46
	Kilde- og litteraturliste	48
	Lover.....	48
	Forarbeider	48
	Forskrifter.....	49
	Avgjørelser fra Høyesterett.....	49
	Klagesaker behandlet av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda	49
	Internasjonale konvensjoner	49
	Avgjørelser fra Den europeiske menneskerettighetsdomstolen.....	50
	Litteratur	50
	Artikler, kronikker og rapporter	51
	Nettkilder	51

1 Innledning

1.1 Problemstilling

Det finnes mange grunner til at noen har samvittighetsforbehold om å utføre bestemte arbeidsoppgaver. Det kan blant annet være fordi det er i strid med religionen man tror på, ikke stemmer overens med ens etisk-politiske meninger, eller fordi det ikke oppleves moralsk riktig. Arbeidsoppgavene til en arbeidstaker vil imidlertid samsvare med norsk lov, slik som at selvbestemt abort er et lovlig inngrep som anses som helsehjelp. Hvordan skal arbeidstakeres subjektive syn på om et slikt inngrep er rett eller galt vektet opp mot lover som er vedtatt av den folkevalgte nasjonalforsamlingen, og hvordan påvirkes tredjepersoner?

Mange arbeidstakere som ønsker å ta forbehold om oppgaver på grunn av samvittighet har et religiøst livssyn som ikke kan forenes med utføring av enhver arbeidsoppgave.¹

Reservasjonsmulighetene som foreligger kan derfor sies å tilrettelegge for religiøse arbeidstakere. Norge er imidlertid et moderne, demokratisk samfunn uten statskirkeordning,² og flertallet av befolkningen tilhører ikke en religion eller trosretning.³ Finnes tilsvarende muligheter til reservasjon for ikke-religiøse arbeidstakere? Blir religiøse arbeidstakere særbehandlet i dagens løsning?

Tidligere var indre forhold i trossamfunn unntatt fra likestillingsloven,⁴ og det var etter arbeidsmiljøloven tillatt med forskjellsbehandling på grunn av homofilt samliv ved ansettelse i religiøse trossamfunn.⁵ Dagens unntak fra diskrimineringsforbudet er generelt formulert, slik at det ikke er noen lovfestet adgang til forskjellsbehandling i konkrete tilfeller etter

¹ I sakene som har kommet opp i norske domstoler og EMD har de saksøkende vært religiøse, se blant annet HR-2018-1958-A, Eweida og andre mot Storbritannia (2013) og Bayatyan mot Armenia (2011).

² Av Kongeriket Norges Grunnlov 17. mai 1814 fremgikk det tidligere av § 2 at statens offentlige religion var evangelisk-luthersk. Dette ble i 2012 endret til at Norges verdigrunnlag er kristent og humanistisk.

³ <https://www.ssb.no/statbank/table/13072/tableViewLayout1/>.

⁴ Lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) gjaldt etter § 2 «på alle områder, med unntak av indre forhold i trossamfunn». Dette unntaket ble fjernet fra loven 9. april 2010, og finnes heller ikke i dagens Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).

⁵ Etter Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø § 54 D punkt 5 var det tillatt med forskjellsbehandling på grunn av homofil samlivsform ved ansettelse i stillinger knyttet til religiøse trossamfunn. Dette unntaket ble ikke videreført i dagens Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

diskrimineringslovgivningen.⁶ Utgangspunktet er følgelig at ingen skal behandles dårligere enn andre på grunn av forhold slik som kjønn, seksuell orientering, religion og livssyn.⁷ Det finnes imidlertid lovfestede muligheter i særlovgivningen for arbeidstakere til å reservere seg mot bestemte arbeidsoppgaver, hvilket kan innebære direkte eller indirekte forskjellsbehandling av bestemte samfunnsgrupper. Dette aktualiserer en rekke interessante spørsmål; blant annet hvordan reservasjon løses i praksis, om reservasjonsmulighetene er diskriminerende, og om dagens ordninger er forsvarlige og tilfredsstillende. Diskrimineringsspørsmålet er det mest sentrale i avhandlingen.

1.2 Avgrensninger

Reservasjon mot arbeidsoppgaver på grunn av samvittighet er et omfattende tema som kan berøre mange problemstillinger. Blant annet kan reservasjon før ansettelse aktualisere spørsmål om arbeidsgiver har adgang til å vektlegge arbeidssøkers forbehold i ansettelsesprosessen. Spørsmål kan også oppstå der arbeidstaker ikke hadde noen samvittighetskonflikt på ansettelsestidspunktet, eller der arbeidsoppgaven ikke inngikk i stillingen på ansettelsestidspunktet, men dette endret seg underveis. Oppgavenekt kan også medføre konsekvenser for arbeidstaker; det kan gi arbeidsgiver grunn til å vurdere opphør av arbeidsforholdet, i form av suspensjon, oppsigelse eller avskjed. Behandling av de nevnte problemstillingene vil i stor grad bero på arbeidsrettslige og kontraktsrettslige regler i det individuelle arbeidsforholdet. Avhandlingens problemstilling er fra et overordnet diskrimineringsperspektiv og stiller spørsmål ved lovgivningen og menneskerettighetene som er i spill. Det sentrale er samvittighets- og religionsfrihet og diskrimineringsvern. Arbeidsforholdet vil være en del av utgangspunktet for adgangen til oppgavenekt, men utover dette vil det avgrenses mot behandling av arbeidsretts- og kontraktsrettsregler.

Da avhandlingen dreier seg om samvittighetskonflikter ved utføring av bestemte arbeidsoppgaver, vil det også avgrenses mot tilfeller der bruk av religiøse symboler og plagg er årsaken til oppgavenekt, ikke selve oppgaven. Eksempelvis der en arbeidstaker nekter å utføre

⁶ Likestillings- og diskrimineringsloven § 9.

⁷ Likestillings- og diskrimineringsloven §§ 6–8.

en oppgave som krever bruk av sikkerhetshjelm fordi hjelm ikke er mulig å kombinere med bruk av religiøse hodeplagg.⁸

1.3 Begrepsavklaring

Livssyn kan defineres som «det mennesker tror på om livet og verden, om det finnes en høyere makt eller ikke, hvilken etikk man bør leve etter osv.».⁹ Det å *ikke tro* er altså et livssyn i samme grad som det å *tro*. I diskrimineringslovgivningen er religion og livssyn to individuelle grunnlag, men det er presisert at det ikke er noe klart skille mellom dem.¹⁰ Enhver religion vil være et livssyn, men ikke ethvert livssyn vil være en religion.¹¹ Avhandlingen stiller blant annet spørsmål ved om holdninger med religiøst grunnlag har en særstilling i forhold til tilsvarende holdninger uten henvisning til religion. Det vil derfor trekkes et skille mellom religiøse og ikke-religiøse livssyn. Religiøse livssyn omfatter blant annet kristendom og islam. Ikke-religiøse livssyn fanger blant annet opp humanetikk og etiske overbevisninger.

Samvittighet er en følelse av hva som er rett og galt, og handling kan resultere i god eller dårlig samvittighet.¹² Følelsen vil ikke nødvendigvis samsvare med allmenn aksepterte normer eller vedtatte lover, da den beror på personlige erfaringer, oppfatninger og kontekst.¹³ Eksempelvis kan en sykepleier anse et medlidenhetsdrap av en uhelbredelig syk pasient som moralsk rett, men en slik handling er straffbar etter norsk lov.¹⁴ Noen mener samvittighet er en medfødt intuisjon, andre mener samvittighet blir formet av oppvekst, sosialisering og samfunn, mens andre igjen mener det er nedlagt i mennesker av Gud.¹⁵ Uavhengig av opphav, så er samvittighet viktig for mennesker. Følelsen kan bli styrende for hvilke valg man tar, både i privatlivet og i arbeidslivet. Samvittighetsbegrepet vil brukes generelt om følelsen av rett og

⁸ Se blant annet NOU 2016: 13 Samvittighetsfrihet i arbeidslivet s. 61 angående en sak fra 1989 hvor menneskerettskomiteen konkluderte med at det ikke var diskriminerende å stille krav om at en sikh måtte bruke hjelm på arbeidsplassen, og av den grunn ikke kunne bruke religiøst hodeplagg.

⁹ Prop. 81 (2016-2017) punkt. 11.2.3.7.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Se for eksempel LDN 26/2016. Her fastslo Likestillings- og diskrimineringsombudet at veganisme er en etisk overbevisning som inngår i ordlyden «livssyn» i diskrimineringslovgivningen.

¹² <https://snl.no/samvittighet>.

¹³ Se blant annet Røsting Strand, Anne Mari, «Samvittighetsfrihet i omsorgsprofesjoner – spenningen mellom etikk og politikk i den offentlige diskursen om reservasjonsrett for leger» 2018, *Nytt norsk tidsskrift*, (nr. 3–4) side 289– 300, s. 293.

¹⁴ Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven) § 278.

¹⁵ <https://snl.no/samvittighet>. Se også NOU 16:13 s. 22 punkt 3.3.

galt, og begrepet samvittighetskonflikt vil brukes om de tilfeller der arbeidstaker opplever dårlig samvittighet ved utføring av en arbeidsoppgave.

1.4 Rettskildebildet og metode

Etter dagens gjeldende rett er muligheten til reservasjon regulert i særlovgivning i fem tilfeller; utføring av og assistanse ved selvbestemt abort, bruk av fostervev i forskningsprosjekter, vielser i bestemte tilfeller i trossamfunn, utføring av og assistanse ved rituell omskjæring av gutter, og behandling av pasienter som nekter helsehjelp.¹⁶

Ved vurdering av reservasjonsmulighetene vil det ses hen til arbeidstakeres samvittighets- og religionsfrihet, og tredjepersoners diskrimineringsvern.¹⁷ Dette er menneskerettigheter som følger av både nasjonal lovgivning og internasjonale konvensjoner som er bindende for Norge.¹⁸ Reglene må tolkes og det må ses hen til aktuelle rettsavgjørelser for å redegjøre for hvordan reglene skal forstås og anvendes, og hvordan de skal vektas i konflikt med hverandre. Ved tolkning av norsk lov tas det utgangspunkt i rettskildelæren.¹⁹ Ved tolkning av EMK og SP tas det utgangspunkt i de folkerettslige reglene om traktattolkning som er kodifisert i Wien-konvensjonen.²⁰ I begge tilfeller vil utgangspunktet være naturlig ordlydsforståelse.²¹

Problemstillingen om samvittighetsreservasjon har kun blitt behandlet av Høyesterett i én dom, spiralneksaken,²² og her er det *obiter dictum* som er av mest relevans for avhandlingen. En metodisk utfordring er at spiralneksaken ikke alene kan gi uttrykk for hvordan norske domstoler avveier arbeidstakers samvittighets- og religionsfrihet opp mot tredjepersoners

¹⁶ Reservasjonsmulighetene gjennomgås i avhandlingens kapittel 3.

¹⁷ Frihetene er hjemlet i Grunnloven § 16, Europarådets konvensjon 4. november 1950 om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter (EMK) artikkel 9 og De forente nasjoners internasjonale konvensjon 16. desember 1966 om sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 18. Diskrimineringsvernet er hjemlet i Grunnloven § 98, likestillings- og diskrimineringsloven § 6, EMK artikkel 14 og SP artikkel 26. Disse behandles i avhandlingens kapittel 2.2 og 2.3.

¹⁸ Norge ratifiserte EMK i 1951 og SP i 1972. Begge konvensjonene er inkorporert i Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetene i norsk rett (menneskerettsloven) og gjelder som norsk rett.

¹⁹ Rettskildelæren er utviklet gjennom Høyesterettspraksis og gjelder som en ulovfestet metode ved rettsanvendelse. Se blant annet Nygaard, Nils, *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utgave, Universitetsforlaget 2004, s. 24, 48, 75 og 76.

²⁰ Elgesem, Frode, «Tolking av EMK – Menneskerettsdomstolens metode» 2003, *Lov og Rett* (Volum 42) side 203–230, s. 206.

²¹ Aall, Jørgen, *Rettsstat og menneskerettigheter*, 5. utgave, Fagforlaget 2018, s. 36.

²² HR-2018-1958-A.

diskrimineringsvern. Det er samtidig mangel på rettspraksis fra Høyesterett angående lovlig forskjellsbehandling.

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda har behandlet flere klagesaker angående diskriminering og forbehold mot arbeidsoppgaver, men disse uttalelsene er ikke rettskildemessig tungtveiende i henhold til rettskildefierarkiet og vil derfor være av mindre betydning.²³ Saker herfra vil imidlertid brukes som illustrerende eksempler der det er aktuelt.

Reservasjonsproblemstillingen ble behandlet av EMD i Eweida og andre mot Storbritannia (2013). Her vurderte domstolen fire problemstillinger; to om bruk av religiøse symboler og to om oppgavenekt på grunn av religiøst livssyn. De to sistnevnte vil være aktuelle for avhandlingen. Øvrige EMD-avgjørelser av relevans er blant annet Bayatyan mot Armenia (2011) og Grimmark mot Sverige (2020). EMD-praksis vil gi uttrykk for hvordan EMK artikkel 9 og 14 tolkes, og inneholder blant annet uttalelser om rekkevidden av statenes skjønnsmargin.

I tillegg til lovregler og rettsavgjørelser vil det ses hen til forarbeider, litteratur, artikler og øvrige kilder som behandler de aktuelle rettsreglene og diskuterer problemstillingen fra ulike synsvinkler. Forarbeidet NOU 2016: 13 er av relevans, hvor det fremgår redegjørelser og analyser som er aktuelle for reservasjonsproblemstillingen. Da samvittighetsutvalgets utredning ikke resulterte i lovendring eller vedtak om ny lov vil ikke dette forarbeidet ha rettskildemessig vekt.²⁴ Innholdet har imidlertid teoretisk relevans.

Avhandlingen vil innledningsvis redegjøre for retten *de lege lata*, og deretter vil hoveddelen og avslutningen bestå av vurderinger, drøftelser og betraktninger *de lege ferenda*. Målet er å stille spørsmål ved dagens ordninger og vurdere om det finnes andre og bedre løsninger.

²³ Dette følger av alminnelig juridisk metode om rettskildefaktorene, utviklet av Høyesterett.

²⁴ Dette følger av rettskildelæren.

2 Utgangspunkt

2.1 Arbeidsforholdet og partenes interesser

Et arbeidsforhold innebærer at arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til arbeidsgivers disposisjon, mot at arbeidstaker mottar lønn for arbeidet.²⁵ I kraft av styringsretten kan arbeidsgiver ensidig ta avgjørelser som direkte eller indirekte har betydning for den enkelte arbeidstaker.²⁶ Styringsretten er en ulovfestet rettsnorm som følger av rettspraksis og tariffavtalepraksis. Retten bygger på at arbeidsavtalen er en ufullstendig kontrakt som ikke er uttømmende dekkende.²⁷ Arbeidsforhold er dynamiske og endres vanligvis i løpet av avtaleperioden,²⁸ og arbeidsgiver har følgelig behov for å gi instruksjoner.²⁹

Begrensninger i styringsretten følger av det individuelle arbeidsforholdet, lovbestemmelser og tariffavtaler. Disse grunnlagene setter grenser for både *hva* arbeidsgiver kan avgjøre, og *hvordan* arbeidsgiver kan foreta avgjørelser. Ved vurdering av om arbeidsgivers styring er innenfor rammen av arbeidsforholdet må arbeidsavtalen tolkes og utfylles ved å se hen til stillingsbeskrivelsen, omstendigheter ved ansettelsen, sedvaner i bransjen generelt, praksis i arbeidsforholdet spesielt, og samfunnsutviklingen.³⁰ I tillegg gjelder allmenne saklighetsnormer, hvilket tilsier at styring må være forsvarlig og ikke vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn.³¹ Det er også klart at arbeidsgiver ikke kan foreta avgjørelser som er i strid med reglene om diskriminering.³²

Kontraktsforhold innebærer at partene er pliktig til å opptre lojalt overfor hverandre. I arbeidsforhold vil dette gjelde mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som parter i en arbeidsavtale. Plikten innebærer at arbeidstaker skal handle for å ivareta arbeidsgivers interesser, og samtidig unnlate handlinger som kan skade arbeidsgivers interesser.³³

²⁵ Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jennum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave, Gyldendal norsk forlag AS 2017, 3. opplag 2019, s. 37 og 50.

