



UiT Norges arktiske universitet

Det juridiske fakultet

Lærlingers stillingsvern etter gjeldende rett

Ulf Morten Johansson

Masteroppgave i Rettsvitenskap - JUR-3902 - Desember 2023

1 Introduksjon	5
1.1 Problemstillingen	5
1.2 Bakgrunn for problemstillingen	5
1.3 Vanlige begreper	6
1.3.1 «Lærling»	6
1.3.1.1 Praksisbrevkandidat	7
1.3.1.2 Lærekandidat	8
1.3.1.3 Fagbrev på jobb	9
1.3.2 Forskjellen på Fag- og Svennebrev	10
1.3.3 Praksiskandidat	10
1.3.4 Lærekontrakt, opplæringskontrakt og arbeidskontrakt	11
1.3.5 Læretid	12
1.3.6 Begrepet lærebedrift	13
1.4 Tidligere oppgaver	14
1.5 Avgrensninger	15
1.6 Videre utforming av avhandlingen	15
2 Rettskilder	16
2.1 Lovtekster og forskrifter	16
2.1.1 Arbeidsmiljøloven	16
2.1.2 Opplæringslova	17
2.1.3 Forvaltningsloven	18
2.1.4 Likestillings- og diskrimineringsloven	18
2.1.5 Forholdet mellom opplæringslova og arbeidsmiljøloven	19
2.2 Rettspraksis, juridisk teori og andre rettskilder	19
3 Starten av læretiden	20
3.1 Formidling av læreplass	21

3.2 Vern mot diskriminering	23
4. Rettigheter underveis i opplæringen.....	25
4.1 Lærlingens plikter	25
4.2 Lærlingens rettigheter	26
4.2.1 Arbeidsmiljøet	26
4.2.2 Arbeidstid	26
4.2.3 Rett til opplæring	27
4.2.4 Tilrettelegging og spesialundervisning	29
4.3 Endring i læreforhold	29
4.4 Permisjon, sykdom og andre avbrudd under opplæringen.....	30
4.4.1 Premisset for avgjørelsen HR-2015-2085-A.....	30
4.4.2 Høyesteretts vurdering	31
4.4.3 Plikt til å skaffe ny læreplass.....	32
4.4.4 Setter avgjørelsen prejudikat for andre avbrudd?.....	34
4.4.5 Får avgjørelsen betydning for lærekandidater, praksisbrevkandidater og kandidater for fagbrev på jobb?.....	35
5 Avslutning av læreforhold.....	35
5.1 Betydningen av lærekontrakten.....	36
5.2 Stillingsvern	36
5.2.1 Stillingsvern for lærlinger	37
5.2.2 Stillingsvern ved trepartsforhold	38
5.2.2.1 LA-2018-14152.....	39
5.3 Heving av kontrakt	40
5.3.1 Vesentlige brudd på plikter	41
5.3.2 En av partene er ute av stand til å fortsette læreforholdet.....	42
5.3.3 Urimelig ulempe for lærlingen å fortsette	43

5.4 Hvilke rettigheter har lærlinger etter heving av lærekontrakt?	44
6 Avslutning og subjektiv oppfatning av lærlingers stillingsvern.....	45
Referanseliste:	47
Norske lovtekster.....	47
Norske forskrifter	47
Norske lovforarbeider.....	47
Norske rettsavgjørelser.....	47
Rundskriv og uttalelser fra andre norske organer	48
Juridisk litteratur:	49
Interaktive nettsider:.....	49
Forskningsrapporter:	49
Vedlegg	50

1 Introduksjon

1.1 Problemstillingen

Den følgende avhandlingen tar for seg det arbeidsrettslige vernet for lærlinger. Lærlinger er etter norsk rett i en særstilling, ettersom det er to rettsfelt som regulerer hvilke rettigheter og plikter lærlingene har. Det første feltet er opplæringsretten, som er regulert av et lovverk som tar for seg de rettigheter elever og personer under videregående opplæring har. Det andre sentrale rettsområdet er arbeidsretten, som gjelder for alle forhold i norsk arbeidsliv.

