



Vedtaksdato
19.03.2025

Møtedato
27.03.2025

Vår referanse
2025/1

Saksbehandler
Helene Nødset Lang

SAK NR. 26/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Twist om rett til ammefri etter arbeidsmiljøloven § 12-8

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til ulønnet ammefri inntil to timer hver kveldsvakt etter arbeidsmiljøloven § 12-8 frem til 31.03.2025.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som helsefagarbeider i stilling på 100 prosent i B, for tiden hos [avdeling]. A opplyser at hun arbeider i todelt turnus.

A hadde ammefri fra 11.00 til 12.00 ved oppstart etter foreldrepermisjon, i tillegg hadde hun permisjon fra kveldsvakter fra 21.11.2024 til 31.12.2024 på grunn av barnets søvnproblemer.

Det ble avholdt et møte om tilrettelegging for amming og permisjon med arbeidstaker, tillitsvalgt, HR-rådgiver, avdelingsleder og virksomhetsleder 05.12.2024. I møtet ble det foreslått flere ulike løsninger. A opplyste at hun ønsket permisjon uten lønn fra 19.00 til 23.00 på alle kveldsvakter, eller permisjon uten lønn på alle kveldsvakter inntil amming opphører. Arbeidsgiver opplyste i møtet at arbeidstaker etter HTA har rett til inntil 2 timer permisjon uten lønn per vakt, som forutsettes brukt til amming.

A sendte søknad om ammefri den 13.12.2024 for perioden fra 01.01.2025 til 31.03.2025. Hun viste til arbeidsmiljøloven § 12-8 og søkte om ammefri på sine kveldsvakter fra 19.00 til 23.00. Hun la ved legeerklæring datert 27.11.2024 hvor «(d)et anbefales at arbeidsgiver tilrettelegger slik at overnevnte pasient får nødvendig tid til amming.»

Søknaden ble avslått/delvis innvilget 13.12.2024. Det ble innvilget inntil to timer ubetalt fri på hver kveldsvakt i forbindelse med amming til og med 31.01.2025. Ved fortsatt amming måtte det sendes ny søknad.

Arbeidstaker har kommentert referatet i brev av 23.12.2024. Hun opplyser i brevet at hun ønsker ammefri fra kl. 19.00 til 23.00.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 30.12.2024.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 30.12.2024 (datert 30.12.2025)
- brev av 27.01.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 15.01.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at kravet om ammefri er delvis innvilget, men at A ikke har rett til ammefri utover tid som faktisk benyttes til amming av barnet. Behov for redusert arbeidstid eller fritid av årsaker utover tid til faktisk amming (gi barnet næring via amming) følger av andre bestemmelser hvor andre vilkår må oppfylles. Arbeidsgiver hevder ikke at loven setter noen øvre grense for ammetiden, men at det i praksis er begrenset hvor lenge en pr. gang faktisk kan amme. Skal fritiden faktisk brukes til amming, tar dette kortere tid enn 4 timer. Basert på rettighetene lovverket og avtalen gir til lønnet ammefri i barnets første leveår, har

arbeidsgiver lagt til grunn at inntil to timer fri normalt vil gi tilstrekkelig tid til faktisk amming.

Siden retten til fri er knyttet til at arbeidstaker faktisk ammer barnet, og dette raskt kan endre seg, så innvilges fri for rundt en måned av gangen.

I As turnus inngår dag og kveldsvakter. Etter det hun opplyser bor hun rett i nærheten av arbeidsplassen sammen med mann og [x antall] barn. Det yngste barnet, som ammes, ble 1 år i november. Hun søkte først om fri for å amme inntil barnet var ett år og på nytt etter at barnet ble ett år. Arbeidsgiver er ikke kjent med at barnet har utfordringer eller særskilte behov, og det legges til grunn at dette er en aldersadekvat ettåring. Barnet går i barnehage. Verken legeerklæring eller uttalelse fra helsesøster tilsier at barnet har et særskilt behov for amming.