²⁶ Ibid. s. 96.

²⁷ Ibid. s. 97.

²⁸ Se for eksempel Rt. 1927 s. 296.

²⁹ Rt. 2008 s. 856 avsnitt 34.

³⁰ Rt. 2000 s. 1602 s. 1609.

³¹ Rt. 2001 s. 418 s. 427.

³² Arbeidsmiljøloven kapittel 13.

³³ Skjønberg (2019) s. 244.

Lojalitetsplikten er innenfor arbeidsretten en alminnelig og ulovfestet norm som er utformet i rettspraksis,³⁴ men den kan også fremgå uttrykkelig av arbeidsavtalen.

Arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers lojalitetsplikt tilsier at arbeidstaker er pliktig til å utføre de arbeidsoppgaver som inngår i vedkommendes stilling, og i utgangspunktet ikke kan nekte å utføre slike arbeidsoppgaver. Dette er i tråd med arbeidsgivers interesse i at arbeidsoppgaver blir utført hensiktsmessig. Det må generelt anses som en ulempe for arbeidsgiver dersom ansatte ikke kan utføre enhver oppgave som inngår i stillingen, særlig med hensyn til drift og logistikk. Samtidig er det klart at arbeidstakere generelt ønsker å trives med arbeidet sitt og ikke ønsker å tvinges til å gjøre noe som medfører indre konflikt. Dette kan skje dersom ansatte blir instruert til å utføre arbeidsoppgaver som er i strid med sin samvittighet.

2.2 Diskrimineringsvernet

Diskrimineringsvernets sentrale formål er å ivareta enkeltindividets verdighet og integritet.³⁵ Vernet bygger på prinsippet om at mennesker har rett til å bli behandlet likt, og likestilling bidrar til at mennesker får frihet til å leve som de ønsker uten å bli diskriminert.³⁶

Av Grunnloven § 98 følger det at ingen må «utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling». En naturlig forståelse tilsier at forskjellsbehandling må være forsvarlig og proporsjonalt for å være lovlig. Ordlyden oppstiller ingen konkrete diskrimineringsgrunnlag, men gir et generelt vern.³⁷

Av likestillings- og diskrimineringsloven § 6 fremgår det at diskriminering er «forbudt», hvilket tilsier at negativ forskjellsbehandling som hovedregel er ulovlig. Dette vil være tilfellet

³⁴ Se for eksempel Rt. 1990 s. 607.

³⁵ Hellum, Anne og Kirsten Ketscher, *Diskriminerings- og likestillingsrett*, Universitetsforlaget 2008, s. 41 og 273.

³⁶ Blaker Strand, Vibeke, *Diskrimineringsvern og religionsutøvelse: Hvor langt rekker individvernet?*, 1. utgave, Gyldendal norsk forlag AS 2012, 1. opplag 2012, s.112.

³⁷ Av forarbeidene fremgår det at slike grunnlag «ikke bør listes opp i en grunnlovsbestemmelse, men at dette bør overlates til ordinær lovgivning», se Dok.nr.16 (2011-2012) Rapport fra Menneskerettighetsutvalget om menneskerettigheter i Grunnloven s. 149.

der forskjellsbehandlingen er usaklig, unødvendig og uforholdsmessig.³⁸ Det er klart at loven gjelder på «alle samfunnsområder» og at det ikke lenger finnes et generelt unntak for religion.³⁹ Forbudet gjelder diskriminering «på grunn av» forhold slik som kjønn, seksuell orientering og etnisitet. En naturlig forståelse tilsier at det må foreligge en årsakssammenheng mellom det aktuelle grunnlaget og den negative forskjellsbehandlingen.⁴⁰ Det er intet krav om diskriminerende intensjon.⁴¹ Videre er det klart at forbudet gjelder direkte og indirekte forskjellsbehandling; altså omfatter diskrimineringsvernet både dårligere behandling av enkeltpersoner og lovbestemmelser som stiller personer dårligere enn andre.⁴²

Av EMK artikkel 14 fremgår det at menneskerettighetene og de grunnleggende frihetene som følger av EMK «skal bli sikret uten diskriminering på noe grunnlag slik som kjønn, rase, farge, språk, religion [...]». Dette sammenfaller med likestillings- og diskrimineringsloven.

Av SP artikkel 26 følger det at alle «har uten noen form for forskjellsbehandling rett til lik beskyttelse av loven» og at lovgivningen skal «sikre alle likeverdig og effektiv beskyttelse mot forskjellsbehandling på noe slikt grunnlag som rase, hudfarge, kjønn, språk, religion [...]». Ordlyden «noen form for forskjellsbehandling» kan objektivt tilsi at hverken positiv eller negativ forskjellsbehandling er tillatt. Det er imidlertid klart at bestemmelsen kun er ment å forby diskriminering, altså negativ forskjellsbehandling.⁴³ SP artikkel 26 anses følgelig å sammenfalle med likestillings- og diskrimineringsloven § 6 og EMK artikkel 14.

Etter Grunnloven § 92 er myndighetene pålagt å respektere og sikre menneskerettighetene som følger av Grunnloven og de traktater Norge er bundet av. Tilsvarende følger av EMK artikkel 1 og SP artikkel 2.1. Myndighetene må altså sørge for at retten til å ikke bli diskriminert ivaretas.

³⁸ Dette følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 9, og vilkårene for lovlig forskjellsbehandling etter denne bestemmelsen vil bli behandlet i kapittel 6.1.

³⁹ Likestillingsloven fra 1978 gjaldt etter § 2 «på alle områder, med unntak av indre forhold i trossamfunn». Dette unntaket ble fjernet fra loven 9. april 2010, og finnes heller ikke i dagens likestillings- og diskrimineringslov fra 2017.

⁴⁰ Forståelsen samsvarer med forarbeidene, se Prop.81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) s. 313.

⁴¹ Aall (2018) s. 75 og DH og andre mot Tsjekkia (2007).

⁴² Likestillings- og diskrimineringsloven §§ 7 og 8.

⁴³ I den autentiske engelske teksten anvendes begrepet «discrimination», hvilket tilsier at det er tale om negativ forskjellsbehandling. Denne forståelsen følger også av Skjønberg (2019) s. 177.

2.3 Samvittighets- og religionsfrihet

Friheten til å ha en religion, tro eller overbevisning anses nødvendig for menneskers integritet.⁴⁴ Dette innebærer at hver enkelt person får bestemme hva som er moralsk rett eller galt for seg selv. En lovfestet beskyttelse for selvbestemmelse regnes som et fundamentalt verditrekk i et liberalt demokrati.⁴⁵

Av Grunnloven § 16 følger det at Norges innbyggere har «fri religionsutøvelse». Ordlyden tilsier at enhver innbygger har rett til å gi uttrykk for enhver religion. Ikke-religiøse livssyn omfattes ikke av bestemmelsen.

Av EMK artikkel 9 nr. 1 fremgår det at enhver har «rett til tankefrihet, samvittighetsfrihet og religionsfrihet». Da samvittighet inngår i ordlyden tilsier det at alle livssyn er omfattet,⁴⁶ slik at både religiøse og ikke-religiøse arbeidstakere er vernet av bestemmelsen. Dette bekreftes blant annet i EMD-saken Bayatyan mot Armenia, hvor domstolen uttalte at artikkel 9 verner om personers samvittighet og dype, genuine overbevisninger.⁴⁷ EMD har i tillegg uttalt at artikkel 9 gir rett til å *ikke* tilhøre en religion eller et livssyn.⁴⁸ Frihetene fremstår å være likestilte, slik at ikke-religiøse livssyn har samme rettsvern som religiøse livssyn. At kun religion er vernet av Grunnloven får ikke betydning da EMK gjelder som norsk rett.⁴⁹ Det fremgår at retten i artikkel 9 omfatter frihet til «å gi uttrykk for sin religion eller overbevisning, ved tilbedelse, undervisning, praksis og etterlevelse». Dette tilsier at det ikke bare er en rett til å *ha* et livssyn, men også å *utøve* det. Det er klart at det ikke kan gripes inn i enkeltpersoners rett til å ha tanker, slik at inngrep i frihetene først er aktuelt der noens overbevisninger går utover andre personer.⁵⁰ Videre fremgår det at frihetene gjelder «såvel offentlig som privat». Ordlyden tilsier at utøvelse av samvittighets- og religionsfrihet gjelder likestilt i private hjem og ute i samfunnet. Dette taler for at arbeidstakere skal ha mulighet til å etterleve sine livssyn på jobb.

⁴⁴ Igland Skarpeteig, Margot, «Grensene for religionsfridomen – Retten til religions- og livssynsfridom sett opp mot retten til ikke-diskriminering», *Kirke & kultur* 2005 side 3–19, s. 4.

⁴⁵ NOU 2016: 13 Samvittighetsfrihet i arbeidslivet s. 34.

⁴⁶ Dette fremgår også av Hellum (2008) s. 272.

⁴⁷ Bayatyan (2011) avsnitt 110.

⁴⁸ Kokkinakis mot Hellas (1993).

⁴⁹ Menneskerettsloven § 2.

⁵⁰ Aall (2018) s. 263.

Av EMD-praksis fremgår det at frihetene blant annet innebærer en rett til å forsøke å overbevise andre om sin tro,⁵¹ hvilket gir uttrykk for at tredjepersoner ikke generelt er vernet mot andres utøvelse av livssyn. Et vilkår for å gripe inn i samvittighets- og religionsfriheten er at begrensning må være «foreskrevet ved lov».⁵² Dette samsvarer med legalitetsprinsippet.⁵³ Høyesterett uttalte i spiralnechtsaken at lovkravet «innebærer at inngrep må ha hjemmel i nasjonal rett, og at reglene må være tilgjengelige og forutsigbare».⁵⁴ Det er klart at diskrimineringsforbudet i Grunnloven, likestillings- og diskrimineringsloven og EMK er foreskrevet ved lov og derfor i utgangspunktet kan begrense samvittighets- og religionsfriheten. Om slikt inngrep kan foretas beror på en konkret vurdering av det enkelte tilfellet.⁵⁵ Videre må begrensninger være «nødvendige i et demokratisk samfunn av hensyn til den offentlige trygghet, for å beskytte den offentlige orden, helse eller moral, eller for å beskytte andres rettigheter og friheter». Ordlyden tilsier at det må foreligge flere grunner for å gripe inn i frihetene enn grunner for å ikke gripe inn. Det må altså foretas en avveining mellom samvittighets- og religionsfrihet på den ene siden og aktuelle lovfestede rettigheter og interesser på den andre siden. Eksempelvis ble Frankrikes burkaforbud ansett som et lovlig inngrep i religionsfriheten i EMD-saken S.A.S mot Frankrike, da det ble lagt vekt på at ansiktsdekkende plagg utgjorde en barriere for sosialisering i samfunnet.⁵⁶

Av SP artikkel 18 følger de samme tre frihetene som i EMK artikkel 9. Det er noen ulikheter vedrørende former for uttrykk, men SP artikkel 18 anses å sammenfalle med EMK artikkel 9,⁵⁷ og blir derfor ikke særskilt behandlet.

I likhet med diskrimineringsvernet, så er myndighetene pålagt å respektere og sikre retten til samvittighets- og religionsfrihet.⁵⁸

⁵¹ Kokkinakis (1993) avsnitt 31.

⁵² EMK artikkel 9 nr. 2.

⁵³ Legalitetsprinsippet er hjemlet i Grunnloven § 113, hvor det fremgår at «Myndighetenes inngrep overfor den enkelte må ha grunnlag i lov».

⁵⁴ HR-2018-1958-A avsnitt 81.

⁵⁵ Dette blir vurdert i avhandlingens kapittel 6.

⁵⁶ S.A.S mot Frankrike (2014) avsnitt 122.

⁵⁷ Hellum (2008) s. 273.

⁵⁸ Grunnloven § 92, EMK artikkel 1 og SP artikkel 2.1.

3 Dagens reservasjonsmuligheter

I det følgende vil det gjennomgås hvilke muligheter arbeidstaker har til å nekte å utføre bestemte arbeidsoppgaver etter gjeldende rett. Det vil skilles mellom retter og adganger, hvilket gir uttrykk for arbeidstakers rettsvern i de enkelte tilfellene. En *rett* gir arbeidstaker rettslig hjemmel til å kreve reservasjon, og gir derfor et sterkt vern. En *adgang* åpner for at arbeidstaker kan reservere seg dersom forholdene ligger til rette for det, og kan altså ikke påberopes ubetinget. Da en adgang ikke garanterer at arbeidstaker kan reservere seg vil det tilsi et svakere vern. Begrepet «reservasjonsmulighet» vil brukes som en fellesbetegnelse på retter og adganger videre i avhandlingen.

3.1 Selvbestemt abort

I Norge har kvinner hatt rett til å avgjøre om de ønsker å få utført abort innen utgangen av tolvte uke i svangerskapet siden loven trådte i kraft 1. januar 1976.⁵⁹ Abort senere enn dette krever godkjenning fra en abortnemnd.⁶⁰ Av abortloven § 14 følger det at regionale helseforetak skal organisere sykehustjenesten slik at abort kan utføres til enhver tid. Aborttilbudet er altså lovpålagt for disse helseforetakene. Ved organiseringen skal det «tas hensyn» til helsepersonell som ikke ønsker å utføre eller assistere ved abort på grunn av samvittighet.⁶¹ En naturlig forståelse av ordlyden tilsier at påberopelse av denne bestemmelsen ikke nødvendigvis vil føre til fritak for arbeidstaker, men at det skal tas hensyn dersom det er mulig. Det følger imidlertid av abortforskriften § 15 at helsepersonell «som av samvittighetsgrunner ønsker det, skal fritas fra å utføre eller assistere ved svangerskapsavbrudd» (min utheving).⁶² Reservasjon mot utføring av og assistanse ved abort må altså godtas, slik at det er en reservasjonsrett. Det er på det rene at det ikke kan fritas mot stell og pleie før, under og etter inngrepet.⁶³

3.2 Bruk av fostervev i forskningsprosjekter

⁵⁹ Lov 13. juni 1975 nr. 50 om svangerskapsbrudd (abortloven) § 2 og § 4.

⁶⁰ Abortloven § 3 og § 8.

⁶¹ Abortloven § 14.

⁶² Forskrift om svangerskapsavbrudd (abortforskriften) 15. juni 2001 nr. 635.

⁶³ Abortforskriften § 15 første ledd annet punktum.