Avhandlingen tar for seg problemstillinger vedrørende det rettslige vernet lærlinger har etter både opplæringslova¹ og arbeidsmiljøloven². Hovedproblemstillingen dreier seg om hvordan disse rettighetene skiller seg mellom lærlinger og andre arbeidstakere. Avhandlingen vil også bevege seg litt mot den nye opplæringsloven som er vedtatt i juni i år.

1.2 Bakgrunn for problemstillingen

I 2022 var det rundt 49 000 aktive lærekontrakter i Norge,³ dersom de som har fagopplæring i skole blir medregnet. Det har vært en jevn økning av antallet aktive lærekontrakter hvert år siden 2013, hvor det var rundt 38 000 aktive lærekontrakter⁴. Det ble inngått et historisk høyt antall lærekontrakter i 2022. Temaet er dermed høyst aktuelt i dag.

Rundt 40 000 av lærekontraktene er inngått med personer under 25 år.⁵ Brorparten av disse kan antas å komme rett fra videregående skole. På grunn av den relativt unge alderen på disse er det dermed naturlig å anta at det for de aller fleste er deres første møte med en fulltidsjobb.

Lærlingene er her i en særstilling fordi de har rettigheter etter både oppl. og aml. Da det i hovedsak er en gruppe med unge personer med begrenset arbeidslivserfaring kan det derfor være krevende for denne gruppen å sette seg inn i hvilke lovfestede rettigheter de faktisk har. Dersom det oppstår utfordringer underveis i læretiden kan lærlingene derfor være avhengige

¹ Lov 17. juli 1998 nr. 61 – Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova/oppl.)

² Lov 17. juni 2005 nr. 62 – Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven/aml.)

³ <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-fag-og-yrkesopplaring/antall-larlinger/larekontrakter-utdanningsprogram/>

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

av at fylkeskommunen, som er det organet som er ansvarlig for videregående opplæring vet hvilke rettigheter lærlingene har, slik at disse blir ivaretatt. Det er derfor også gunstig at lærebedriftene har en viss forståelse for både arbeidsmiljøloven, og opplæringsloven.

Det vil som oftest være færre lærlinger på en arbeidsplass enn andre arbeidstakere. Det vil derfor også være forståelig om en lærebedrift ikke er helt klar over hvilke plikter lærebedriften har etter opplæringslova. Både aml. og oppl. er lovverk som har endret seg over tid, og det kan derfor være krevende å holde seg oppdatert på begge.⁶

Antallet fag hvor det tilbys opplæring i bedrift varierer. Dette kommer av at Utdanningsdirektoratet (heretter Udir) og næringslivet samarbeider om å dekke etterspørselen i næringslivet. I dag tilbys det ca. 185 lærefag.⁷ Dette kommer av at det ikke er alle yrker som er like relevante til enhver tid, for eksempel har typograffaget i stor grad blitt overtatt av digitale hjelpemidler.

Det fremkommer i rundskriv H-1/23 utgitt fra regjeringen at det er et mål om at alle arbeidsplasser med mer enn 75 ansatte skal tilby en læreplass, og at bedrifter av større omfang burde ha ambisjoner om å tilby flere enn en.⁸

1.3 Vanlige begreper

Det forekommer en del begreper som er vanlige i forhold til videregående fagopplæring. I dette kapittelet vil de vanligste gjennomgås, og redegjøres for.

1.3.1 «Lærling»

En lærling er en person som utdanner seg til et yrke gjennom arbeid i en bedrift. Hensikten med opplæringen er å tilegne lærlingen både opplæring og praktisk erfaring i sitt valgte fag.

