



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
15.04.2024

Møtedato
11.04.2024

Vår referanse
2024/42

Saksbehandler
Helene Nødset Lang

SAK NR. 38/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om rett til ammefri etter arbeidsmiljøloven § 12-8

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

BB-fylkeskommune

Vedtak

A har ikke rett til ammefri etter arbeidsmiljøloven § 12-8.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt i en undervisningsstilling ved [videregående skole] hos BB-fylkeskommune.

As kone er gravid med deres andre barn og har termin 12. mars 2024. Hennes kone skal ha fødselspermisjon frem til 14. oktober 2024. Paret har fra før et barn på to år som A ammer. A søkte muntlig om ammefri i perioden fra fødsel til hun skal ha foreldrepermisjon i oktober.

Søknaden var begrunnet med ønske om å amme deres andre barn under barnets første levetid, og på den måten opprettholde ammingen frem til hun selv skal ut i foreldrepermisjon. Arbeidsgiver avsto søknaden 9. februar 2024, med begrunnelsen at ammefri er forbeholdt den fødende moren, alternativt medmor hvis den fødende moren ikke kan amme. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

I brev til Tvisteløsningsnemnda 15. mars 2024 skriver A at hun ønsker ammefri frem til sommeren. Etter dette vil ikke barnet ha behov for å bli fullammet og foreldrene kan velge ammetider mer fritt.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 26. februar 2024.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 26. februar 2024
- brev av 15. mars 2024

BB-fylkeskommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 8. mars 2024
- brev av 14. mars 2024
- brev av 5. april 2024

Arbeidsgivers syn på saken

BB-fylkeskommune hevder at A ikke har rett til å få ammefri, med eller uten lønn, fordi hun ikke har født barnet.

Ordlyden i arbeidsmiljøloven er «kvinne som ammer sitt barn» og det er grunn til å tro at man da mener den fødende moren. Bestemmelsen om ammefri for kvinne som ammer sitt barn kom lenge før begrepet medmor ble juridisk innført i Norge i 2009.

Etter loven er det kvinnen som har født barnet som er mor til barnet. Regelen om farskap og medmorskaper er at faren eller medmoren til barnet er den som var gift med moren da barnet ble født. I henhold til ekteskapsloven kan ikke den som har en medmor ha en far i juridisk forstand, da medmor kommer i stedet for far. Medmor er altså ikke mor, men har de samme rettigheter som far. I et likestillingsperspektiv kan da ikke medmor få rett til ammefri når far ikke har det. Det har ikke vært meningen av medmor skal få flere rettigheter enn en far.

Det er ønskelig at barn blir ammet, men det har aldri vært intensjonen at et par skal kunne doble lønnet permisjon til amming fordi begge foreldrene ammer barnet. Hvis man åpner

opp for at både mor og medmor skal få fri med lønn for å amme, er det ingen holdepunkter i lov eller tariffavtale for å redusere kvoten for den enkelte.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har rett til ammefri.

Det fremgår ikke av ordlyden i verken arbeidsmiljøloven § 12-8 eller hovedtariffavtalens bestemmelser at den ammende kvinnen må være den biologiske moren. Arbeidsmiljøloven viser til «kvinne som ammer sitt barn», mens hovedtariffavtalen bruker begrepet «arbeidstaker» istedenfor «kvinne». Det fremgår heller ikke av lovforarbeidene at retten til ammefri kun gjelder kvinnen som har født barnet. Det er kvinnens behov for å amme og barnets behov for morsmelk som må være avgjørende.

ILO-konvensjon nr. 183 om mødrevern, som bestemmelsen om lønnet ammefri bygger på, skiller heller ikke mellom den biologiske moren og medmoren. Arbeidstaker er nå juridisk anerkjent som forelder/medmor fra før fødselen, jf. forskrift om medmor.

Lovens forarbeider (Prop. 72 L (2012-2013)) viser til at det er anbefalt at barnet fullammes til det er 6 måneder og at det ammes til det er minst 1 år gammelt. A ønsker å fortsette å amme sitt første barn for å opprettholde melkeproduksjonen. Hvis A ikke kan få ammefri, må de vurdere å endre på fordelingen av foreldrepermisjonen. Et formål med bestemmelsene om ammefri er å tilrettelegge for en jevnere fordeling av foreldrepermisjonen. Dette må gjelde uavhengig av om den andre forelder er far eller medmor.

Ammefri skal gjøre det lettere å kombinere amming og inntektsgivende arbeid. Selv om situasjonen med medmor ikke er omtalt i forarbeidene, må bestemmelsen ses i lys av samfunnsutviklingen, hvor ulike familieformer har blitt like vanlige som den tradisjonelle familien. Det vesentlige i saken må være at arbeidstaker skal amme og at barnet har et behov.

Arbeidsmiljøloven må sees i lys av samfunnsutviklingen og formålet med rettigheten må få en vesentlig betydning ved tolkningen av de ulike lovbestemmelsene.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven §§ 12-14 og 17-2 avgjøre tvist om rett til ammefri etter § 12-8:

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 første ledd, har i barnets første leveår rett til lønn inntil én time på arbeidsdager med avtalt arbeidstid sju timer eller mer.

I denne saken er partene uenige om medmor har rett til ammefri.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A ikke har rett til ammefri etter arbeidsmiljøloven § 12-8.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Har A rett til ammefri?

Nemnda har kommet til at A ikke har rett til ammefri.

Arbeidsmiljøloven § 12-8 første ledd gir en kvinne rett til fri den tiden hun trenger for å amme sitt barn. Loven setter ingen øvre grense for ammetiden.

Etter ordlyden gjelder retten til ammefri «kvinne som ammer sitt barn». Arbeidsgiver har anført at loven ikke er ment å omfatte medmor, og at hun har like rettigheter som et barns far ville hatt. Arbeidstaker har anført at medmor står i en annen stilling etter arbeidsmiljøloven § 12-8. Nemnda tar ikke stilling til dette spørsmålet, ettersom det uavhengig av partenes anførsler er en forutsetning for ammefri at arbeidstaker går ut i arbeid etter å helt eller delvis å ha avviklet sin foreldrepermisjon.

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 12-8 andre ledd, retten til lønnet ammefri, er det uttalt at formålet med ammefri er å sikre at ammende mødre som går ut i arbeid ikke skal lide inntektstap. Innst. 275 L (2012–2013) Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven (lønn under ammefri):

Formålet med lovforslaget er å legge til rette for at mødre som går ut i arbeid i barnets første leveår skal kunne fortsette å amme uten vesentlig inntektstap. Dette vil både legge til rette for at flere kvinner kan amme sitt barn og for økt yrkesdeltakelse blant kvinner som ammer. Høyere yrkesaktivitet blant mødre i barnets første leveår åpner for at fedre kan ta en større del av foreldrepermisjonen og bidrar dermed til mer likestilte foreldreskap.

Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at retten til ammefri er ment å bidra til at behovet for, og ønsket om å amme barnet, ikke skal være til hinder for at den ammende forelderen gjenopptar sin yrkesaktivitet. Bestemmelsen er derimot ikke ment å sikre at den av foreldrene som allerede er i arbeid skal få fri til å amme.

As søknad om ammefri er begrunnet med ønske om å amme deres yngste barn, dette til tross for at A ennå ikke har påbegynt sin foreldrepermisjon.

Siden A ikke skal tilbake i arbeid etter å ha helt eller delvis avviklet sin permisjon, har hun heller ikke rett til ammefri etter arbeidsmiljøloven § 12-8.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder
15. april 2024