Celler og vev fra aborterte fostre brukes i Norge til medisinsk forskning, diagnostikk, fremstilling av vaksine og behandling.⁶⁴ Av bioteknologiloven § 4A-8 fremgår det at helsepersonell av samvittighetsgrunner kan «reservere seg» mot deltakelse i forskningsprosjekter hvor fostervev brukes og mot å utføre eller assistere ved transplantasjon av fostervev. Ordlyden er klar på at det er tale om en reservasjonsrett.⁶⁵ Reservasjon i disse tilfellene aktualiseres ikke forskjellsbehandling av tredjepersoner, så denne reservasjonsretten er ikke relevant sett fra diskrimineringsperspektivet. Retten vil imidlertid ha betydning ved vurdering av arbeidstakeres rettsvern i kapittel 4.

3.3 Rituell omskjæring av gutter

Rituell omskjæring av gutter har vært et lovpålagt tilbud siden lov om rituell omskjæring av gutter trådte i kraft i 1. januar 2015. Etter loven skal det «tas hensyn» til helsepersonell som av samvittighetsgrunner ikke ønsker å utføre eller assistere ved omskjæring av guttebarn, såfremt «det ikke hindrer et forsvarlig tilbud».⁶⁶ Ordlyden taler for at reservasjon ikke skjer ubetinget, og dette bekreftes av forarbeidene hvor det fremgår at helsepersonell ikke har noen lovfestet rett til å reservere seg mot å utføre eller assistere ved omskjæring.⁶⁷ Det er altså tale om en reservasjonsadgang i dette tilfellet.

3.4 Vielse av likekjønnede, ikke-medlemmer, personer uten tilhørighet til menigheten og fraskilte, i kirker og trossamfunn

Likekjønnet ekteskap har vært tillatt i Norge siden 1. januar 2009,⁶⁸ slik at likekjønnede par har samme rett til å gifte seg som ulikkjønnede par.⁶⁹ Kirker og trossamfunn er imidlertid ikke pålagt å tilby likekjønnet vielse, så det er opp til hvert trossamfunn om slik vielse skal tilbys eller ikke. I forbindelse med retten til likekjønnet ekteskap, ble det samtidig innført en

⁶⁴ Lov 5. desember 2003 nr. 100 om humanmedisinsk bruk av bioteknologi m.m. (bioteknologiloven) §4A-1 og § 4A-2.

⁶⁵ Dette legges uproblematisk til grunn i NOU 2016: 13, se blant annet s. 74 punkt 6.10.4.

⁶⁶ Lov 20. juni 2014 nr. 40 om rituell omskjæring av gutter § 4 annet punktum.

⁶⁷ Prop.70 L (2013-2014) Lov om rituell omskjæring av gutter s. 64.

⁶⁸ Lov 4. juli 1991 nr. 47 om ekteskap (ekteskapsloven) § 1.

⁶⁹ Likekjønnede par fikk rett til å inngå ekteskap i Sverige i 2009 og i Danmark i 2012, se NOU 2016: 13 s. 81–82.

reservasjonsmulighet.⁷⁰ Av ekteskapsloven § 13 fremgår det at prester i Den norske kirke og vigslere i andre trossamfunn kan «nekte å foreta» vielse av personer av samme kjønn. Ordlyden er klar på at det er en reservasjonsrett. Av forarbeidene presiseres det at «det er den enkelte vigslere som har reservasjonsrett».⁷¹ En kirke eller menighet eller et trossamfunn kan altså ikke reserveres i helhet, det må gjøres individuelt av arbeidstaker. Reservasjonsretten forutsetter at likekjønnet vielse i utgangspunktet tillates i trossamfunnet, slik at arbeidstakere unntaksvis kan nekte å utføre slike vielser. Reservasjonsretten anvendes altså ikke for å generelt nekte å tilby likekjønnet vielse i trossamfunn.⁷² Per dags dato er det kun Den norske kirke som tillater likekjønnet vielse blant trossamfunnene i Norge, så etter dagens stilling er denne reservasjonsretten kun aktuell for prester i Den norske kirke.

Videre følger det av ekteskapsloven § 13 at prester kan nekte å utføre vielse dersom en av brudefolkene ikke er medlem av trossamfunnet. Dette er også reservasjonsrett, og den har vært lovfestet siden ekteskapsloven fra 1918 ble vedtatt.⁷³ Retten forutsetter at kirken eller trossamfunnet ikke har som betingelse for vielse at begge brudefolkene er medlem, slik at det i utgangspunktet aksepteres at kun ett av brudefolkene er medlem. Reservasjon skjer derfor også i disse tilfellene unntaksvis, og gjøres individuelt.

Presten har videre rett til å nekte å foreta vielse dersom ingen av brudefolkene tilhører prestens menighet, og dersom en av de er skilt og den tidligere ektefellen lever.⁷⁴ Tilsvarende som i de to overfornevnte reservasjonstilfellene, så forutsetter disse rettene at slike vielser i utgangspunktet tillates, slik at reservasjon skjer unntaksvis, og det gjøres individuelt. Reservasjon ved vielse av personer uten tilhørighet og fraskilte innebærer forskjellsbehandling av disse personene. Tilhørighet til menighet beror imidlertid utelukkende på brudefolkens adresse og vil ikke utgjøre et diskrimineringsgrunnlag etter loven. Sivilstatus er heller ikke et diskrimineringsgrunnlag i norsk rett,⁷⁵ slik at det ikke blir aktuelt å vurdere

⁷⁰ Tilsvarende ble innført i Sverige og Danmark, se NOU 2016: 13 s. 81–82.

⁷¹ Ot.prp. nr. 33 (2007-2008) Om lov om endringer i ekteskapsloven, barnelova, adopsjonsloven, bioteknologiloven mv. (felles ekteskapslov for heterofile og homofile par) s. 90.

⁷² Da det ikke er pålagt å tilby likekjønnet vielse vil det ikke være aktuelt for kirker og trossamfunn å nekte å gi et slikt tilbud.

⁷³ Lov 31. mai 1918 nr. 2 om indgaaelse og opløsning av egteskap § 22.

⁷⁴ Ekteskapsloven § 13.

⁷⁵ Sivilstatus er et diskrimineringsgrunnlag i Nederlandsk rett, se NOU 2016: 13 s. 82.

forskjellsbehandling av fraskilte. Disse to reservasjonsrettene vil derfor ikke bli behandlet i diskrimineringsvurderingen. De vil imidlertid inngå i vurderingen av arbeidstakeres rettsvern i kapittel 4.

3.5 Behandling av pasienter som nekter helsehjelp

Etter pasientrettighetsloven § 4-9 kan pasienter nekte å motta blod og å avbryte sultestreik, og døende pasienter kan motsette seg livsforlengende behandling. Det er klart at slik nekt må respekteres og at det ikke er adgang til tvangsmessig behandling i disse tilfellene.⁷⁶ Det fremgår ikke av bestemmelsen at helsepersonell kan reservere seg mot å behandle pasienter som nekter helsehjelp. Av forarbeidene følger det imidlertid at «den som yter helsehjelp [må] ta stilling til om vedkommende kan behandle pasienten».⁷⁷ Videre følger det at helsearbeider som ikke godtar pasientens ønske kan henvise pasienten til annet helsepersonell, såfremt behandlingen kan utsettes.⁷⁸ Reservasjon kan altså skje dersom forholdene ligger til rette for det, hvilket tilsier at det foreligger en reservasjonsadgang.

⁷⁶ Ot.prp.nr. 12 (1998-1999) Lov om pasientrettigheter (pasientrettighetsloven) s. 13.

⁷⁷ Ibid. s. 135.

⁷⁸ Ibid.

4 Religiøse og ikke-religiøse livssyn som reservasjonsgrunnlag

Det er på det rene at livssyn og religion er sidestilte diskrimineringsgrunnlag,⁷⁹ og at de nyter samme rettsvern etter samvittighets- og religionsfriheten.⁸⁰ Dette tilsier at de også bør sidestilles som grunnlag for reservasjon, slik at religiøse og ikke-religiøse arbeidstakere har like sterkt vern ved samvittighetskonflikt på jobb. Hvordan kommer dette til uttrykk i dagens reservasjonsmuligheter?

4.1 Er religiøse og ikke-religiøse arbeidstakere likestilte i reservasjonsmulighetene?

Ved abort, bruk av fostervev, og rituell omskjæring fremgår det at arbeidstaker kan reservere seg av «samvittighetsgrunner».⁸¹ Ordlyden åpner for at arbeidstaker kan reservere seg på grunn av sin samvittighet, uavhengig av livssyn. Ved vielse av likekjønnede gjelder reservasjonsretten for vigslere i trossamfunn, uten at det stilles vilkår om samvittighet eller overbevisning.⁸² Disse arbeidstakerne er ofte religiøse, men ikke nødvendigvis.⁸³ Da det ikke kreves at nekt må følge av religiøs overbevisning vil også denne reservasjonsmuligheten gjelde samvittighet uavhengig av livssyn. Adgangen til reservasjon for helsepersonell som ikke kan godta pasientens nekt av helsehjelp gjelder også uavhengig av livssyn.⁸⁴ Dette gir uttrykk for at religiøse og ikke-religiøse arbeidstakere har samme mulighet til å reservere seg, og på den måten er likestilte.

Det kan imidlertid pekes på hvilke oppgaver det er mulig å reservere seg mot, og hvilket vern som gjelder i de ulike tilfellene. Abort, bruk av fostervev, og vielse av bestemte personer er

⁷⁹ Prop.81 L (2016-2017) punkt. 11.2.3.7.

⁸⁰ Se avhandlingens kapittel 2.2.

⁸¹ Abortloven § 14, bioteknologiloven § 4A-8 og lov om rituell omskjæring av gutter § 4.

⁸² Ekteskapsloven § 13.

⁸³ Se eksempelvis <https://fritanke.no/reportasje/ikke-troende-prester-snakker-ut/19.7814>.

⁸⁴ Se avhandlingens kapittel 3.5.

temaer som det typisk er motstand mot i religion,⁸⁵ og som religiøse arbeidstakere i større grad enn ikke-religiøse arbeidstakere er forbeholdne mot å utføre.⁸⁶ I disse tilfellene har arbeidstaker et sterkt rettsvern.⁸⁷ Videre er tilbudet om rituell omskjæring utelukkende benyttet av religiøse personer, og retten til å nekte helsehjelp påberopes primært av religiøse personer.⁸⁸ I disse tilfellene har arbeidstakere et svakere rettsvern.⁸⁹ Dersom det antas at flest religiøse arbeidstakere ønsker å benytte seg av de førstnevnte reservasjonsmulighetene, og at flest ikke-religiøse arbeidstakere ønsker å benytte seg av de sistnevnte, så vil derfor religiøse arbeidstakere ha et sterkere rettsvern ved samvittighetskonflikt på jobb enn ikke-religiøse arbeidstakere. Dette tilsier at det ikke foreligger reell likestilling.

Det er generelt fordelaktig at arbeidstakere jobber i stillinger de trives i, innenfor yrker de har interesse og lidenskap for, og det er klart at det ikke er ønskelig å presse religiøse arbeidstakere ut av bestemte stillinger. Dette taler for at religiøse arbeidstakere bør ha et sterkt rettsvern der stillingen omfatter en arbeidsoppgave som kan medføre samvittighetskonflikt, slik som etter dagens gjeldende rett. Det tilsier imidlertid ikke at ikke-religiøse arbeidstakere bør ha et svakere vern.

4.2 Profesjonsetikk og religion som begrunnelser for samvittighetskonflikt

Reservasjon ved omskjæring og behandling av pasienter som nekter helsehjelp gir arbeidstakere adgang til å vektlegge profesjonsetikk;⁹⁰ vurderinger av hva som er medisinsk nødvendig og etisk forsvarlig overfor pasienten.⁹¹ I disse situasjonene begrunnes reservasjon

⁸⁵ Dette kommer blant annet til uttrykk i norsk politikk. Kristelig Folkeparti (det eneste stortingspartiet som uttrykkelig bygger på et religiøst livssyn) ønsker å erstatte abortloven med en lov som gir rettsvern til ufødt liv, mens de øvrige partiene ønsker å beholde abortloven. <https://krf.no/politikk/helse-og-menneskeverd/abort/>. KrF er også tilbakeholdne med å likestille likekjønnede ekteskap med ekteskap mellom ulike kjønn, i motsetning til de øvrige partiene. <https://krf.no/politikk/barn-og-familie/ekteskap-og-foreldreskap/>.

⁸⁶ Dette kommer til uttrykk dersom det ses på de saker som har blitt behandlet i Norge og EMD. Her er arbeidstakerne religiøse. Se eksempelvis HR-2018-1958-A, Grimmark (2017) og Eweida (2013).

⁸⁷ Avhandlingens kapittel 3.

⁸⁸ Omskjæring er mest utbredt i islam og jødedommen, se Prop.70 L (2013-2014) s. 14 punkt 3.1. Nekt av blodoverføring er mest utbredt blant Jehovas vitner, se blant annet Bahus, Marianne og Reidun Førde, «Når pasienten nekter blodoverføring», *Tidsskrift for Den norske legeforening* nr. 8 2014 side 850–851, s. 850.

⁸⁹ Avhandlingens kapittel 3.

⁹⁰ Se avhandlingens kapittel 5.2.m

⁹¹ https://sml.sn.no/profesjonsetikk_-_medisin_og_helsefag.

henholdsvis med at arbeidstakere ikke ønsker å utføre inngrep på barn som det ikke er helsemessig behov for, og at de ikke ønsker å behandle pasienter når de er hindret fra å yte den hjelp som er nødvendig. Det er altså fokus på pasienten og det medisinske behovet. Reservasjon ved abort, bruk av fostervev og vielse av bestemte personer stiller seg annerledes. Her vektlegges ikke hva som er best for den gravide kvinnen, forskningsprosjektet, eller paret som ønsker å vies, men arbeidstakers personlige oppfatning av rett og galt. Det kan stilles spørsmål ved at reservasjoner som er begrunnet i faglige vurderinger med fokus på tredjepersonens behov og ønske har et svakere vern enn reservasjoner som primært er begrunnet i arbeidstakers egne religiøse overbevisning.

Det er klart at det generelt vil være mindretallet som har størst behov for tilretteleggelse, da samfunnet struktureres i henhold til flertallet i et demokrati. Om menneskerettighetene bare skulle verne om bestemte holdninger ville det blitt et apparat for majoritetens og makthaveres meninger.⁹² Dette gir grunn til å gi reservasjonsmuligheter i situasjoner som primært religiøse arbeidstakere har forbehold mot å utføre. Likevel er det ikke slik at ikke-religiøse arbeidstakere ikke opplever samvittighetskonflikter på lik linje med religiøse arbeidstakere. Eksempelvis kan en ikke-religiøs arbeidstaker oppleve en samvittighetskonflikt ved omskjæring i samme grad som en religiøs arbeidstaker opplever ved bruk av fostervev. Ethvert menneske vil ha en individuell oppfatning av rett og galt, og denne overbevisningen kan være sterk uavhengig av livssyn. Dette tilsier at religiøse arbeidstakere ikke har et større behov for å kunne nekte å utføre arbeidsoppgaver enn ikke-religiøse arbeidstakere.

Samvittighetsutvalget uttalte at samvittighetskonflikter som involverer liv og død-spørsmål gir behov for spesiell beskyttelse.⁹³ Dette liv og død-argumentet tilsier at behovet for reservasjon er sterkest ved abort og behandling av pasienter som nekter helsehjelp, da abort hindrer fødsel av barn og helsehjelpnekt kan resultere i død. Samtidig kan argumentet tilsi at det ikke er et like sterkt behov for reservasjon ved bruk av fostervev, omskjæring og vielse, da intet liv er i fare i disse situasjonene. Det blir imidlertid en simplifisering å trekke en grense ved oppgaver som involverer liv og død på den ene siden og øvrige oppgaver på den andre siden. Utvalget

⁹² Skarpeteig (2005) s. 15.