En lærling avslutter sin utdanning med fag- eller svenneprøve, i motsetning til elever som avslutter sin utdanning med en eksamen. Det finnes også andre ordninger, som vil bli redegjort for senere i avhandlingen.

Videre er det et vilkår for å kunne kalle seg lærling at det er inngått en lærekontrakt hvor det i utgangspunktet er et oppgitt mål at lærlingen skal oppnå fag- eller svennebrev jf. oppl. § 4-1.

⁶ Aanonsen (2021) s. 1-2

⁷ Se vilbli.no for generell informasjon rundt læreordningene.

⁸ Kommunal- og distriktsdepartementet (2023) [Rundskriv]

Lærekontrakten skal være inngått mellom lærlingen og lærebedriften, men den må også godkjennes av fylkeskommunen jf. oppl. § 4-5 første ledd. Utformingen av lovverket legger til grunn at lærebedriften må legge til rette for at lærlingen oppnår kompetansen som kreves av læreplanen innenfor det aktuelle faget, og at lærebedriften videre legger til rette for at det kan avholdes fag- eller svenneprøve jf. oppl. § 4-4

Det er også mulig å inngå private opplæringsavtaler med virksomheter. Personer som har inngått privat opplæringsavtale med kun virksomheten, hvor avtalen ikke er godkjent av fylkeskommunen vil følgelig ikke være å regne som lærlinger, og vil derfor heller ikke ha rettigheter etter oppl.

Det er Kunnskapsdepartementet som avgjør hvilke fag det er mulig å være lærling i jf. oppl. § 3-4.

Personer som får fagopplæring i skole, istedenfor lærebedrift regnes som elever og ikke lærlinger jf. oppl. § 4-1 andre ledd. Dette er også understreket i forarbeidene⁹ I det følgende vil de forskjellige ordningene bli kort gjort rede for.

1.3.1.1 Praksisbrevkandidat

Praksisbrevordningen er et toårig utdanningsløp som skal foregå i bedrift, hvor noen fellesfag tilbys i skole. Ved avsluttet opplæring skal bedriften melde praksisbrevkandidaten opp til praksisbrevprøve jf. oppl. § 4-4 tredje ledd. Dokumentasjonen som gis for bestått praksisbrevprøve er praksisbrev jf. § 4-8. Etter bestått praksisbrev regnes personen som kandidat innenfor valgt fag, og skal gis mulighet til å fortsette opplæringen med sikte på fag- eller svennebrev.¹⁰

Praksisbrevkandidatordningen ble innført i 2016. Målet med ordningen er å kunne tilby opplæring i bedrift til ungdom som ikke nødvendigvis har lærevansker eller særskilte opplæringsbehov. Ordningen er ment å tilbys ungdom som det er sannsynlig at kan oppnå kompetansemålene i en læreplan ved praktisk opplæring i bedrift.

Ordningen er ment å særskilt tilbys elever som har svake karakterer eller høyt fravær.¹¹

⁹ Se blant annet ot.prp. nr. 36 (1996-1997) s. 175.

¹⁰ Utdanningsdirektoratet (2023) [Artikkel b]

¹¹ Utdanningsdirektoratet (2020) [Rundskriv]

Vilkåret for å regnes som praksisbrevkandidat er inngått opplæringskontrakt mellom kandidat og lærebedrift, hvor målet er at kandidaten skal gjennomføre en praksisbrevprøve. Dette følger av oppl. § 4-1

Praksisbrevordningen følger en standardisert læreplan med fastsatte læreplanmål. Det kan derimot antas at ordningen stiller noe lavere kompetansekrav til kandidaten. Denne antakelsen fremkommer av at det ville vært uhensiktsmessig å stille de samme kompetansekravene til praksisbrevkandidatene som til lærlinger.