For perioden 21.11.2024 til 31.12.2024 søkte A om permisjon uten lønn på kveldsvakter på grunn av utfordringer med barnets søvn. Dette fikk hun innvilget. Slik arbeidsgiver oppfatter søknadene så foreligger det et behov for fri på kveldsvakter utover tid til å gi barnet næring gjennom amming da hun gjentatte ganger har uttrykt at hun ikke kan arbeide kveldsvakter på grunn av hjemmesituasjonen.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har rett til ulønnet ammefri. Hun hevder at vurderingen til arbeidsgiver gjøres kun på grunnlag av skjønn og hva arbeidsgiver mener burde passe barnet. Arbeidstaker ønsker selv å bestemme når ulønnet amming skal foregå, samt lengden av ulønnet ammefri.

Hun opplyser at barnet hadde mageproblemer etter at det fylte ett år, så amming sikret barnet god næring. Hun søkte derfor ulønnet ammefri.

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.

I denne saken er partene uenige om arbeidstaker har rett til ulønnet ammefri fra kl. 19.00 til 23.00 i perioden fra 01.01.2025 til 31.03.2025.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, medlemmene Due og Stålhane, har kommet til at A har rett til ulønnet ammefri inntil to timer hver kveldsvakt frem til 31.03.2025. Mindretallet, medlemmet Enoksen, har kommet til at A har rett til ulønnet ammefri fra kl. 19.00 til 23.00 i perioden fra 01.01.2025 til 31.03.2025

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Har A rett til ammefri?

Nemnda har kommet til at A ikke har rett til ammefri fra kl. 19.00 til 23.00.

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. Det eneste vilkåret for å ha rett til ammefri er at kvinnen faktisk ammer.

Nemndas flertall, medlemmene Due og Stålhane, viser til at arbeidsmiljøloven § 12-8 angir at «(f)ritiden kan for eksempel tas ut i minst en halv time to ganger daglig eller som redusert arbeidstid med inntil én time hver dag». Det ligger imidlertid ingen begrensning i lovteksten ut over at kvinnen faktisk ammer. Flertallet har kommet til at arbeidsgiver i denne saken har sannsynliggjort at arbeidstakers behov for fri også er knyttet til andre forhold enn tiden hun trenger for å amme. Flertallet finner det også sannsynliggjort at arbeidstaker har tid til å amme i løpet av to timer fri på hver kveldsvakt. Det er lagt vekt på at arbeidstaker bor i nærheten av arbeidsplassen og at hun hadde tid til å amme mellom 11.00 og 12.00 i barnets første leveår. Arbeidstaker har ikke dokumentert eller sannsynliggjort at behovet for tid til amming på kveldstid er større enn det hun har fått innvilget. Det fremgår ikke av den fremlagte legeerklæringen og erklæringen fra helsesykepleier at det er behov for lengre tid til amming. Når det gjelder lengden på perioden for ammefri, må det også foretas en konkret vurdering av hvor lenge arbeidstaker har behov for å amme. Nemndas flertall kan ikke se at det er sannsynliggjort at A ikke har behov for å amme frem til 31.03.2025.

Nemndas mindretall, medlemmet Enoksen, viser til at arbeidsmiljøloven § 12-8 første ledd ikke setter noen øvre grense for ammetiden. Forutsatt at kvinnen faktisk ammer, gir bestemmelsen rett til «den fri hun av den grunn trenger». Ut fra sakens opplysninger legger mindretallet til grunn at A ammer. Det er også fremlagt legeerklæring, datert 27.11.2024, hvor «(d)et anbefales at arbeidsgiver tilrettelegger slik at overnevnte pasient får nødvendig tid til amming.»

A har søkt om fri i fire timer på hver kveldsvakt i en periode på 3 måneder. Selv om fire timer fremstår som noe lang tid, er det etter mindretallets oppfatning ikke grunnlag for å overprøve As vurdering av at dette er den tid hun trenger til amming.

Mindretallet er etter dette kommet til at A må gis medhold i sin søknad om ammefri frem til 31.03.2025.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

19.03.2025