⁹³ NOU 2016: 13 s. 12.

har lagt vekt på at oppgavenekt må følge av «dyp og viktig samvittighetsoverbevisning».⁹⁴ Det sentrale er altså arbeidstakers samvittighet, og det er ikke selvsagt at enhver arbeidstaker opplever sterkest konflikt i liv og død-situasjoner. Det kan eksempelvis tenkes at helsepersonell kan utføre et abortinngrep med en positiv følelse av å ha hjulpet en kvinne i en vanskelig situasjon, og samtidig kan den samme arbeideren ha sterke forbehold mot omskjæring fordi vedkommende anser det som kjønnslemlestelse av et barn som ikke er i stand til å samtykke til eller motsette seg det permanente inngrepet. Samvittighetskonflikter kan altså oppstå ved utføring av en rekke arbeidsoppgaver og den subjektive samvittighetsfølelsen vil være individuell. At det er tale om liv og død er et argument for at arbeidstaker bør ha mulighet til å reservere seg mot den aktuelle oppgaven, men det tilsier ikke nødvendigvis at øvrige reservasjonsmuligheter bør stå i en svakere stilling.

Denne gjennomgangen taler for at reservasjonsmulighetene bør likestilles reelt, slik at arbeidstakerne gis samme rettsvern. På den måten vil fagetiske samvittighetskonflikter anerkjennes i lik grad som samvittighetskonflikter på grunn av religiøs overbevisning. Dette vil samsvare med det faktum at samvittighets- og religionsfrihet er sidestilte rettigheter. En slik likestilling vil gjøre det klart at det er arbeidstakers individuelle samvittighet som er avgjørende. Samtidig vil det ikke forskjellsbehandle religiøse og ikke-religiøse arbeidstakere, slik som etter dagens løsning.

⁹⁴ Ibid. s. 143.

5 Hvordan løses reservasjon i praksis?

At det finnes muligheter for arbeidstaker til å reservere seg mot utføring av bestemte arbeidsoppgaver skal ikke gå på bekostning av de retter og tilbud tredjepersoner har etter loven. Samfunnet må få utført sine grunnleggende gjøremål.⁹⁵ Hvordan er arbeidstakers reservasjon løst i praksis? Har reservasjonsmulighetene en negativ virkning? I det følgende vil det ses på hvordan reservasjoner som aktualiserer forskjellsbehandling av tredjepersoner gjennomføres i praksis.⁹⁶

5.1 Selvbestemt abort

Det følger av abortloven § 14 at sykehustjenesten skal organiseres slik at abort kan bli utført til enhver tid.⁹⁷ Samtlige ansatte kan altså ikke være reservert mot abort. Kvinnens rett til abort er derfor ikke arbeidstakers individuelle ansvar, men helseforetakets institusjonelle og kollektive ansvar.⁹⁸ Av abortforskriften følger det at eier av sykehus eller institusjon årlig skal underrettes om antall ansatte som er fritatt for utførelse og assistanse av abort på grunn av samvittighet.⁹⁹ Det følger videre at det ved utlysning av stillinger kan stilles vilkår om at de som ansettes kan utføre og assistere ved abort, slik at sykehustjenestens plikter etter abortloven § 14 oppfylles, og at søkere på anmodning skal oppgi eventuell reservasjon.¹⁰⁰ Det kreves altså at det til enhver tid er et visst antall ansatte som ikke er reservert mot abort, og arbeidsgiver har adgang til å velge ikke-reserverte foran reserverte arbeidssøkere dersom det er nødvendig for å oppfylle dette kravet.¹⁰¹ Den lovpålagte organiseringsplikten tilsier at helsepersonells reservasjon mot abort ikke er et problem for tredjepersoner i praksis.

5.2 Rituell omskjæring av gutter

⁹⁵ Strand, A. (2018) s. 294.

⁹⁶ Reservasjon i praksis ved bruk av fostervev, og vielse av personer uten tilhørighet til menigheten og fraskilte, vil derfor ikke gjennomgås. Se avhandlingens kapittel 3.2 og 3.4.

⁹⁷ Abortloven § 14 første ledd første punktum.

⁹⁸ Strand, A. (2018) s. 295.

⁹⁹ Abortforskriften § 16.

¹⁰⁰ Abortforskriften § 17.

¹⁰¹ Se for eksempel LDO 14/388. Her la ombudet til grunn at sykehuset hadde lov til å spørre søkeren om hun ønsket å reservere seg mot å utføre abort, og at det kan være saklig å vektlegge i ansettelsesprosessen, men at det ikke var sannsynliggjort at reservasjonen var nødvendig å vektlegge i dette tilfellet.

Etter loven er det pålagt å tilby rituell omskjæring innen helseregionene.¹⁰² Av forarbeidene fremgår det at regionale helseforetak har adgang til å inngå avtaler med private sykehus eller klinikker om utføring av omskjæring på vegne av de regionale helseforetakene.¹⁰³ Det må imidlertid organiseres slik at det «innen helseregionen» foreligger tilbud om omskjæring,¹⁰⁴ hvilket forstås som et geografisk krav.

I Norge er det fire helseregioner. I Helse Sør-Øst tilbys omskjæring innen regionen, både ved offentlige sykehus og private aktører.¹⁰⁵ I Helse Vest tilbys rituell omskjæring ved offentlige sykehus innen regionen, men her er det en aldersgrense på tre år.¹⁰⁶ Helse Nord og Helse Midt-Norge tilbyr ikke omskjæring innen regionen, men det er inngått avtale med private sykehus i Øst-Norge.¹⁰⁷ Dersom noen ønsker å få utført rituell omskjæring på et barn under tre år må det altså skje på Østlandet. Dette tilsier at det geografiske kravet ikke er oppfylt.

Etter loven skal det tas hensyn til helsepersonells samvittighetskonflikt ved omskjæring dersom det «ikke hindrer et forsvarlig tilbud».¹⁰⁸ En naturlig forståelse tilsier at reservasjon ikke skal vanskeliggjøre tilgangen til tilbudet i helseregionen. Dette taler for at det må være ansatt leger innen helseregionen som ikke er reservert mot inngrepet, i likhet med abort. Av forarbeidene fremgår det at tilbud om omskjæring bør være «likt tilgjengelig i hele landet».¹⁰⁹ Dette kan ikke sies å være tilfellet i Nord-Norge og Midt-Norge, da inngrepet gjennomføres utenfor disse helseregionene. Tilbudet er også begrenset i Vest-Norge som følge av aldersgrensen på tre år. På bakgrunn av dette vil ikke tilbudet om omskjæring være likt tilgjengelig i hele landet.

Av forarbeidene fremgår det videre at det ikke vil «være adgang til å avslå et ønske om rituell omskjæring utelukkende under henvisning til at helsepersonell ved sykehuset ikke ønsker å

¹⁰² Lov om rituell omskjæring av gutter § 4 og Lov 15. juni nr. 93 om helseforetak m.m. (helseforetaksloven) § 2.

¹⁰³ Prop.70 L (2013-2014) s. 64 kapittel 12.

¹⁰⁴ Ibid. s. 52 kapittel 9.5.

¹⁰⁵ Engebriksen, Ada I., Monica Five Aarset og Nora Stene, «En godt bevart statshemmelighet? Evaluering av lov om rituell omskjæring av gutter 2020», *Velferdsforskningsinstituttet NOVA* rapport nr. 18, tabell 1.

¹⁰⁶ Ibid.

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Lov om rituell omskjæring av gutter § 4.

¹⁰⁹ Prop.70 L (2013-2014) s. 51 kapittel 9.2.

utføre inngrepet eller assistere ved inngrepet».¹¹⁰ Det er imidlertid ansatte urologer i Helse Nord og Helse Midt-Norge,¹¹¹ og likevel må pasienter til Østlandet for å få inngrepet utført. Denne praksisen skyldes at «helsepersonell [ved regionssykehusene] var imot praksisen ut fra medisinskfaglige og etiske begrunnelser».¹¹² En lovevaluering fra 2020 konkluderer med at dagens ordninger gir «uttrykk for helsevesenets motstand mot inngrepet og mot loven».¹¹³ Motstanden medfører en reell begrensning for tilgangen til tilbudet.¹¹⁴ Da det ikke gjelder en reservasjonsrett, men en adgang,¹¹⁵ vil denne praksisen være i strid med lovgivers intensjon. Arbeidstakeres reservasjon ved omskjæring må følgelig sies å svekke det lovpålagte tilbudet, hvilket medfører skadelidelse av tredjepersoner som ønsker å få utført inngrepet. Det er altså problematisk i praksis.

5.3 Vielse av likekjønnede i Den norske kirke

Da det per dags dato kun er Den norske kirke blant trossamfunnene i Norge som tilbyr likekjønnet vielse, vil det bare ses på hvordan reservasjon gjennomføres i praksis ved Den norske kirke.

I januar 2017 ble det vedtatt en ny vigselsturgi for Den norske kirke, hvilket gjorde at likekjønnede kan gifte seg i kirken.¹¹⁶ Det er på det rene at den nye liturgien må innføres i alle sokn og ikke kan velges bort.¹¹⁷ Samtidig ble det slått fast at «alle medlemmer kan inngå ekteskap i sin lokale kirke».¹¹⁸ Dermed har likekjønnede par samme rett til å bli viet i kirken som par av motsatt kjønn, og «kirken må organisere sine ressurser slik at dette også kan skje i praksis».¹¹⁹ Dersom prester reserverer seg mot likekjønnet vielse, så har prostens ansvar for å

¹¹⁰ Ibid. s. 64 kapittel 12.

¹¹¹ <https://helse-nord.no/behandlingssteder/private-avtalespesialister/urolog> og <https://helse-midt.no/behandlingssteder/avtalespesialister>.

¹¹² Engebrigtsen (2020) s. 86.

¹¹³ Ibid. s. 88.

¹¹⁴ NOU 2016: 13 s. 100.

¹¹⁵ Avhandlingens kapittel 3.3.

¹¹⁶ KM 06/17 Vigsel og forbønnssturgi 2017. https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkemotet/2017/vedtak/km_06_17_vigselsturgi_vedtak.pdf.

¹¹⁷ Lov 24. april 2020 nr. 31 om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven) § 11 og § 12 om Kirkemøtets myndighet.

¹¹⁸ KM 06/17 Vigsel og forbønnssturgi 2017.

¹¹⁹ Veileder til ny vigselsturgi, s. 1.

https://kirken.no/globalassets/kirken.no/bryllup/bispemoetets_veileder_vigsel_av_likejoennede.pdf.

finne en prest som kan utføre slik vielse.¹²⁰ På den måten blir likekjønnede pars rett ivaretatt, og presters reservasjon hindrer ikke vielse. Denne reservasjonsretten fremstår følgelig å ikke være et problem for tredjepersoner i praksis i Den norske kirke.

5.4 Vielse av ikke-medlemmer i Den norske kirke

Ved mangel på informasjon om andre trossamfunn tillater vielse av ikke-medlemmer, vil det kun ses på hvordan reservasjon i slike tilfeller gjennomføres i praksis ved Den norske kirke.

Presters reservasjon mot å vie brudefolk hvor ikke begge er medlem i kirken blir løst på samme måte som ved reservasjon mot vielse av likekjønnede. Den av brudefolkene som er medlem i Den norske kirke har rett til å gifte seg i kirken, og prosten har ansvar for å finne en prest som ikke er reservert mot slike vielser. Dermed vil heller ikke denne reservasjonsretten være problematisk for tredjepersoner i praksis i Den norske kirke.

5.5 Behandling av pasienter som nekter helsehjelp

Helsepersonell kan ikke generelt reservere seg mot behandling av pasienter som nekter helsehjelp, da arbeidstaker har en adgang og ikke en rett.¹²¹ Forbehold skjer derfor ved behandling av den enkelte pasient. Forutsetningen for at en arbeidstaker av samvittighetsgrunner kan unngå behandling av pasienter i slike tilfeller er at behandlingen kan utsettes og at pasienten henvises til annet helsepersonell.¹²² En arbeidstaker som opplever en samvittighetskonflikt fordi en pasient eksempelvis nekter å motta blodoverføring må derfor enten akseptere å behandle pasienten uten å gi blodoverføring, i strid med sin samvittighet, eller sørge for at noen andre overtar behandlingen av pasienten. Det er i ingen tilfeller adgang for helsepersonell til å gi behandling i strid med pasientens lovfestede rett til å nekte helsehjelp.¹²³ Dette tilsier at pasientens ønske blir ivaretatt og at helsepersonells forbehold ikke får faktisk innvirkning på pasienten. Helsepersonells reservasjon i disse tilfellene er følgelig ikke et problem for tredjepersoner i praksis.

¹²⁰ Ibid. s. 2.

¹²¹ Avhandlingens kapittel 3.5.

¹²² Ot.prp.nr. 12 (1998-1999) s. 135.

¹²³ Lov 2. juli 1999 nr. 63 om pasient- og brukerrettighetsloven (pasientrettighetsloven) § 4-9.

5.6 Signaleffekten lovfestede reservasjonsmuligheter har

Selv om tredjepersoners ivaretas i praksis, så kan reservasjonsmulighetene ha en negativ indirekte virkning i form av en signaleffekt. Lovfestede reservasjonsretter og -adganger gir en anerkjennelse av de holdninger som blir vernet. Samvittighetsutvalget uttalte at toleranse for reservasjon kan «oppfattes som et uttrykk for at verdiene som reservasjonsønsket bygger på er akseptable»,¹²⁴ da det indirekte innebærer at den aktuelle overbevisningen er «plausibel, dyp og viktig» og at slike holdninger «er akseptabelt å ha i vårt liberale demokrati».¹²⁵ Dette kan oppleves krenkende.

Reservasjonsmuligheter kan altså være inngripende selv om tredjeparten mottar tjenesten sin eller beholder retten sin, slik at det ikke alene er avgjørende at reservasjon løses på en måte som ikke innebærer direkte skadelidelse.¹²⁶ Tilretteleggelse for mindretallsoppfatninger kan på den måten ha en negativ virkning. Samvittighetsutvalget uttalte at når reservasjon er grunnet i holdninger som angår personers identitet, slik som kjønn og seksuell orientering, så må symboleffekten tas i betraktning.¹²⁷ Dette tilsier at dagens ordninger som er tilfredsstillende i praksis ikke nødvendigvis er uproblematiske av hensyn til symboleffekten. Det vil gå nærmere inn på dette momentet i diskrimineringsvurderingene i kapittel 6.

¹²⁴ NOU 2016: 13 s. 129.

¹²⁵ Ibid. s. 130.

¹²⁶ Ibid. s. 144.

¹²⁷ Ibid. s. 130.