I motsetning til de andre lærlingeordningene kan denne ordningen kun tilbys i bedrift jf. oppl. § 3-3 femte ledd annen setning. Dette er også understreket i forarbeidene Prop. 72 L (2015-2016) s. 53.¹² Dersom en praksisbrevkandidat ikke får opplæring i bedrift, må kandidaten derfor tilbys en annen form for opplæring, og vil derfor heller ikke kunne regnes som en praksisbrevkandidat.

1.3.1.2 Lærekandidat

Lærekandidatordningen ble innført i 2000. Lærekandidatordningen er i større grad individuelt tilpasset personen som skal gjennomføre opplæringsløpet.

Opplæringsløpet for en lærekandidat er toårig. For å regnes som en lærekandidat er vilkåret at det er inngått en opplæringskontrakt mellom kandidat og lærebedrift med mål om en avsluttende prøve som er «mindre omfattende» enn fag- og svenneprøven.

En naturlig tolkning av «mindre omfattende» er at det stilles betydelig lavere krav til kompetanse.

En lærekandidat er mer eller mindre likestilt de andre lærlingene etter lov og forskrifter, men lærekandidaten har en vesentlig ekstra rettighet etter oppl. § 4-2 femte ledd. Lærekandidater har rett på spesialundervisning dersom de ikke kan få «tilfredsstillende utbytte» av det ordinære utdanningsløpet jf. oppl § 5-1 første ledd.

En naturlig tolkning av «tilfredsstillende utbytte» i kontekst av opplæringslova vil være at lærekandidaten ikke klarer å oppfylle de kompetansemål som er lagt til grunn i læreplanen.

Det er anledning for både lærekandidater og praksisbrevkandidater å endre opplæringskontraktene sine. Dette vil bli redegjort for senere i avhandlingen.

¹² Se også Helgeland (2018) s. 293-294 for mer informasjon om praksisbrevkandidater.

1.3.1.3 Fagbrev på jobb.

Dette er den siste opplæringsordningen som vil bli redegjort i noe detalj i avhandlingen.

Denne opplæringsordningen er i hovedsak rettet mot voksne i arbeidslivet som kun har bestått grunnskole. Det er derimot ikke noen aldersgrense på ordningen, så den kan også benyttes av ungdom under 25 år.¹³

Fagbrev på jobb skiller seg fra de andre læreordningene ved at det ikke er en lærekontrakt som er det primære rettsgrunnlaget, men en arbeidskontrakt. Dette resulterer i at personer som gjennomgår fagbrev på jobb har noen andre rettigheter enn øvrige lærlinger. Dette vil bli redegjort for senere i avhandlingen.

Videre er det nødvendig å inneha praksis innenfor faget før det kan inngås kontrakt om fagbrev på jobb. Det er nødvendig med minimum 1 års praksis i fulltidsstilling. Det følger også av forskriften at dersom kandidaten ikke har hatt fulltidsstilling kan reell arbeidstid regnes om. Dersom personen har jobbet 80% eller mer tilsvarer det fulltidsstilling jf. forskrift om opplæring § 3-53 annet ledd.

Vilkårene for å kunne gå opp til fagprøve etter ordningen fagbrev på jobb er at det foreligger en arbeidskontrakt mellom kandidaten og lærebedriften i bunn. Videre stiller oppl. § 4-1 krav til at det er inngått kontrakt om opplæring. I motsetning til de andre lærlingordningene stilles det ikke krav til gjennomførte videregående fellesfag for kandidater til fagbrev på jobb.

Denne ordningen er dermed noe likere praksiskandidatordningen etter oppl. § 3-5, men i noe mer formelle rammer.

Videre for at personen skal kunne ta fagprøve etter ordningen må det kunne dokumenteres opplæring og praksis innenfor det aktuelle faget.¹⁴ Det faller på fylkeskommunen å avgjøre om den dokumenterte praksisen kan godkjennes jf. forskrift til opplæring § 3-53 første ledd.

