



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
20.12.2022

Vår referanse
2022/159

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 133/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder

Saken gjelder

Rett til amnrefri etter arbeidsmiljøloven § 12-8

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som pedagogisk leder i stilling på 100 prosent hos B kommune, i X barnehage.

Den 17. oktober 2022 søkte A om ammefri i tiden 1. november 2022 til 12. november 2022, med fri siste time av vekten.

Den 21. oktober 2022 innvilget B kommune ammefri med 1 time per dag, men avslo ønsket om at en time fri skulle tas ut på slutten av vekten. Arbeidsgiver ga fri mellom klokken 11:00 og 12:00 hver dag. Avslaget var begrunnet i at de hadde flest personale på formiddagen.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev av 24. oktober 2022.

I sitt tilsvaret til nemnda erkjenner B kommune at arbeidstaker skulle hatt rett til ammefri som omsøkt. Perioden hun søkte om var da passert.

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har rett til ammefri når barnet har behov for amming.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører i tilsvaret til nemnda at A hadde rett til ammefri slik hun ba om.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a (1).

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 (3). Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i § 14-3 som kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn at det bare foreligger en tvist i bestemmelsens forstand der arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Kravet til et reelt behov for avgjørelse må etter nemndas oppfatning anses som et generelt vilkår og må også gjelde i denne saken. Ved vurderingen av om det foreligger et reelt behov, har nemnda tatt utgangspunkt i en analogisk anvendelse av tvisteloven § 1-3, som angir at dette må avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det.

Det er opplyst at A søkte om ammfri i perioden 1. til 12. november 2022. Nemndas leder legger derved til grunn at perioden for den omsøkte ammfri er passert, og at det ikke vil være aktuelt å gjennomføre ammfri som omsøkt.

På denne bakgrunn kan ikke nemndas leder se at det foreligger et reelt behov for en rettslig avklaring på om arbeidstaker hadde rett til ammfri. Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

20. desember 2022

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).