6 Er dagens reservasjonsmuligheter diskriminerende overfor tredjepersoner?

Av forarbeidene fremgår det at diskriminering «forekommer i alle deler av samfunnet, og det er viktig å bekjempe det uansett hvor det forekommer».¹²⁸ Reservasjonsmuligheter kan bidra til å legitimere diskriminering av grupper i samfunnet som det allerede finnes negative holdninger til, slik som etniske minoriteter og homofile.¹²⁹ Slike holdninger er utdaterte i dagens Norge og kan vanskelig forenes med det overordnede formålet om likestilling og likeverd i samfunnet. Retten til å ikke bli diskriminert er et grunnleggende prinsipp for demokratiet, og en krenkelse av retten er en krenkelse av menneskeverdet.¹³⁰

I det følgende vil det vurderes om de reservasjonsmuligheter som følger av dagens gjeldende rett innebærer forskjellsbehandling, og i så fall om de er diskriminerende. Der det er aktuelt å vurdere diskriminering blir det generelt avgjørende om arbeidstaker og tredjepersoner har sterkt eller svakt rettsvern på hver sin side, og hvilken faktisk og symbolsk virkning reservasjon har.

6.1 Vilkårene for lovlig forskjellsbehandling

En forutsetning for å vurdere diskriminering er at det foreligger direkte eller indirekte forskjellsbehandling, hvilket beror på en sammenligning.¹³¹ Det vil derfor ses på om den aktuelle reservasjonsretten eller -adgangen innebærer at noen personer blir behandlet eller stilt dårligere enn andre i tilsvarende situasjon.¹³²

Utgangspunktet er at negativ forskjellsbehandling er ulovlig.¹³³ Da lovlig forskjellsbehandling er et unntak fra prinsippet om likebehandling vil adgangen generelt være snever,¹³⁴ og

¹²⁸ NOU 2008: 1 Kvinner og homofile i trossamfunn s. 66.

¹²⁹ Ibid. s. 66.

¹³⁰ Skarpeteig (2005) s. 16.

¹³¹ Skjønberg (2019) s. 196.

¹³² Likestillings- og diskrimineringsloven § 7 og § 8.

¹³³ Likestillings- og diskrimineringsloven § 6, se avhandlingens kapittel 2.3.

¹³⁴ Skjønberg (2019) s. 206.

adgangen til direkte forskjellsbehandling er mer snever enn adgangen til indirekte forskjellsbehandling.¹³⁵ Statenes konkrete vurdering av om den aktuelle forskjellsbehandlingen er lovlig eller diskriminerende er underlagt en skjønnsmargin, hvilket innebærer en viss frihet i vurderingen.¹³⁶ EMD har uttalt at den enkelte stat kan utøve politisk skjønn når flere rettigheter veies opp mot hverandre.¹³⁷ For at forskjellsbehandling skal være lovlig må det etter likestillings- og diskrimineringsloven § 9 være «nødvendig» for å oppnå et «saklig formål» og ikke være «uforholdsmessig inngripende» overfor de som forskjellsbehandles. Dette blir vurderingstemaet.

En naturlig forståelse av «saklig formål» tilsier at de hensyn og interesser som begrunner forskjellsbehandlingen er saklige. Av forarbeidene fremgår det at vilkåret beror på om formålet er å ivareta en beskyttelsesverdig interesse og om begrunnelsen er legitim i det konkrete tilfellet.¹³⁸ Videre følger det at det må vurderes om det aktuelle formålet gir grunn for at prinsippet om likebehandling bør vike.¹³⁹

Deretter tilsier «nødvendig» at det må foreligge et behov for forskjellsbehandling og at den aktuelle forskjellsbehandlingen er egnet til å oppnå det saklige formålet. Det fremgår av forarbeidene at det «menes mer enn at forskjellsbehandlingen er ønskelig, men på den annen side behøver den ikke være uunnværlig».¹⁴⁰ Det presiseres at handlingsalternativer som kan oppnå formålet uten å være diskriminerende vil tale for at forskjellsbehandlingen ikke er nødvendig.¹⁴¹

Til slutt tilsier en naturlig forståelse av «uforholdsmessig inngripende» at forskjellsbehandlingen ikke må gå lenger enn nødvendig for å nå formålet. Av forarbeidene fremgår det at det må foretas en proporsjonalitetsvurdering, hvor det gjøres en avveining mellom mål og middel og de konsekvensene forskjellsbehandlingen har.¹⁴² Det er av relevans

¹³⁵ Prop.81 L (2016-2017) s. 315.

¹³⁶ Skjønberg (2019) s. 177.

¹³⁷ Se blant annet Bayatyan (2011) avsnitt 121 og Grimmark (2020) avsnitt 24 angående «margine of appreciation».

¹³⁸ Prop.81 L (2016-2017) s. 315.

¹³⁹ Ibid.

¹⁴⁰ Ibid.

¹⁴¹ Ibid.

¹⁴² Ibid.

hvilket diskrimineringsgrunnlag som rammes, hvilke rettigheter som berøres og hvilket samfunnsområde forskjellsbehandlingen skjer på.¹⁴³

6.2 Selvbestemt abort

Det er klart at tilbudet om abort gjelder for alle gravide kvinner som oppfyller vilkårene for inngrepet og at reservasjonsretten gjelder generelt. Helsepersonell er enten fullstendig reservert mot abort, eller ikke reservert.¹⁴⁴ Det skilles ikke mellom eksempelvis gifte og ugifte kvinner, friske og syke fostre, om graviditeten er resultat av kriminelle forhold, eller annet vedrørende kvinnen eller svangerskapet. Dette tilsier at reservasjonsretten likestiller alle gravide kvinner og at ingen bestemt gruppe blir dårligere stilt enn andre. Det foreligger altså ikke forskjellsbehandling på grunn av arbeidstakers reservasjonsrett ved abort.

6.3 Rituell omskjæring av gutter

Det lovfestede tilbudet om rituell omskjæring gjelder «hvor formålet er religiøst begrunnet»,¹⁴⁵ og er altså kun aktuelt for religiøse personer. Reservasjonsadgangens ordlyd er generell og skiller ikke mellom eksempelvis begrunnelse i islam eller jødedom. Fordi det i disse tilfeller foreligger en adgang og ikke en rett, vil ikke arbeidstaker kunne reservere seg absolutt, men i det enkelte tilfellet dersom forholdene gjør det mulig.¹⁴⁶ Slik individuell reservasjon kan muliggjøre forskjellsbehandling av pasientene. Da arbeidstakers reservasjon er medisinskfaglig og etisk begrunnet,¹⁴⁷ fremstår det imidlertid slik at det ikke er avgjørende hvilken religion gutten og foreldrene tilhører, men at arbeidstaker generelt ønsker å reservere seg mot inngrepet i de tilfeller det er mulig. Dette tilsier at religiøse personer som ønsker å benytte tilbudet om omskjæring blir likestilt og at det ikke foreligger forskjellsbehandling som følge av arbeidstakers reservasjonsadgang.

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴ Se blant annet Helse- og omsorgsdepartementet Høringsnotat – reservasjonsmuligheten punkt 3.2.2. https://www.regjeringen.no/contentassets/a91e67b1c3694e0fbb9388a15944df22/horingsnotat_reservasjonsordning_fastleger_210114.pdf.

¹⁴⁵ Lov om rituell omskjæring av gutter § 2.

¹⁴⁶ Dette følger av den formelle retten, men som gjennomgangen i kapittel 5.2 viste, så er ikke dette realiteten.

¹⁴⁷ Se avhandlingens kapittel 5.2.

Det kan pekes på at det ved Helse Vest er innført en aldersgrense på tre år, hvilket i større grad vil gå utover jøder enn muslimer på grunn av ulikheter vedrørende guttens alder i henhold til de religiøse tradisjonene.¹⁴⁸ Dette vil utgjøre en indirekte forskjellsbehandling på grunn av religion ved Helse Vest. Da spørsmålet er om de lovfestede reservasjonsmulighetene er diskriminerende, og forskjellsbehandlingen følger av praksis ved et helseforetak, vil det ikke vurderes om denne konkrete praksisen er diskriminerende.

6.4 Vielse av likekjønnede i trossamfunn

Etter norsk lov kan ekteskap inngås mellom to personer av samme eller motsatt kjønn.¹⁴⁹ Reservasjonsretten gjelder imidlertid kun overfor likekjønnede, hvilket innebærer direkte forskjellsbehandling på grunn av seksuell orientering.¹⁵⁰ Spørsmålet blir dermed om reservasjonsretten ved vielse av likekjønnede er diskriminerende.

Reservasjonsretten begrunnes i at noen vigslere oppfatter det slik at likekjønnet vielse ikke er forenlig trossamfunnets lære. Dersom vigslere må foreta likekjønnet vielse i strid med sin religiøse overbevisning kan det medføre en samvittighetskonflikt. Det er klart at vigsleres religions- og samvittighetsfrihet er en beskyttelsesverdig interesse, og det er følgelig et «saklig formål».¹⁵¹ Vigsleres oppfatning om at likekjønnet vielse er uforenlig med trossamfunnets lære tilsier at det foreligger et behov for å kunne nekte å foreta slik vielse, og en lovfestet mulighet til å nekte er egnet til å ivareta dette hensynet. Reservasjonsretten kan derfor i utgangspunktet anses «nødvendig» for å oppnå formålet,¹⁵² men om dette er tilfellet må avgjøres i helhetsvurderingen. Det avgjørende blir om forskjellsbehandlingen er forholdsmessig. På den ene siden står vigsleres samvittighets- og religionsfrihet, og på den andre siden står personers vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering.

¹⁴⁸ I jødisk tradisjon foretas omskjæring på guttens åttende levedag, se blant annet https://snl.no/brit_mila. I islam er det ulike praksiser i ulike land, så guttens alder ved omskjæring varierer.

¹⁴⁹ Ekteskapsloven § 1.

¹⁵⁰ Likestillings- og diskrimineringsloven § 6.

¹⁵¹ Likestillings- og diskrimineringsloven § 9 første ledd.

¹⁵² Likestillings- og diskrimineringsloven § 9 første ledd.

Staten skal respektere, verne om og innfri retten til ikke-diskriminering.¹⁵³ Dette tilsier at staten ikke skal diskriminere og at den må gripe inn dersom tredjeparter blir diskriminert. Av forarbeidene fremgår det at inngrep i religionsfriheten blir aktuelt «der den religiøse doktrinen [...] pålegger forskjellsbehandling på grunn av seksuell orientering».¹⁵⁴ Da reservasjonsretten forutsetter at trossamfunnet tillater likekjønnet vielse, tilsier det at slik vielse er forenelig med troen og at forskjellsbehandling ikke er pålagt av den religiøse doktrinen. Det kan derfor sies at holdninger som tilsier noe annet ikke gir uttrykk for de grunnleggende verdier som følger av troen. På den annen side vil det være åpent for ulike tolkninger og oppfatninger blant de lærde.

I EMD-saken Eweida (2013) var forskjellsbehandling av likekjønnede par tema i to av sakene som ble behandlet. I den første saken jobbet Ladele med registrering av fødsler, ekteskap og dødsfall. Hun nektet å registrere likekjønnede partnerskap på grunn av sin kristne tro og ble derfor oppsagt. Hun mente at hun hadde blitt diskriminert på grunn av sin religion, men domstolen kom til at oppsigelsen var saklig og forholdsmessig av hensyn til ikke-diskriminering av homofile. I den andre saken jobbet McFarlene som samlivsterapeut, men nektet å gi terapi til likekjønnede par og ble derfor sagt opp. Også her kom domstolen til at det ikke forelå brudd på religionsfriheten fordi oppsigelsen var begrunnet i å sikre ikke-diskriminerende tjenesteytelse i virksomheten.

Vigsleres reservasjonsrett i Norge lovfester tilsvarende praksis som gjorde at Ladele og McFarlene mistet jobbene sine; forskjellsbehandling av tredjepersoner på grunn av seksuell orientering. I de to sakene ble det lagt vekt på at virksomhetenes retningslinjer inneholdt prinsipper om likebehandling og rettferdighet, og at de ansatte måtte følge disse retningslinjene. Da alle par har samme rett til å gifte seg i de trossamfunn reservasjonsretten er aktuell for, kan det gi uttrykk for at trossamfunnet som virksomhet ønsker å likestille likekjønnede par med ulikkjønnede par. Trossamfunn godtar imidlertid at det finnes ulike syn på ekteskap, så det er ikke tale om en nulltoleranse for forskjellsbehandling på grunn av seksuell orientering, i motsetning til alminnelig praksis i virksomheter. Eksempelvis ble

¹⁵³ Grunnloven § 92 og Skarpeteig (2005) s. 11.

¹⁵⁴ NOU 2008: 1 s. 66.

mindretallets oppfatning ansett som rimelig da den nye vigselsturgien i Den norske kirke ble vedtatt,¹⁵⁵ selv om flertallet mente at likekjønnet ekteskap var forenlig med den kristne tro.¹⁵⁶

Virksomhetens karakter og formål vil ha betydning for graden av tilrettelegging for arbeidstakers samvittighets- og religionsfrihet. En virksomhet uten tilknytning til religion, som tilbyr tjenester til enhver, vil vanskelig kunne vektlegge arbeidstakers friheter i konflikt med ikke-diskriminerende tjenesteytelse overfor tredjepersoner. Et trossamfunn vil på sin side være en virksomhet med direkte tilknytning til religion, og en sentral del av stillingen til en vigslar vil være å forholde seg til den religiøse lære og sin oppfatning av denne. Det kan også pekes på at tredjepersoner som ønsker å benytte seg av en tjeneste som tilbys av en ikke-religiøs virksomhet vil forvente likebehandling i samsvar med alminnelig praksis, mens medlemmer av en religiøs virksomhet vil forvente behandling i samsvar med den aktuelle tro og lære. Dette taler for at trossamfunn vil ha større adgang til å vektlegge og tilrettelegge for vigsleres samvittighets- og religionsfrihet enn ikke-religiøse virksomheter.

I forarbeidene er det fremhevet at religionsfriheten har et særlig vern etter Grunnloven og menneskerettighetene, og at dette gjør at handlinger som begrunnes i religionsfrihet står i en særstilling sammenlignet med andre handlinger.¹⁵⁷ Dette tilsier at det er en videre adgang til å forskjellsbehandle med henvisning til religiøs tro, enn om forskjellsbehandlingen ikke var tilknyttet religion. Det ble påpekt at denne særstillingen står sterkest dersom handlingene har «direkte sammenheng med sentrale elementer i troen».¹⁵⁸ Når trossamfunn tillater likekjønnet vielse kan det tilsi at en oppfatning om at ekteskap skal være mellom en mann og en kvinne ikke er et sentralt element i troen. Likevel vil det som nevnt aksepteres ulike tolkninger, og den enkelte vigslar oppfatning vil være beskyttet av religionsfriheten selv om det ikke stemmer med flertallets syn i trossamfunnet.

Departementet har uttalt at det er trossamfunnets autonomi som kan komme i konflikt med diskrimineringsvernet; «en konflikt mellom den kollektive trosfrihet på den ene siden, og

¹⁵⁵ Dette kommer blant annet frem av Kirkemøtets vedtak punkt 6. https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkemotet/2017/vedtak/km_06_17_vigselsturgi_vedtak.pdf.

¹⁵⁶ I Kirkemøtet stemte 83 for og 29 mot likekjønnet vielse. <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/aktuelt/ny-vigselsturgi-vedtatt/>.

¹⁵⁷ NOU 2008: 1 s. 64.

¹⁵⁸ Ibid. s. 64.

moderne krav om individuelle menneskerettigheter på den annen side».¹⁵⁹ Dette følger av at staten ikke skal gripe inn i virksomheten i trossamfunn.¹⁶⁰ Det kan stilles spørsmål ved at reservasjon begrunnes i den kollektive religionsfriheten når reservasjon skjer individuelt. Dersom et trossamfunn tilbyr likekjønnet vielse så vil det ikke være trossamfunnet som virksomhet som forskjellsbehandler likekjønnede, men den enkelte vigslere som unntaksvis reserverer seg mot å utføre denne oppgaven.