For å oppsummere finnes det flere forskjellige ordninger som gir rettigheter som lærlinger etter oppl. I den videre fremstillingen vil begrepet lærling hovedsakelig omhandle alle gruppene med mindre det særlig nevnes hvilken gruppe lærling det er snakk om.

¹³ Utdanningsdirektoratet (2023) [Artikkel a]

¹⁴ For de aller fleste fag legges det til grunn 4 år i heltidsstilling for at praksiskravet skal være oppfylt jf. Forskrift til opplæringslova § 3-53. Noen fag krever lenger læretid.

1.3.2 Forskjellen på Fag- og Svennebrev.

Fag- eller svennebrev er dokumentasjon på bestått fag- eller svenneprøve. For det meste er det kun navnet som skiller dokumentasjonen fra hverandre. I dette ligger det at ordningene er helt tilsvarende hverandre i omfang.

Den viktigste distinksjonen om hvorvidt en lærling oppnår fagbrev, eller svennebrev omhandler hvilket fag personen har hatt opplæring i, og gjennomført prøve.

Svennebrev er en dokumentasjon som gis for bestått fagprøve i de tradisjonelle håndverkerfagene.

Fagbrev er en dokumentasjon som gis for bestått fagprøve i de resterende lærefagene, og de håndverkerfagene hvor industri har overtatt.

Ved oppnådd fag- eller svennebrev oppnår man tittelen fagarbeider innenfor sitt fag. Innenfor noen industrifag er tittelen endret til fagoperatør.¹⁵

1.3.3 Praksiskandidat

En praksiskandidat er en person som går opp til fag- eller svenneprøve utelukkende basert på arbeidserfaring innenfor sitt fag. Muligheten for dette er hjemlet i oppl. § 3-5.

Det fremkommer av bestemmelsen at vilkåret er «(...) allsidig praksis i faget som er 25% lengre enn den fastsette læretida»¹⁶

Videre fremkommer det av bestemmelsens andre punktum at det er fylkeskommunen som avgjør om den dokumenterte praksisen kan godkjennes.

Praksiskandidat trenger ikke å ha godkjent fellesfag etter læreplanen for å oppnå fagbrev jf. forskrift til opplæringslova § 3-41 annet ledd.

Denne ordningen vil ikke behandles i detalj i denne avhandlingen. Dette fordi praksiskandidater er vanlige arbeidstakere, og dermed ikke omhandles av lærlingordningen. Praksiskandidaten har således ingen rettigheter etter oppl.

¹⁵ https://utdanning.no/tema/nyttig_informasjon/fagproven_og_svenneproven

¹⁶ For yrkesfaglig opplæring med varighet på 4 år vil det tilsvare 5 års yrkespraksis for å gjennomføre fagprøve etter denne bestemmelsen. Enkelte fag har krav om lengre yrkespraksis.

1.3.4 Lærekontrakt, opplæringskontrakt og arbeidskontrakt

Det finnes to forskjellige typer lærekontrakter, selv om de i stor grad er lik i innhold. Det fremkommer av oppl. § 4-5 at kontraktsmalen «Lærekontrakt» er korrekt å benytte for personer som følger et normert fagopplæringsløp hvor målet er fag- eller svenneprøve.¹⁷

Videre i samme bestemmelse fremkommer det at den andre kontraktsmalen «Opplæringskontrakt» er den kontraktsmalen som benyttes for praksisbrevkandidater eller lærekandidater.¹⁸ Det er mulig å benytte seg av begge kontraktsmalene for personer som skal ta fagbrev på jobb.¹⁹

Ettersom lærekontrakten og opplæringskontrakten er mer eller mindre identisk i innhold, vil de fremover kun omtales som lærekontrakter. Det er pålagt å benytte seg av de standardiserte kontraktene jf. forskrift til oppl. § 11-6. Med dette menes at lærebedrift eller lærling ikke kan gjøre endringer i kontrakten. Fylkeskommunen har en viss mulighet til å legge inn særvilkår. Det faller på Kunnskapsdepartementet å utforme innholdet i lærekontraktene.

