



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
20. mars 2020

Vår referanse
2020/11

Saksbehandler
Anders Reidar Holm/Birgit Espejord
Jensen

VEDTAK NR 48/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 18. mars 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Silje Stadheim Almestrand, NHO

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 intensivsykepleier i stilling på 100 prosent på B. Hun arbeider i turnus.

Den 18. oktober 2019 søkte A om ammefri uten lønn for å amme sitt barn som var fylt 1 år i august samme år. Det ble søkt om ammefri på 1,5 timer etter nattevakter og 1 time etter kveldsvakter, hvorav all ammefri kan tas på slutten av vaktene.

I e-post av 21. november 2019 opplyste arbeidsgiver at ammefri uten lønn ble godkjent med inntil 1 time.

A brakte saken inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 6. januar 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Det foreligger følgende dokumenter fra arbeidstakersiden:

- e-post av 6. januar 2020
- e-post av 13. februar 2020

Det foreligger følgende dokumenter fra arbeidsgiversiden:

- brev datert 28. januar 2020

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har rett til ammefri den tiden hun trenger for å amme sitt barn. Behovet er begrunnet i at hun må rekke å komme hjem før barnehagestart. Arbeidsgiver følger ikke regelverket i disse tilfellene ved å kun innvilge 1 time ammefri og det oppleves diskriminerende.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver forholder seg til gjeldende overenskomst hvor det gis fri med full lønn i inntil to timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Hvorvidt arbeidstaker kan gis fri med inntil 2 timer hver dag er avhengig av driftshensyn. I dette tilfellet er det gitt en times ammefri slik at uenigheten gjelder de gjenstående 30 minutter. Avslaget er begrunnet i driftsmessige årsaker da oppstart og avslutning av vakter omhandler rapport og informasjonsoverføring mellom vaktskiftene som er nødvendige for pasientsikkerhet og pasientbehandling.

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 leder og to faste medlemmer.

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

er sendt fra arbeidsgiver til arbeidstakers e-postadresse på jobb den 21. november 2019. Arbeidstakeren har opplyst at hun i tidspunktet 13. november til 25. desember 2019 var sykemeldt, etterfulgt av en friperiode. Arbeidstakeren kom tilbake på jobb den 30. desember 2019. Videre har arbeidstaker opplyst at hun ikke hadde tilgang til jobbmail i sykefraværsperioden. Arbeidsgiver har ikke bestridt dette og nemnda legger derved til grunn at avslaget først kom frem til arbeidstaker den 30. desember. Fristen beregnes derved fra denne dato. Klagen er rettidig.

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

Anne Marie Due
Leder

20. mars 2020

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).