I forarbeidene påpekes det at eliminering av diskriminering av homofile er et sentralt mål for norske myndigheter.¹⁶¹ Dette taler for at forskjellsbehandling på grunn av seksuell orientering bør forebygges i størst mulig grad. En lovfestet reservasjonsrett for vigslere ved likekjønnet vielse vil innebære at religionsfrihet anses tyngstveiende i konflikt med diskrimineringsvernet, og staten bør ikke promotere ordninger som prioriterer en menneskerettighet framfor en annen.¹⁶² Det er vanskelig å se hvordan staten kan arbeide for likestilling av homofile og samtidig lovfeste direkte forskjellsbehandling av den samme gruppen personer.¹⁶³ Dette kan sies å gi blandede signaler fra statens side. Samvittighetsutvalget uttalte at symboleffekten er sterkere når det er staten som innvilger reservasjon enn om en privat arbeidsgiver gjør det,¹⁶⁴ og at symboleffekten er særlig sterk når den politiske ordningen er kjempet frem med stor motstand.¹⁶⁵ Det ble også fremhevet at det er mulig å innvilge reservasjonsretter og -muligheter ved lokale ordninger og avtaler.¹⁶⁶

Det kan trekkes en parallell til den tidligere praksisen som ga mannlige prester rett til å reservere seg mot samarbeid med kvinnelige kolleger. Dette var en ordning for å håndtere uenighet om kvinners prestatjeneste, tilsvarende dagens ordning som håndterer uenighet om vielse av likekjønnede. Av vedtaket som fjernet denne praksisen følger det blant annet at

¹⁵⁹ Ot.prp.nr. 79 (2008-2009) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringsombudsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (Homofile og kvinner i trossamfunn m.m) s. 33.

¹⁶⁰ Strand, V. (2012) s. 113.

¹⁶¹ NOU 2008: 1 s. 66.

¹⁶² Skjeie, Hege, «Religiøs diskrimineringsrett eller -vern? Hva bør ha forkjørsrett?», *Kirke & kultur* 2008 side 465-470, s. 469.

¹⁶³ NOU 2016: 13 s. 129.

¹⁶⁴ *Ibid.* s. 129.

¹⁶⁵ *Ibid.* s. 133. Det er klart at det har vært en lang kamp for å gi homofile rett til partnerskap og ekteskap og at det har vært stor motstand for dette opp gjennom tidene.

¹⁶⁶ *Ibid.* s. 81.

kvinnelige prester ikke skal bli skadelidende som følge av mannlige presters motvilje.¹⁶⁷ Det ble altså ansett slik at det ikke var adgang til forskjellsbehandling på grunn av kjønn, selv om noen mannlige prester var av den oppfatning at kvinners prestetjeneste og samarbeid med kvinner var galt. Tilsvarende kan det sies at reservasjonsretten ved likekjønnet vielse bør fjernes for at likekjønnede par ikke skal bli skadelidende av vigslers motvilje.

Det kan også pekes på at tilsvarende muligheter til reservasjon for arbeidstakere i trossamfunn ikke foreligger ved andre arbeidsoppgaver enn vielse.¹⁶⁸ Eksempelvis har ikke prester en lovfestet rett til å nekte å døpe barn som har likekjønnede foreldre, eller rett til å nekte å bisette en homofil person.¹⁶⁹ Vielse står altså i en særstilling. Det er heller ikke lenger adgang til å forskjellsbehandle homofilt samliv ved ansettelse i trossamfunn,¹⁷⁰ selv om noen er av den oppfatning at homofilt samliv er uforenlig med læren og mener at forkynnere må leve i samsvar med troen. Da det ikke finnes en rett til å forskjellsbehandle på grunn av seksuell orientering innad i virksomheten kan det tale for at det heller ikke bør finnes en rett til slik forskjellsbehandling overfor tredjepersoner.

Det kan sies at reservasjonsretten er forholdsmessig fordi den ikke påvirker likekjønnedes rett til å gifte seg i trossamfunn som tillater likekjønnet vielse.¹⁷¹ Likevel vil denne lovfestede retten ha en signaleffekt som tilsier at forskjellsbehandling av homofile er legitimt og beskyttelsesverdig, og dette må tillegges vekt når det dreier seg om menneskers grunnleggende identitet.¹⁷² Eksempelvis har EMD slått fast at eksistensen av straffebestemmelser om homofili er krenkende og utgjør et vedvarende inngrep.¹⁷³ Det er klart at en reservasjonsrett er mindre inngripende enn straffebestemmelser, men saken illustrerer at signaleffekten tillegges tung

¹⁶⁷ <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/aktuelt/-%20det%20finnes%20ingen%20reservasjonsrett%20i%20den%20norske%20kirke/>.

¹⁶⁸ NOU 2016: 13 s. 81.

¹⁶⁹ Ibid. s. 81.

¹⁷⁰ Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø 1977 § 54 D punkt 5 tillot forskjellsbehandling på grunn av homofil samlivsform ved ansettelse i stillinger knyttet til religiøse trossamfunn. Dette unntaket ble ikke videreført i dagens arbeidsmiljølov fra 2005. Se eksempelvis LDO 09/1639, hvor det i en stillingsannonse for kirkeverge i Den norske kirke fremgikk at samlivsform kunne bli etterspurt og vektlagt. Likestillingsombudet konkluderte med at formuleringen var i strid med arbeidsmiljøloven § 13-4.

¹⁷¹ Avhandlingens kapittel 5.3.

¹⁷² Avhandlingens kapittel 5.6.

¹⁷³ I *Dudgeon mot Storbritannia* (1983) ble klageren ansett som et offer for krenkelse av privatlivet fordi det eksisterte straffebestemmelser rettet mot homofili, selv om bestemmelsene ikke ble anvendt overfor ham.

vekt. Målet om å eliminere diskriminering av homofile følger av at det er et påtrengende sosialt behov for å likestille homofile med heterofile.¹⁷⁴

Forskjellsbehandling skal ikke gå lenger enn nødvendig for å nå formålet; det må være proporsjonalitet mellom mål og middel. Unntak fra en lovfestet plikt krever hjemmel i lov; så lenge trossamfunn ikke er pålagt å tilby likekjønnet vielse kan det derfor ikke anses nødvendig å gi vigslere en lovfestet hjemmel til å nekte. Da *notarius publicus* registrerte partnerskap etter den tidligere partnerskapsloven ble forbehold løst ved intern saksfordeling.¹⁷⁵ Dette er en løsning som kan benyttes i trossamfunn, og vil være et handlingsalternativ som er mindre inngripende overfor tredjepersoner.¹⁷⁶ Det er opp til trossamfunn om likekjønnet vielse skal tilbys, og følelig er det også opp til trossamfunn hvordan forbehold skal løses. Den norske kirke har vedtatt at prester har frihet til å velge å ikke foreta slike vielser,¹⁷⁷ hvilket Kirkemøtet har kompetanse til.¹⁷⁸ Da likekjønnede par ikke har en lovfestet rett til å gifte seg i trossamfunn, men vigslere har en lovfestet rett til å nekte å foreta slike vielser, fremstår situasjonen ubalansert av hensyn til rettsvernet på hver side. En reservasjonsrett nedfelt i ekteskapsloven anses derfor å gå lenger enn nødvendig for å ivareta vigsleres samvittighets- og religionsfrihet.

Når to menneskerettigheter er i konflikt vil det være vanskelig å finne en løsning som ivaretar begge sider fullstendig, slik at målet blir å finne den løsningen som er minst inngripende. Å pålegge likekjønnet vielse vil på sin side være et direkte inngrep i trossamfunns religionsfrihet og autonomi, og på den annen side er lovfestet forskjellsbehandling på grunn av seksuell orientering et inngrep i diskrimineringsvernet. En løsning som kan sies å være tilfredsstillende for begge sider er derfor å fjerne reservasjonsretten og fremdeles la det være valgfritt for trossamfunn å tilby likekjønnet vielse. Dette vil være en balansert løsning. Fjerning vil ikke være et direkte inngrep i religionsfriheten, da det ikke pålegger vigslere noen plikt til å utføre

¹⁷⁴ Skarpeteig (2005) s. 5–6.

¹⁷⁵ Ot.prp.nr. 32 (1992-1993) Om lov om registrert partnerskap s. 38 punkt 6.4.4.

¹⁷⁶ En mulighet til forbehold kan gis ved lokale ordninger og avtaler så lenge det ikke foreligger forbud mot å avtale reservasjon. Per dags dato gjelder et slikt forbud kun for fastleger, hvilket følger av Forskrift om fastlegeordning i kommunene 29. august 2012 nr. 842 § 30 fjerde ledd.

¹⁷⁷ Kirkemøtets vedtak punkt 6. https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkemotet/2017/vedtak/km_06_17_vigselsliturgi_vedtak.pdf.

¹⁷⁸ Trossamfunnsloven §§ 11 og 12 om Kirkemøtets myndighet.

likekjønnet vielse eller endrer praksisen. Det vil imidlertid fjerne vigsleres sterke rettsvern ved samvittighetskonflikt i disse tilfellene, slik at de ikke gis en bedre rettslig stilling enn tredjepersoner.

I den helhetlige forholdsmessighetsvurderingen legges det vekt på den snevre adgangen til å tillate direkte forskjellsbehandling, at forskjellsbehandling på grunn av seksuell orientering bør forebygges i størst mulig grad, at reservasjonsretten ikke samsvarer med målet om eliminering av diskriminering av homofile, den krenkende signaleffekten en lovfestet reservasjonsrett har i dette tilfellet, og at det finnes mindre inngripende alternativer for å løse vigsleres forbehold. Dette tilsier at det ikke foreligger grunn til å tilsidesette prinsippet om likebehandling, og at diskrimineringsvernet må tillegges tyngst vekt i denne avveiningen. Reservasjonsretten er derfor uforholdsmessig inngripende og følgelig diskriminerende. Vigsleres rett til å nekte å vie likekjønnede bør derfor fjernes fra ekteskapsloven.

Det påpekes at forbehold fortsatt kan aksepteres i trossamfunnet og løses på samme måte som etter dagens løsning.¹⁷⁹ Fjerning vil signalisere at staten arbeider for likestilling og ønsker å eliminere diskriminering av homofile i samsvar med sin plikt etter Grunnloven § 92. Reservasjon i praksis vil fremdeles innebære forskjellsbehandling, men fjerning av den lovfestede retten vil gjøre det mindre synlig, hvilket vil gjøre at symboleffekten blir betydelig svakere.¹⁸⁰

6.5 Vielse av ikke-medlemmer i trossamfunn

Reservasjonsretten gjelder der et av brudefolkene ikke er medlem av trossamfunnet, og gir altså vigslere rett til å utelukkende vie medlemmer, selv om dette ikke er et formelt vilkår. Om et av brudefolkene ikke er medlem tilsier det at vedkommende er medlem av et annet trossamfunn eller ikke er medlem av noe trossamfunn. Reservasjon i slike tilfeller vil derfor

¹⁷⁹ Av NOU 2016: 13 s. 31 fremgår det at reservasjon kan innvilges ved lokale ordninger og avtaler selv om en reservasjonsrett eller -adgang ikke følger av lov eller forskrift, med unntak av der det foreligger forbud. Etter gjeldende rett er det kun forbud mot reservasjon på grunn av samvittighet for fastleger. Reservasjon mot vielse av likekjønnede kan derfor løses internt i trossamfunnet.

¹⁸⁰ Etter dagens løsning blir ikke tredjepersoner direkte påvirket av reservasjon fordi det ikke hindrer de fra å få utført vielse og de ikke blir opplyst om vigslers eventuelle reservasjon. Det er derfor signaleffekten som primært er krenkende.

innebære direkte forskjellsbehandling på grunn av religion eller livssyn. Spørsmålet blir følgelig om denne reservasjonsretten ved vielse av ikke-medlemmer er diskriminerende.

Reservasjonsretten begrunnes i at noen vigslere mener at kun medlemmer bør vies, da medlemskapet gir uttrykk for en tilslutning til trossamfunnets verdier, og at vielse av personer som ikke deler trossamfunnets tro vil være i strid med dets lære. Tilsvarende kan manglende medlemskap gi uttrykk for uenighet med læren. Dersom vigslere må foreta vielse av ikke-medlemmer i strid med sin overbevisning kan det medføre en samvittighetskonflikt. Som tidligere fastslått er vigsleres religions- og samvittighetsfrihet et «saklig formål», og behovet for å kunne nekte vielse av ikke-medlemmer tilsier at reservasjonsretten i utgangspunktet kan anses «nødvendig».¹⁸¹ Dermed må det vurderes om forskjellsbehandlingen er forholdsmessig, med vigsleres samvittighets- og religionsfrihet på den ene siden, og personers vern mot diskriminering på grunn av religion og livssyn på den andre siden.

Reservasjonsretten forutsetter at trossamfunnet i utgangspunktet tillater vielse der kun ett av brudefolkene er medlem, hvilket tilsier at slik vielse kan forenes med trossamfunnets lære. Det kan derfor ikke anses å være et sentralt element eller en grunnleggende verdi i troen, hvilket tilsier at det ikke gir grunn til et særlig vern av religionsfriheten.¹⁸² Da trossamfunnet ikke oppstiller vilkår om at begge brudefolk må være medlem for å kunne vies, taler det for at heller ikke vigslere bør kunne stille slike krav. Samtidig er det klart at det i trossamfunn åpnes for ulike tolkninger og oppfatninger, slik at flere syn aksepteres. Dette kan tale for at også tredjepersoner må akseptere ulike holdninger til vielse av ikke-medlemmer. Som nevnt i forrige diskrimineringsvurdering vil trossamfunn ha større adgang til å vektlegge og tilrettelegge for vigsleres samvittighets- og religionsfrihet enn ikke-religiøse virksomheter, på grunn av dets karakter og formål.¹⁸³

Å forskjellsbehandle på grunn av manglende medlemskap ved vielse kan sammenlignes med at mange virksomheter krever medlemskap for at tredjepersoner kan benytte tjenestene som tilbys, vanligvis fordi medlemskapet koster penger og bidrar til å finansiere tjenestene. Ved

¹⁸¹ Likestillings- og diskrimineringsloven § 9 første ledd.

¹⁸² NOU 2008: 1 Kvinner og homofile i trossamfunn s. 64.

¹⁸³ Se avhandlingens kapittel 6.5.

vielse dreier det seg imidlertid om hva medlemskapet symboliserer, i form av tilslutning, da vigsleren oppfatter det som viktig å vie to personer som deler samme religion som trossamfunnet. Det blir derfor vanskelig å sammenligne reservasjonsretten ved manglende medlemskap i trossamfunn med praksis i virksomheter av annen karakter.

Forskjellsbehandling på grunn av manglende medlemskap vil ikke være et inngrep i menneskers grunnleggende identitet, slik som kjønn, etnisitet og seksuell orientering. Det kan derfor sies at signaleffekten er av noe mindre betydning ved reservasjon mot vielse av ikke-medlemmer enn ved reservasjon mot vielse av likekjønnede. En sammenligning mellom de to reservasjonsretten kan imidlertid ikke bli avgjørende, og at en rett er mindre krenkende enn en annen tilsier ikke av den grunn at den ikke er diskriminerende. Det er også klart at religion og livssyn for mange mennesker oppleves som en stor del av sin identitet selv om det ikke er en medfødt egenskap.