Begge er skriftlige avtaler som inngås mellom den som skal starte opplæring i bedrift og bedriften som er ansvarlig for opplæringen. I tillegg må opplæringskontrakten godkjennes av fylkeskommunen. I praksis betyr dette at kontrakten må signeres av lærling, faglig leder, ansvarlig leder for opplæringskontor/lærebedrift og saksbehandler hos fylkeskommunen.

For å få rettigheter etter oppl. er det nødvendig at det er inngått en lærekontrakt mellom partene. Det er lærekontrakten som definerer når opplæringstiden starter, og avsluttes. Videre fremkommer det av oppl. § 4-2 annet ledd at en lærling skal regnes som arbeidstaker i den bedriften hvor personen mottar opplæring. Det kreves derfor at lærlingen også inngår en arbeidskontrakt med bedriften jf. aml § 14-5. Som andre arbeidstakere vil lærlingen da få rettigheter etter aml. Utformingen av arbeidskontrakten er til dels friere, men den må oppfylle de vilkårene som stilles etter aml. § 14-6.

For de fleste lærlingordningene er det lagt til grunn at det skal finnes en lærekontrakt før det inngås en arbeidsavtale, men for kandidater til fagbrev på jobb er rekkefølgen motsatt. For disse må det eksistere en arbeidskontrakt for at det skal kunne inngås en lærekontrakt.

¹⁷ Se vedlegg 1

¹⁸ Se vedlegg 2

¹⁹ Utdanningsdirektoratet (2023) [Artikkel a]

Videre fremkommer det av oppl. § 4-2 jf. § 4-6 at når opplæringstiden er over faller arbeidskontrakten bort, og det må inngås ny arbeidskontrakt dersom personen skal fortsette innenfor samme bedrift.²⁰ For de som gjennomfører fagbrev på jobb forespeiler dette seg motsatt. For disse vil lærekontrakten falle bort dersom arbeidsforholdet opphører, og de vil ikke trenge ny arbeidskontrakt dersom læreforholdet bortfaller.²¹

Lovverket åpner for at lærekontrakt og arbeidskontrakten ikke blir inngått med samme bedrift. I slike tilfeller vil ofte et opplæringskontor være ansvarlig for lærekontrakten, mens en medlemsbedrift er ansvarlig for arbeidskontrakten. En slik løsning kalles et trepartsforhold. Det eksisterer også en løsning hvor lærlingen mottar opplæring fra to eller flere bedrifter. Lærekontrakten skal da inngås med den bedriften som har hovedansvaret for opplæringen. Denne løsningen kalles en opplæringsring etter forskrift til opplæring § 11-2.

1.3.5 Læretid

Læretid er den avtalte tidsperioden hvor personen skal få den opplæring som er nødvendig for å oppfylle kravene i læreplanen for valgt fag. Videre er læretiden avhengig av ordningen som er valgt i det enkelte tilfellet. Det fremkommer av oppl. § 3-1 at videregående opplæring normalt sett skal gå over 3 år, men det åpnes i visse tilfeller opp for at opplæringstiden kan gå over 5 år.

Som oftest følger læretiden den såkalte normalordningen/hovedmodellen. Denne legger til grunn at det gjennomføres to år med videregående opplæring på skole, og deretter to år opplæring i bedrift. Når denne ordningen følges er som regel det første året i bedriften et opplæringsår, og det påfølgende året blir brukt til å skape verdier for bedriften. Det er mulig å forlenge opplæringsåret til å gå over begge årene, men da er det et vilkår at verdiskapningen også skjer over begge årene jf. forarbeidene ot.prp. nr. 36 (1996-1997) s. 172.

