

VEDTAK NR 47/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 16. februar 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder

Gry Brandshaug Dale, KS

Ragnhild Bø Raugland, Akademikerne (vara)

Saken gjelder

Tvist om rett til ammefri etter arbeidsmiljøloven § 12-8

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som SCCM (Senior Cabin Crew Member) hos B.

I e-post av 20. november 2016 søkte A om ammefri for å amme sitt barn på 8 måneder. Hun oppga at hun hadde behov for både ammepause og såkalte dagslenger.

I e-post av 1. desember 2016 opplyser arbeidsgiver at hun kan få fritak for nattevakter, samt sene innsjekker inntil barnet fyller ett år.

A brakte saken inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 7. desember 2016. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Det foreligger følgende dokumenter fra arbeidstakersiden:

- e-post av 7. desember 2016
- e-post av 9. januar 2017

Det foreligger følgende dokumenter fra arbeidsgiversiden:

- brev datert 30. januar 2017
- e-post datert 1. februar 2017

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til ammefri den tiden hun trenger for å amme sitt barn, og anfører i det vesentligste:

Hun ammer 4 til 5 ganger i døgnet og har behov for å pumpe seg i løpet av dagen. Hun ammer rundt klokken 06, 10, 15, 19 og mellom 01 og 02. Hun har reisevei på rundt en time fra dør til dør.

A mener dette lar seg gjennomføre ved å sette henne opp på flyvninger som har en kortere arbeidsdag enn 7,5 timer, vakter med pause mellom flyvninger eller standbyvakter. Sen innsjekk er en fordel, men det viktigste er at vaktene ikke blir for lange uten at det er tilrettelagt for ammepause underveis.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at de følger arbeidsmiljølovens og kabinavtalens bestemmelser, ref. kabinavtalen Bilag D punkt 7, som sier at:

Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden inntil 1 time pr. dag. Betalingen til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

Det anføres at det vil være vanskelig for arbeidsgiver å tilrettelegge utover det som er avtalt da flyprogrammet er satt lang tid i forveien.

Arbeidsgiver anfører videre at de hovedsakelig er bemannet med flyvende personell, og at det derfor ikke vil være en løsning å tilby andre typer stillinger.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om ammefri avgjøres av tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer.

Arbeidsmiljøloven § 12-8 fastsetter at en kvinne som ammer sitt barn kan kreve den fri hun av den grunn trenger. Fritiden kan for eksempel tas ut i minst en halv time to ganger daglig eller som redusert arbeidstid med inntil én time hver dag. Kvinne som har ammefri etter § 12-8 (1), har i barnets første leveår rett til lønn inntil én time på arbeidsdager med avtalt arbeidstid sju timer eller mer.

Loven setter ingen grense for hvor lenge eller hvor ofte en kvinne kan amme sitt barn i arbeidstiden. Utover at kvinnen faktisk må amme, oppstilles heller ingen betingende vilkår for retten til fri. Nemnda kan derfor ikke se at arbeidsgiver har grunnlag for å avslå As søknad om ammefri, og at fritiden må tas ut slik at hun får anledning til å amme barnet.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
nestleder

Oslo, 17.02.2017

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).