



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
01.09.2023

**Vår referanse**  
2023/126

**Saksbehandler**  
Ida Marie Wilhelmsen

## VEDTAK NR 89/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

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

### **Sakens tema**

Begjæring om gjenåpning av Tvisteløsningsnemndas vedtak 64/23 etter arbeidsmiljøloven 17-2 b første ledd.

### **Vedtak**

Begjæring om gjenåpning etter arbeidsmiljøloven § 17-2 b første ledd bokstav b tas til følge og saken vil bli realitetsbehandlet i Tvisteløsningsnemnda.

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## **Sakens bakgrunn**

I vedtak 64/23 av 16. juni 2023, avviste Tvisteløsningsnemnda tvist om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid fra A. Begrunnelsen var at saken var brakt inn til Tvisteløsningsnemnda for sent, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd. Nemnda uttalte følgende:

*“Arbeidsgivers avslag ble sendt 4. mai 2023. Fristen for å fremme saken utløp dermed 1. juni 2023. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev av 8. juni 2023. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.”*

Partene ble underrettet om vedtaket den 16. juni 2022. A informerte samme dag om at arbeidsgiver ikke hadde sendt avslaget den 4. mai 2023, og at hun ikke hadde mottatt avslagsbrevet i Altinn før den 16. mai 2023. Dette er også dokumentert av arbeidstaker.

## **Sakens dokumenter**

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 8. juni 2023
- brev av 16. juni 2023
- brev av 19. juni 2023

## **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Det følger av arbeidsmiljøloven § 17-2 b første ledd bokstav b at nemndas rettskraftige avgjørelser og beslutninger kan gjenåpnes etter begjæring fra en part dersom det foreligger «saksbehandlingsfeil, og det ikke kan utelukkes at feilen var bestemmende for avgjørelsens innhold». 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. Nemndas avgjørelser er rettskraftige idet fristen på åtte uker er utløpt. Partene i saken ble underrettet om nemndas avgjørelse 16. juni 2023. Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene var dermed 11. august 2023, og avgjørelsen ble følgelig rettskraftig 12. august 2023.

Et vedtak om gjenåpning treffes av nemndas leder, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd. Etter § 17-2 b fjerde ledd andre punktum gjelder tvisteloven kapittel 31 så langt den passer. Etter tvistelova § 31-8 sjetten ledd kan en dommer som har vært med på å avgjøre en sak ikke vurdere en begjæring om gjenåpning av saken. Ettersom Tvisteløsningsnemndas leder fattet vedtak 64/23, er gjenåpningsspørsmålet i denne saken behandlet av nemndas nestleder.

Nemndas nestleder har kommet til at det var en saksbehandlingsfeil at det ble lagt til grunn at brevet ble sendt og mottatt den dagen brevet var datert, 4. mai 2023, uten nærmere undersøkelser. I etterkant av vedtaket viser det seg at utgangspunktet for fristberegningen skulle ha vært 16. mai 2023. I så fall ville nemndas leder ikke avvist saken som følge av oversittet frist, og den ville blitt realitetsbehandlet. Nemndas nestleder finner dermed at det er klart at saksbehandlingsfeilen var bestemmende for avgjørelsens innhold. Begjæringen om gjenåpning av vedtak 64/23 tas dermed til følge, og saken vil bli realitetsbehandlet i Tvisteløsningsnemnda.

### **Nemndas konklusjon**

Begjæringen om gjenåpning etter arbeidsmiljøloven § 17-2 b første ledd bokstav b tas til følge og saken vil bli realitetsbehandlet i Tvisteløsningsnemnda.

Steffen Rogstad  
Nestleder

1. september 2023

### **Hva kan dere gjøre hvis dere er uenige i avgjørelsen?**

Dere kan ikke klage på nemndas vedtak, men saken kan behandles på nytt av domstolene. Saken må bringes inn for tingretten før det har gått åtte uker fra dere fikk vedtaket. Fristen starter når dere, eller den som representerer dere, får tilgang til vedtaket.

Avgjørelsen til nemnda gjelder mens saken er til behandling i domstolene, hvis ikke retten bestemmer noe annet.

### **Hva skjer når fristen har gått ut?**

Hvis ingen har brakt saken inn for tingretten før det har gått åtte uker, gjelder vedtaket som om det var en dom. Avgjørelsen til nemnda er da bindende og endelig.

Dette står i arbeidsmiljøloven § 17-2.