

Spør advokaten

NTFs advokater får mange spørsmål om praktiske og juridiske problemstillinger fra tannlegenes hverdag. Tidende tar opp enkelte av disse problemstillingene i en egen spalte. Leserne oppfordres til å komme med egne spørsmål som kan sendes til redaksjonen.

Ammefri

Sekretariatet får av og til spørsmål om ammefri, for eksempel slik fra en som er mor for første gang:

– Hei, jeg har akkurat begynt å jobbe igjen etter foreldrepermisjon og ammer fortsatt. Jeg har hørt noe om at det er nye regler om dette i år. Er det slik at jeg har krav på å få gjøre dette i arbeidstiden, uten å bli trukket i lønn?

Svar: – Ja det stemmer at Stortinget har vedtatt endringer i arbeidsmiljøloven om lønn under ammefri. Lovendringen medfører at kvinner som har ammefri har rett til lønn inntil én time daglig. Lovendringen ble vedtatt av et flertall i stortinget i fjor og gjaldt fra 1. januar i år.

Før lovendringen ga arbeidsmiljøloven rett til ammefri, men uten lønn. Nå gir loven alle kvinner rett på ammefri med lønn fra arbeidsgiver. Frem til lovendringen har retten til økonomisk kompensasjon vært avhengig av hva slags avtale den enkelte bedrift har hatt eller om bedriften har vært knyttet til en tariffavtale.

Det er først og fremst inntektstap, økt yrkesdeltagelse blant mødre, samt

fedres mulighet til å ta ut en større del av permisjonen som begrunner rettigheten.

I tariffområdene stat og kommune har retten til ammefri med lønn vært etablert i en årrekke.

Arbeidslivet generelt (Arbeidsmiljøloven)

Betalt ammefri – Fra 1. januar 2014 er retten til betalt ammefri nedfelt i Arbeidsmiljøloven § 12–8. Dette gjelder alle ammende mødre med barn under 1 år så lenge mors arbeidsdag er over 7 timer. Dette er en minimumsrettighet og innskrenker således ikke eksisterende rettigheter til lengre ammefri som gis gjennom arbeidsavtalen eller ulike lokale og sentrale tariffavtaler.

Ubetalt ammefri – I tillegg har alle arbeidstakere, også arbeidstakere med kortere dag enn 7 timer, rett på så mye ubetalt ammefri som de har behov for.

Det er ingen øvre grense for *barnets alder* i forhold til retten til ubetalt ammefri.

Arbeidsmiljøloven § 12–8. Ammefri

(1) 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.

(2) 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.

Tariffavtaler, særavtaler, personalreglement og arbeidsavtaler
Disse avtalene kan gi rett på ytterligere betalt ammefri, f.eks. to timer per dag også utover barnets første leveår eller når mor jobber kortere dager. Man bør undersøke på arbeidsplassen med personalkontoret eller lokal fagforening hva som gjelder der en jobber.

Det statlige området
(Statens personalhåndbok og Hovedtariffavtalen)

En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter HTA §§ 11 og 19 i inntil to timer pr. dag.

En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter HTA §§ 11 og 19 i inntil én time pr. dag.

Arbeidstakere som arbeider mindre enn 2/3 dag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri uten lønn etter reglene i arbeidsmiljølovens § 12–8.

Det kommunale avtaleområdet
(Hovedtariffavtalen)

Arbeidstaker gis fri med lønn etter HTA § 8.3.4 Amming i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn.

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil to timer per arbeidsdag etter tariffavtalen for å amme sitt barn. Her ser vi et eksempel på at tariffavtalen utvider mors rettigheter. Lengden på permisjonen per dag er lengre og det er ikke tatt inn en begrensning i forhold til barnets alder.

Det private område

(Mønsteravtalen for tannhelsesekretærer)

I punkt 11 i Mønsteravtalen for tannhelsesekretærer gis kvinner som ammer barn rett til den tid hun av den grunn trenger og minst en halv time to ganger daglig. Et annet alternativ er at hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt en time om dagen. Ordningen opphører når barnet fyller 1 år. Vi ser altså at mønsteravtalen gir den samme rettighet som arbeidsmiljøloven nå gir etter lovendringen fra 1. januar. Partene hos den enkelte tannlege treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Når på dagen?

Lovteksten og tariffavtalene er uklare på når i løpet av arbeidsdagen slik ammefri skal legges. Ettersom loven bare kommer med et eksempel på hvordan dette kan gjøres. Det betyr at arbeidsgiveren og arbeidstakeren må bli enige om løsninger som er hensiktsmessige for begge parter. Under stortingsbehandlingen viste Kommunal- og miljøvernkomiteen til forslaget om at den som ammer selv avgjør når det er best for henne å nytte den reduserte arbeidstiden, og sa seg enig i dette.

Melding til arbeidsgiver

Arbeidsgiver må få melding om at arbeidstaker vil benytte seg av denne retten. Noen har etablerte rutiner for dette andre ikke. Enkelte har utarbeidet et eget skjema og kaller det «søknad om ammefri», da er det viktig å merke seg at bruken av ammefri er en rettighet, og arbeidsgiver ikke kan avslå eller nekte dette.

Verken loven eller tariffavtalene setter noe krav om hvor lang tid på forhånd du må varsle for å få ammefri. For

andre «foreldrerelaterte» permisjoner (AML §§ 12–2 til 12–6) er det krav om varsling «senest en uke i forveien ved fravær utover to uker, senest fire uker i forveien ved fravær utover tolv uker og senest tolv uker i forveien ved fravær utover ett år.» Ammefri vil for en del være over tolv uker, men for de færreste utover ett år, og å varsle 4 uker før man planlegger å benytte seg av ammefri vil etter Tannlegeforeningens oppfatning være rimelig.

Legeattest

Loven stiller ingen krav om attest eller bekreftelse fra helsepersonell om at barnet ammes. I forarbeidene til loven står det faktisk at arbeidsgivere oppfordres til ikke å be om dette, men heller behandle det som en personalsak dersom de mistenker bruk av ammefri uten at barnet ammes.

Ubenyttet ammefri

Ubenyttet ammefri kan ikke overføres til andre dager, og arbeidsgiver plikter heller ikke å kompensere ubenyttet ammefri på annet vis.