Det er klart at reservasjonsretten ikke er et problem i praksis.¹⁸⁴ Det kan også fremheves at manglende medlemskap i et trossamfunn er noe som kan endres i forbindelse med vielse dersom personene ønsker det, i motsetning til seksuell orientering. Hvor enkelt og raskt det er å melde seg inn kan variere, men tros- eller livssynssamfunn aksepterer innmelding på visse vilkår.¹⁸⁵ Det kan imidlertid pekes på at noen vil være tilbakeholdne med å melde seg inn i et trossamfunn. Eksempelvis kan det tenkes at et par, hvor den ene er kristen og den andre er ateist, har blitt enige om å vies i kirken av hensyn til den kristne sitt ønske. Det tilsier likevel ikke at ateisten ønsker å melde seg inn i Den norske kirke for anledningen, da det innebærer tilslutning til en lære som vedkommende ikke tror på og muligens ikke ønsker å stille seg bak. At innmelding er en enkel prosess gjør det derfor ikke nødvendigvis enkelt for ikke-medlemmet å melde seg inn i trossamfunnet, så det kan ikke tillegges tung vekt at medlemskap er noe som kan endres.

Videre må det anses klart at reservasjonsretten har en negativ signaleffekt, da den innebærer at staten legitimerer forskjellsbehandling på grunn av livssyn og religion og tilsidesetter

¹⁸⁴ Se avhandlingens kapittel 5.4.

¹⁸⁵ Eksempelvis kan man gratis bli medlem av Den norske kirke ved å digitalt melde seg inn på hjemmesiden, på det vilkår at man er døpt. Se <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/minside/inn--og-utmelding1/Inn-%20og%20utmelding/>.

prinsippet om likebehandling. Da trossamfunn ikke er lovpålagt å tilby vielse av ikke-medlemmer, vil det ikke være nødvendig å gi vigslere en lovfestet rett til å unntaksvis nekte. En slik ordning gir vigslere et sterkere rettsvern enn tredjepersoner som ønsker vielse i trossamfunn. Forbehold kan løses ved intern saksfordeling, avtaler og ordninger, og trossamfunn har myndighet til å vedta bestemmelser som regulerer forbehold så lenge det ikke foreligger forbud mot dette. Situasjonen fremstår derfor ubalansert, da arbeidstaker gis et sterkt rettsvern til å nekte å vie ikke-medlemmer, samtidig som ikke-medlemmer ikke har rett til å gifte seg i trossamfunn. En lovfestet reservasjonsrett fremstår derfor å gå lenger enn nødvendig for å ivareta vigsleres religions- og samvittighetsfrihet.

I likhet med forrige vurdering, så vil fjerning av reservasjonsretten være en tilfredsstillende løsning som ivaretar både diskrimineringsvernet og samvittighets- og religionsfriheten i den grad det er mulig. På den måten nyter ikke vigslere et sterkt rettsvern samtidig som retten oppleves krenkende for tredjepersoner, men det blir balanse mellom de to menneskerettighetene i konflikt.

I den helhetlige forholdsmessighetsvurderingen blir det avgjørende at det er en snever adgang til å tillate direkte forskjellsbehandling, at diskriminering bør fjernes fra alle samfunnsområder og den krenkende signaleffekten en lovfestet reservasjonsrett har i dette tilfellet. Særlig avgjørende er at det finnes mindre inngripende alternativer for å løse vigsleres forbehold, slik at en lovfesting fremstår unødvendig. Dette tilsier at det ikke er grunn til å sette til side likebehandlingsprinsippet, og at diskrimineringsvernet blir tyngstveiende i konflikten med vigsleres samvittighets- og religionsfrihet. På grunn av dette anses reservasjonsretten uforholdsmessig inngripende og følgelig diskriminerende. Vigsleres rett til å nekte å vie ikke-medlemmer bør derfor fjernes fra ekteskapsloven.

Igjen påpekes det at fjerning av reservasjonsretten ikke vil innebære at vigslere pålegges å vie ikke-medlemmer, da reservasjon kan løses internt. Fjerning vil innebære at staten fremmer likebehandling og at den negative symboleffekten vil reduseres betydelig.

6.6 Pasienter som nekter helsehjelp

Retten til å nekte helsehjelp i bestemte situasjoner gjelder for pasienter med «alvorlig overbevisning».¹⁸⁶ Praksis viser at nekt av blodoverføring er mest aktuelt blant medlemmer av Jehovas vitner.¹⁸⁷ Sultestreik brukes som et politisk virkemiddel og har ikke tilknytning til noe bestemt livssyn.¹⁸⁸ Reservasjonsadgangens ordlyd skiller ikke mellom de som nekter helsehjelp av religiøse og ikke-religiøse årsaker, og heller ikke mellom årsaker bak sultestreik.

Reservasjon skjer imidlertid individuelt i disse tilfellene. Da helsepersonell i den enkelte sak tar stilling til om vedkommende aksepterer å behandle pasienten vil det muliggjøre en skjønnsbasert avgjørelse, hvor pasientens livssyn kan bli avgjørende for arbeidstakerens valg. Eksempelvis kan arbeidstaker godta behandling fordi vedkommende har samme livssyn som pasienten eller støtter den sak pasienten sultestreiker for. Dette muliggjør forskjellsbehandling på grunn av livssyn og religion.¹⁸⁹

Reservasjonsmuligheten begrunnes i at helsepersonell bør kunne velge å ikke behandle pasienter som nekter nødvendig helsehjelp, forutsatt at behandling kan utsettes og pasienten henvises. Helsehjelpnekt kan få alvorlige konsekvenser og i verste fall resultere i at pasienten dør, selv om det medisinsk hadde vært mulig å behandle vedkommende. Det er klart at det kan være påkjennende for helsepersonell å ikke kunne yte den hjelp som kreves, hvilket tilsier at det kan oppstå en samvittighetskonflikt. Helsepersonells samvittighet er en beskyttelsesverdig interesse og følgelig et «saklig formål».¹⁹⁰ Helsepersonells samvittighet tilsier at det foreligger et behov for å kunne velge bort pasienter som nekter helsehjelp, og en slik mulighet er egnet til å ivareta dette hensynet. Reservasjonsadgangen kan derfor anses «nødvendig» for å oppnå formålet.¹⁹¹ Det avgjørende blir om forskjellsbehandlingen er forholdsmessig. På den ene siden står helsepersonells samvittighetsfrihet, og på den andre siden står pasienters vern mot diskriminering på grunn av religion og livssyn.

¹⁸⁶ Pasientrettighetsloven § 4-9.

¹⁸⁷ Se blant annet Bahus (2014) s. 850.

¹⁸⁸ Se blant annet <https://tidsskriftet.no/2015/01/helse-og-jus/sultestreikende-asylsoker-hvor-langt-gar-pasientens-rett-til-nekte-behandling>.

¹⁸⁹ Likestillings- og diskrimineringsloven § 6.

¹⁹⁰ Likestillings- og diskrimineringsloven § 9 første ledd.

¹⁹¹ Likestillings- og diskrimineringsloven § 9 første ledd.

Etter helsepersonelloven § 4 kreves det faglig forsvarlig utøvelse av yrket.¹⁹² Dette gir uttrykk for den profesjonsetikk som inngår i arbeidet til helsepersonell, hvilket dreier seg om å yte den hjelp som trengs for å ivareta pasientens liv og helse. Det må anses klart at det er ønskelig med samvittighetsfulle og etisk reflekterte profesjonelle, i motsetning til samvittighetsløse utøvere.¹⁹³

Dersom en pasient nekter helsehjelp vil helsepersonell bli stilt i en situasjon som kan kollidere med sin fagets integritet. Ved å kunne henvide pasienten kan helsepersonell slippe å ta del i en behandling som ikke samsvarer med sin faglige og etiske vurdering angående hvilken behandling som hadde vært mest forsvarlig for pasientens helse, og samtidig gis pasienten trygghet ved å bli behandlet av en som respekterer ønsket om å nekte helsehjelp.¹⁹⁴

Når helsepersonell skal avgjøre om vedkommende godtar å behandle pasienten eller ikke, vil det være flere faktorer som kan ha betydning. Blant annet kan det være avgjørende om pasientens liv og helse kan ivaretas uten blodoverføring, eller om sultestreiken fremstår kortsiktig og ikke vil ha fatale følger. Det kan vanskelig sies å være avgjørende for helsepersonell om nekt av blodoverføring skyldes at pasienten er medlem av Jehovas vitne eller om det skyldes en annen alvorlig overbevisning. Tilsvarende kan det vanskelig sies å være avgjørende om sultestreiken eksempelvis er en protest mot myndighetene eller for dyrs rettigheter.

Da avgjørelsen om henvisning til annet helsepersonell må antas å primært være basert på en vurdering av om arbeidstakeren har samvittighet til å behandle pasienten i henhold til hva som er medisinsk forsvarlig, fremstår det slik at pasientens alvorlige overbevisning ikke vil være den avgjørende faktoren for om helsepersonell velger å henvide til kolleger. Tilfeller av slik forskjellsbehandling er ikke kjent, og fremstår derfor ikke å være en reell årsak til henvisning. Reservasjonsadgangen *åpner* for forskjellsbehandling på grunn av livssyn, men det må antas at det i *realiteten* vil være en vurdering basert på fagetikk og samvittighet. Dette tilsier at helsepersonells samvittighetsfrihet blir ivaretatt og at muligheten til henvisning ikke

¹⁹² Lov 2. juli 1999 nr. 64 om helsepersonell m.v. (helsepersonelloven).

¹⁹³ Se blant annet Strand, A. (2018) s. 292 og 294.

¹⁹⁴ Se blant annet Bahus (2014) s. 850.

medfører at pasienter blir forskjellsbehandlet på grunn av religion og livssyn.

Reservasjonsadgangen anses derfor å være forholdsmessig, og er følgelig ikke diskriminerende overfor tredjepersoner.

7 Avsluttende bemerkninger

I hoveddelen av avhandlingen har jeg redegjort for og drøftet det som er sentralt for min problemstilling. Det er imidlertid mer jeg ønsker å berøre, som det ikke er plass til å foreta fullstendige behandlinger av, av hensyn til avhandlingens ordgrense. Gjennomgangen i denne avsluttende delen blir derfor noe kort, men inneholder hovedpunktene jeg ønsker å belyse.

7.1 Organisering ved tilbud av omskjæring og adgangen til reservasjon

Gjennomgangen i kapittel 5.2 viser at dagens ordning om rituell omskjæring ikke er tilfredsstillende, både av hensyn til tredjepersoner og arbeidstakere. Først ses det på omskjæring med hensyn til tredjepersoner. Omskjæring er et lovpålagt tilbud, i likhet med abort, men arbeidstakere har ingen reservasjonsrett, i motsetning til ved abort. Formelt sett tilsier dette at det foreligger et sterkt rettsvern for de som ønsker å benytte seg av tilbudet om omskjæring, men i realiteten er ikke dette tilfellet.¹⁹⁵ Det kan spørres hvorfor det ikke gjelder de samme kravene til organisering og ansettelse ved omskjæring som ved abort. Med en slik løsning ville det vært krav om at et bestemt antall arbeidstakere ikke var reservert mot omskjæring, hvilket ville medført at tilbudet var tilgjengelig innen alle helseregionen, slik som forutsatt av lovgiver.¹⁹⁶ Det kan pekes på at «helsepersonell ved regionale helseforetak betales av det offentlige og har således et samfunnsmandat, et politisk mandat, til å [...] ivareta rettighetene til brukerne etter beste evne».¹⁹⁷ Dagens løsning kan vanskelig forsvares av hensyn til tredjepersoner da deres rett til å benytte seg av tilbudet om omskjæring ikke er tilstrekkelig ivaretatt. Til sammenligning kan det pekes på at trossamfunn ikke er pålagt å tilby likekjønnet vielse og likevel har en ordning som ivaretar tredjepersoners rett til å gifte seg. Hvordan kan et lovpålagt tilbud være dårligere gjennomført enn et ikke-lovpålagt tilbud?

Videre ses det på omskjæring av hensyn til arbeidstaker. Det kan sies at samvittighetskonflikten er sterkere ved abort enn ved omskjæring fordi abort kan oppleves

¹⁹⁵ Se avhandlingens kapittel 5.2.

¹⁹⁶ Se avhandlingens kapittel 5.2.

¹⁹⁷ Strand, A. (2018) s. 295.

som et spørsmål om liv og død, og at dette kan begrunne hvorfor reservasjon ved abort er en *rett* mens det ved omskjæring er en *adgang*. Som nevnt i kapittel 4.2 er det imidlertid en simplifisering å trekke grensen mellom oppgaver som involverer liv og død og øvrige oppgaver, og en slik grense stemmer heller ikke overens med dagens ordning. Det er derfor ikke selvsagt at arbeidstaker skal ha et sterkere vern ved forbehold om abort enn ved forbehold om omskjæring. Det kan pekes på at omskjæring av jenter er forbudt i Norge, selv om dette i likhet med omskjæring av gutter er et religiøst ritual med dype røtter i kultur og tradisjon.¹⁹⁸ I begge tilfeller er det tale om irreversible og medisinsk unødvendige inngrep på barn som ikke er i stand til å samtykke. At omskjæring av jenter er ulovlig gir uttrykk for den motstand mot omskjæring som foreligger i Norge, og dette underbygger arbeidstakeres medisinskfaglige og etiske begrunnede forbehold om et tilsvarende inngrep på gutter.

Det fremstår på bakgrunn av dette som en tilfredsstillende løsning å pålegge en organiseringsplikt for helseregionene ved omskjæring i likhet med dagens løsning ved abort, og å endre reservasjonsadgangen til en reservasjonsrett. På den måten ivaretas tredjepersoners rett til å benytte tilbudet om omskjæring innen helseregionen, og arbeidstaker gis et sterkt vern ved forbehold mot omskjæring.

7.2 Reservasjon ved borgerlig vielse

Det kan stilles spørsmål ved rettstilstanden vedrørende arbeidstakers reservasjonsmulighet ved vielse, da det er forskjell mellom vigslere i trossamfunn og borgerlige vigslere. Fra og med 2018 ble borgerlig vigsel et kommunalt ansvar som nå blir utført av ordførere, varaordførere og andre kommunalt ansatte eller folkevalgte.¹⁹⁹ Adgangen til å reservere seg mot likekjønnet vielse gjelder imidlertid kun personer som i medhold av trossamfunnsloven er tildelt vigselsrett.²⁰⁰ Kommunale vigslere har altså ingen lovfestet mulighet til å reservere seg.²⁰¹

¹⁹⁸ Etter straffeloven §§ 284 og 285 er det straffbart å utføre inngrep i en kvinnes kjønnsorgan som skader kjønnsorganet eller påfører det varige forandringer, uavhengig av om samtykke foreligger.

¹⁹⁹ Ekteskapsloven § 12 bokstav b.

²⁰⁰ Ekteskapsloven § 13 annet ledd, jf. § 12 bokstav a.

²⁰¹ Reservasjon ved borgerlig vigsel kan løses ved intern saksfordeling, og vil ikke være ulovlig forskjellsbehandling så lenge arbeidsoppgaven blir overdratt til noen andre og reservasjon på den måten ikke påvirker parets rett til vielse.

