



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
28. juni 2023

**Vår referanse**  
2023/111

**Saksbehandler**  
Birgit Espejord Jensen

## **VEDTAK NR 74/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.**

### **Saken gjelder**

Twist om ammefri med lønn

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er ansatt i B kommune.

A søkte den 24. april 2023 om ammefri med lønn for et barn født 27. april 2022.

B kommune avsto kravet om ammefri med lønn, men innvilget henne ammefri uten lønn.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved i brev datert 28. mai 2023.

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende at hun har rett til ammefri med lønn etter kommunens hovedtariffavtale.

### **Arbeidsgivers anførsler**

Kommunen har innvilget kravet om ammefri uten lønn som arbeidsmiljøloven § 12-8 gir rett til.

### **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 første ledd.

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a som kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har derved ikke kompetanse til å avgjøre om vilkårene for ammefri etter tariffavtalen er oppfylt.

For øvrig bemerker nemnda at ammefri med lønn etter loven bare kan gis inntil barnet er ett år. Dette barnet er over ett år, og B kommune har innvilget søknaden om ammefri uten lønn etter arbeidsmiljøloven § 12-8 andre ledd.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

### **Konklusjon**

Saken avvises.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due

Leder

28. juni 2023

**Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 første ledd og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet ledd. 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 tredje ledd.

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 fjerde ledd.