

# Ammefri

- Lov og rett knytt til ammemfri
- Praktisering av lov-og avtaleverk når det gjeld ammemfri **med lønn**

ATV-kurs VGO 14. mai 2025  
Utdanningsforbundet Rogaland



# Amming i Arbeidsmiljølova

Arbeidsmiljølova (AML) § 12-8 gir i utgangspunktet ammande uavgrensa rett til fri ved amming:

*(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.*

## **Vidare:**

*(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.*



# Amming i Hovedtariffavtalen (HTA)



- Rett til lønn ved ammefri i HTA kapittel 1, punkt 8.3.4 gir bedre vilkår for ammefri med lønn enn AML:

*«Arbeidstaker gis fri med lønn i **inntil 2 timer pr. arbeidsdag** for å amme sitt barn i **barnets første leveår**. Ved særskilte behov hos barnet gis fri med lønn også utover barnets første leveår»*

- **Vedrørende ‘inntil 2 timer pr arbeidsdag’**: Gjeld fulltidstilsette, og forholdsvist for deltidstilsette, men minimum 1 time
- Setninga om **særskilte behov** hos barnet etter fylte 1 år kom inn i HTA etter hovudtariffoppgjøret i 2022 — ei avgrensing som skapte reaksjonar
- Når barnet er 9 mnd, kan arbeidsgjevar be om at behovet for amming vert stadfesta av lege eller helsestasjon

# Kva ligg i ammefri- og ikkje?

- Tid som vert brukt til amming eller pumping
- Inkluderer også tid til førebuingar og etterarbeid
- Førebuing/etterarbeid, t.d. reisetid, tid til reingjering av pumpeutstyr, tid til å komme i amme-eller pumpemodus
- Handlar om eit reelt behov, ammefri er ikkje å sjå på som permisjon, ferie o.l.
  - Ammefri kan ikkje brukast for å kompensere for nattaming eller amming på andre tidspunkt
  - Ammefri kan ikkje samlast opp og nyttast til andre føremål



# Korleis innrette ammetida i praksis?

- Utgangspunktet er barnets reelle behov for mat (NB! Barnets behov kan endre seg — og då må ein gje beskjed om det)
- Arbeidsgjevar kan ikkje pålegge arbeidstakar å ta ammefri på den tida det passar arbeidsgjevar best
- Arbeidsgjevar kan heller ikkje nekte ammefri på grunn av vikartilgang e.l.
- Ammefri skal ikkje føre til at arbeidstakar må ta igjen arbeid
- God dialog med arbeidsgjevar er nøkkelen til å få til ei god innretning



# Utfordringspunkt knytt til amming

- For lærarar: Korleis skal ammetida **fordelast** på hhv undervisningstid og planfesta tid utanom undervisning?
- Korleis oppnå **reell avlastning** i arbeidsbyrden for den ammande?
- Kva ligg i **særskilte behov**, som er føresetnaden for å få innvilga ammefri med lønn etter at barnet har fylt 1 år?

<https://www.ammefri.no/>