I forarbeidene til den tidligere partnerskapsloven ble det vurdert om *notarius publicus* skulle gis reservasjonsrett, men registrering av likekjønnet partnerskap ble ansett som en forvaltningsoppgave som ikke ga grunn for reservasjonsrett.²⁰² I forarbeidene til ekteskapsloven ble det uttalt at vielse er en forvaltningsoppgave også for religiøse vigslere, men at deres religiøse overbevisning må respekteres og at det derfor er behov for en reservasjonsrett for disse arbeidstakerne.²⁰³ En samvittighetskonflikt vil imidlertid dreie seg om den individuelle overbevisning om hva som er rett og galt i begge tilfeller. En kommunalt ansatt kan ha en sterk overbevisning om at likekjønnet ekteskap er galt i samme grad som en religiøs vigslere, og begge vil ha samvittighets- og religionsfrihet. Hvorfor har da religiøse vigslere en lovfestet rett til å nekte, mens borgerlige vigslere ikke har det?

Dersom reservasjonsrettene ved vielse fjernes fra loven, som konkludert i kapittel 6.4 og 6.5, så vil det ikke lenger foreligge en forskjellsbehandling mellom borgerlige og religiøse vigslere. I begge tilfeller kan forbehold løses ved saksfordeling. Dersom reservasjonsrettene blir stående, så bør borgerlige vigslere gis samme rett til å nekte å foreta vielse som religiøse vigslere, slik at de blir likestilt.

7.3 Særbehandling av religion

Religion kan omtales som «menneskers forhold til noe som er utenfor virkeligheten», og er ofte basert på gamle tekster, historier og myter.²⁰⁴ Religion er generelt sentrert rundt troen på at det finnes en gud, og de lærde fastlegger hva som er rett og galt.²⁰⁵ Levereglene varierer vidt, både blant de ulike trosretningene og innad i disse. De samme tekstene tolkes på ulikt vis, og graden av tilpasning til dagens samfunn varierer stort.²⁰⁶ Mange regler og prinsipper etterleves ikke lenger. Dette er på grunn av den utvikling som har skjedd siden tekstene ble skrevet og fordi etterlevelse kan være i strid med lovfestede regler og allmennhetens oppfatninger ellers.

²⁰² Ot.prp.nr. 32 (1992-1993) s. 32. I Nederland ble kommunale ekteskapsregistratorers forbehold mot å registrere likekjønnede ekteskap løst ved å innføre en lov som tilsier at alle nyansatte registratorer må være villig til å registrere alle former for lovlig ekteskap, se. NOU 2016: 13 s. 83.

²⁰³ Ot.prp.nr. 33 (2007-2008) Om lov om endringer i ekteskapsloven, barnelova, adopsjonsloven, bioteknologiloven mv. (felles ekteskapslov for heterofile og homofile par) s. 38 punkt 6.4.4.

²⁰⁴ <https://snl.no/religion>.

²⁰⁵ <https://snl.no/religion>.

²⁰⁶ Nye strategier har blitt tatt i bruk for å tolke religiøse tekster for å tone ned utdaterte syn. Se blant annet Strand, V. (2008) s. 27.

Det kan stilles spørsmål ved at noe som er utenfor virkelighet kan danne grunnlag for forskjellsbehandling som ville blitt ansett som diskriminerende uten henvisningen til religion. Det kan også stilles spørsmål ved subjektiviteten, da noen regler følges mens andre velges vekk. Dette tilsier at personlige holdninger kan komme til uttrykk gjennom tolkning. I teorien har det blitt uttalt at religionsfriheten brukes som argument for undertrykkelse og diskriminering.²⁰⁷

Samvittighetsutvalget trakk fram at samvittighetsoverbevisninger må skilles fra preferanser, og stilte spørsmål ved om samvittighet bør gis relevans for reservasjonsadgang når samvittighet ikke alltid trekkes mot det gode.²⁰⁸ Det ble også pekt på at den aktuelle oppfatningen må kunne begrunnes moralsk.²⁰⁹ Holdninger som ikke kan begrunnes med vitenskap, medisin eller andre beviselige fakta, og som ikke stemmer overens med flertallets holdninger i samfunnet, vil fremstå som negative for utviklingen i det moderne demokratiet vi lever i. Samtidig vil en slik oppfatning vanskelig kunne begrunnes i moral dersom den er skadelidende overfor tredjepersoner og ikke er basert på dagens virkelighet. Eksempelvis uttalte Samvittighetsutvalget at et synspunkt om at homofili er galt vanskelig kan begrunnes ut fra et ikke-religiøst perspektiv, og at argumenter om at det er unaturlig har lite gjennomslag.²¹⁰ Videre ble det poengtert at en tilsvarende motstand ved andre former for ekteskap, eksempelvis mellom personer av ulik etnisitet, vanskelig vil anerkjennes.²¹¹ Hvorfor anerkjennes da syn om at ekteskap mellom to personer av samme kjønn er galt? Ville ekteskapsloven ha inneholdt en reservasjonsrett ved vielse av personer av ulik etnisitet dersom vigslere hadde hatt samvittighetskonflikter i disse tilfellene? Det er vanskelig å se hvordan én form for forskjellsbehandling på grunn av personers identitet kan forsvares samtidig som en annen form ikke kan det.

7.4 Strukturell diskriminering

Flere reservasjonsmuligheter gjelder utføring av arbeidsoppgaver som berører bestemte grupper i samfunnet som allerede er utsatt for undertrykkelse. Det kan pekes på at kvinner og

²⁰⁷ Skarpeteig (2005) s. 5.

²⁰⁸ NOU 2016: 13 s. 23.

²⁰⁹ Ibid. s. 24.

²¹⁰ Ibid. s. 117.

²¹¹ Ibid.

seksuelle minoriteter berøres særskilt der det tilrettelegges for religiøst begrunnet reservasjon, hvilket kan krenke individers rettigheter.²¹² Reservasjonsrett ved abort berører kvinner, reservasjonsadgang ved omskjæring og helsehjelpnekt berører religiøse og etniske minoriteter, og reservasjonsrett ved likekjønnet vielse berører seksuelle minoriteter. Det finnes motsetningsvis ingen reservasjonsmuligheter som berører heterofile, norsk-etniske menn. Eksempelvis har ikke helsepersonell rett til å nekte å utføre en vasektomi fordi det hindrer svangerskap og fødsel. Det kan trekkes frem at de fleste religioner bygger på en patriarkalsk kjønnsrollestruktur som anser kvinner å være underordnet menn, og at andre seksuelle orienteringer enn homofili ofte anses å være i strid med religion.²¹³ Tilretteleggelse for religiøst begrunnede reservasjoner kan derfor bygge opp under diskriminerende fordommer og strukturer,²¹⁴ hvilket klart er negativt for samfunnet av hensyn til målet om likebehandling og likestilling. Arbeidsoppgaver vil som nevnt i avhandlingens innledning samsvare med lov, slik at reservasjonsmulighetene gir unntak fra å utføre samfunnsoppgaver som er bestemt av nasjonalforsamlingen. Selv om reservasjonsrettene og -adgangene ikke påvirker tredjepersoners rett til å få utført det aktuelle inngrepet eller motta den aktuelle tjenesten, så har det en negativ signaleffekt at reservasjonsmulighetene gjelder utsatte grupper i samfunnet. De som er utsatt for undertrykkelse og fordommer vil være de som har størst behov for et strukturelt vern. Et slikt vern kan vanskelig sies å foreligge når det er lovfestede muligheter til å nekte å utføre oppgaver som er aktuelle for nettopp disse personene, og tilsvarende muligheter ikke foreligger ved utføring av oppgaver som er aktuelle for den øvrige delen av befolkningen.

²¹² Blaker Strand, Vibeke, «Plikt til å utføre arbeid og religionsfrihet» 2017, *Det 41. nordisk juristmøte*, s. 2.

²¹³ *Ibid.* s. 10.

²¹⁴ *Ibid.* s. 14.

Kilde- og litteraturliste

Lover

- 1814 Kongeriket Norges Grunnlov 17. mai 1814.
- 1918 Lov 31. mai 1918 nr. 2 om indgaaelse og oppløsning av egteskap.
- 1975 Lov 13. juni 1975 nr. 50 om svangerskapsbrudd (abortloven).
- 1977 Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø.
- 1978 Lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven).
- 1991 Lov 4. juli 1991 nr. 47 om ekteskap (ekteskapsloven).
- 1999 Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetene i norsk rett (menneskerettsloven).
- 1999 Lov 2. juli 1999 nr. 63 om pasient- og brukerrettighetsloven (pasientrettighetsloven).
- 1999 Lov 2. juli 1999 nr. 64 om helsepersonell m.v. (helsepersonelloven).
- 2001 Lov 15. juni nr. 93 om helseforetak m.m. (helseforetaksloven).
- 2003 Lov 5. desember 2003 nr. 100 om humanmedisinsk bruk av bioteknologi m.m. (bioteknologiloven).
- 2005 Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven).
- 2005 Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
- 2014 Lov 20. juni 2014 nr. 40 om rituell omskjæring av gutter.
- 2017 Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).
- 2020 Lov 24. april 2020 nr. 31 om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven).

Forarbeider

- Dok.nr. 16 (2011–2012) Rapport fra Menneskerettighetsutvalget om menneskerettigheter i Grunnloven.
- NOU 2008: 1 Kvinner og homofile i trossamfunn.
- NOU 2016: 13 Samvittighetsfrihet i arbeidslivet.
- Ot.prp.nr. 12 (1998–1999) Lov om pasientrettigheter (pasientrettighetsloven).
- Ot.prp.nr. 32 (1992–1993) Om lov om registrert partnerskap.

Ot.prp.nr. 33 (2007–2008)	Om lov om endringer i ekteskapsloven, barnelova, adopsjonsloven, bioteknologiloven mv. (felles ekteskapslov for heterofile og homofile par).
Ot.prp.nr. 79 (2008–2009)	Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringsombudsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (Homofile og kvinner i trossamfunn m.m).
Prop.70 L (2013–2014)	Lov om rituell omskjæring av gutter.
Prop.81 L (2016–2017)	Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).

Forskrifter

2001 Forskrift om svangerskapsavbrudd (abortforskriften) 15. juni 2001 nr. 635.

2012 Forskrift om fastlegeordning i kommunene 29. august 2012 nr. 842.

Avgjørelser fra Høyesterett

Rt. 1927 s. 296.

Rt. 1990 s. 607.

Rt. 2000 s. 1602.

Rt. 2001 s. 418.

Rt. 2008 s. 856.

HR-2018-1958-A.

Klagesaker behandlet av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda

LDO 09/1639.

LDO 14/388.

LDN 26/2016.

Internasjonale konvensjoner

- 1950 Europarådets konvensjon 4. november 1950 om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter (EMK).
- 1966 De forente nasjoners internasjonale konvensjon 16. desember 1966 om sivile og politiske rettigheter (SP).

Avgjørelser fra Den europeiske menneskerettighetsdomstolen

- Bayatyan (2011) Bayatyan mot Armenia nr. 23459/03, ECHR:2011:0707JUD002345903.
- DH (2007) DH og andre mot Tsjekkia nr. 57325/00, ECHR:2007:1113JUD005732500.
- Dudgeon (1983) Dudgeon mot Storbritannia, nr. 7525/76, ECHR:1983:0224JUD000752576.
- Eweida (2013) Eweida og andre mot Storbritannia, nr. 48420/10, 36516/10, 51671/10, 59842/10, ECHR:2013:0115JUD004842010.
- Grimmark (2020) Grimmark mot Sverige, nr. 14307/88, ECHR:2020:0211DEC004372617.
- Kokkinakis (1993) Kokkinakis mot Hellas, nr. 14307/88, ECHR:1993:0525JUD001430788.
- S.A.S (2014) S.A.S mot Frankrike, nr. 43835/11, ECHR:2014:0701JUD004383511.

Litteratur

- Aall (2018) Aall, Jørgen, *Rettstat og menneskerettigheter*, 5. utgave, Fagforlaget 2018.
- Hellum (2008) Hellum, Anne og Kirsten Ketscher, *Diskriminerings- og likestillingsrett*, Universitetsforlaget 2008.
- Nygaard (2004) Nygaard, Nils, *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utgave, Universitetsforlaget 2004.
- Skjønberg (2019) Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave, Gyldendal norsk forlag AS 2017, 3. opplag 2019.
- Strand, V. (2012) Blaker Strand, Vibeke, *Diskrimineringsvern og religionsutøvelse: Hvor langt rekker individvernet?*, 1. utgave, Gyldendal norsk forlag AS 2012, 1. opplag 2012.

Artikler, kronikker og rapporter

- Bahus (2014) Bahus, Marianne og Reidun Førde, «Når pasienten nekter blodoverføring», *Tidsskrift for Den norske legeförening* nr. 8 2014 side 850–851.
- Elgesem (2003) Elgesem, Frode, «Tolking av EMK – Menneskerettsdomstolens metode» 2003, *Lov og Rett* (Volum 42) side 203–230.
- Engebrigtsen (2020) Engebrigtsen, Ada I., Monica Five Aarset og Nora Stene, «En godt bevart statshemmelighet? Evaluering av lov om rituell omskjæring av gutter» 2020, *Velferdsforskningsinstituttet NOVA* rapport nr. 18.
- Skarpeteig (2005) Igländ Skarpeteig, Margot, «Grensene for religionsfridomen – Retten til religions- og livssynsfridom sett opp mot retten til ikkje-diskriminering», *Kirke & kultur* 2005 side 3–19.
- Skjeie (2008) Skjeie, Hege, «Religiøs diskrimineringsrett eller -vern? Hva bør ha forkjørsrett?», *Kirke & kultur* 2008 side 465-470.
- Strand, A. (2018) Røsting Strand, Anne Mari, «Samvittighetsfrihet i omsorgsprofesjoner – spenningen mellom etikk og politikk i den offentlige diskursen om reservasjonsrett for leger» 2018, *Nytt norsk tidsskrift*, (nr. 3–4) side 289–300.
- Strand, V. (2017) Blaker Strand, Vibeke, «Plikt til å utføre arbeid og religionsfrihet» 2017, *Det 41. nordisk juristmøte*.

Nettkilder

- <https://fritanke.no/reportasje/ikke-troende-prester-snakker-ut/19.7814> (lest 04.02.2021).
- <https://helse-midt.no/behandlingssteder/avtalespesialister> (lest 05.02.2021).
- <https://helse-nord.no/behandlingssteder/private-avtalespesialister/urolog> (lest 05.02.2021).
- <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/aktuelt/-%20det%20finnes%20ingen%20reservasjonsrett%20i%20den%20norske%20kirke/> (lest 11.02.2021).
- <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/aktuelt/ny-vigselsliturgi-vedtatt/> (lest 04.03.2021).
- <https://krf.no/politikk/barn-og-familie/ekteskap-og-foreldreskap/> (lest 02.03.2021).

<https://krf.no/politikk/helse-og-menneskeverd/abort/> (lest 02.02.2021).

https://sml.snl.no/profesjonsetikk_-_medisin_og_helsefag (lest 10.03.2021).

<https://snl.no/religion> (lest 20.01.2021).

<https://snl.no/samvittighet> (lest 20.01.2021).

<https://tidsskriftet.no/2015/01/helse-og-jus/sultestreikende-asylsoker-hvor-langt-gar-pasientens-rett-til-nekte-behandling> (lest 06.03.2021).

<https://www.fvn.no/nyheter/lokalt/i/Mv5P5/256-prester-vurderer-aa-slutte-etter-homovedtak> (lest 10.02.2021).

<https://www.ssb.no/statbank/table/13072/tableViewLayout1/> (lest 21.01.2021).