Lovverket åpner derimot også opp for andre ordninger. For eksempel full opplæring i bedrift, hvor lærlingen ikke går på skole, men i stedet går alle fire årene i lære hos bedriften. Ved full opplæring i bedrift vil opplæringstiden som oftest strekke seg over fire år, hvor tre av disse årene går med til opplæring og det siste året er et verdiskapningsår for lærebedriften.²²

²⁰ Det gis uttrykk for den nære sammenhengen mellom lærekontrakt og arbeidskontrakt i Ot.prp. nr. 41 (2006-2007) s. 49

²¹ Se utdanningsdirektoratet (2023) [artikkel a]

²² Se Ot.prp. nr. 67 (2002-2003) s. 29

Det er også mulig med en mellomløsning hvor lærlingen går ett år skole og tre år i bedrift (såkalt særløp)²³. Begge disse løsningene er hjemlet i forskriften § 6A-7 jf. oppl. § 3-3 fjerde ledd. Videre stilles det krav til at andre ordninger enn hovedmodellen følger læreplanen i det aktuelle faget, men bedriften har større mulighet til å endre på rekkefølgen av opplæringen. I praksis betyr dette at ved ordninger som avviker fra hovedmodellen er ofte lærebedriften avhengig av et samarbeid mellom lærebedrift og fylkeskommunen for å kunne oppfylle de kravene til teoretisk kompetanse som finnes i læreplanen.

Grunnen til at det eksisterer modeller som avviker fra hovedmodellen er for å ha et tilbud til elever som av forskjellige grunner ikke kan følge hovedmodellen. Dette kan være elever som trenger en mer praktisk orientert skolegang, eller har andre vansker med å følge normal skolegang.

Lærlinger som inngår avtale om avvikende ordning, kan få godskrevet tidligere praksis eller videregående skolegang.²⁴ Godskrivning av tidligere erfaring kan medføre kortere læretid.

1.3.6 Begrepet lærebedrift

En lærebedrift er en bedrift som har tatt på seg opplæringen av en eller flere lærlinger innenfor et fagfelt jf. oppl. § 4-3 første ledd. Lærebedriften må godkjennes av fylkeskommunen, og ha nok varierte arbeidsoppgaver til at læreplanen innenfor et aktuelt fag kan oppfylles jf. oppl. § 3-4.

Dersom en bedrift har eneansvar for opplæringen av lærlingen kalles dette en frittstående lærebedrift.

Et opplæringskontor er et organ hvor flere bedrifter samarbeider om å gi opplæring til lærlinger. Opplæringskontoret regnes som en juridisk person. Ved denne løsningen vil opplæringskontoret regnes som lærebedrift, mens de underliggende bedriftene er medlemsbedrifter. Selve opplæringskontoret må godkjennes av fylkeskommunen, men de underliggende bedriftene må også inneha samme godkjenning for å kunne drive med

²³Se Udir-1-2023 punkt 2.4.3

²⁴ Se forskrift til oppl. §§ 11-8 flg.

opplæring.²⁵ Arbeidsgiveransvaret vil ved enhver tid ligge hos den medlemsbedriften hvor lærlingen får opplæring.²⁶ Denne løsningen refereres ofte til i litteratur som et trepartsforhold. Videre kan bedrifter organisere seg i en opplæringsring. Ved denne løsningen vil en enkelt bedrift ha arbeidsgiveransvaret, og være part i lærekontrakten, men deler av opplæringen blir gitt i andre bedrifter. I den videre avhandlingen vil begrepet lærebedrift også omhandle opplæringskontor og opplæringsring, med mindre en av løsningene særlig nevnes.

Lærebedriften får tilskudd avhengig av antallet lærlinger de har. Tilskuddene følger en fastsatt sats fra Kunnskapsdepartementet²⁷ jf. forskrift til oppl. § 11-4. For å kunne motta tilskudd stilles det også krav til godkjent lærekontrakt²⁸ mellom lærling og lærebedrift.

Videre må lærebedriften være faglig vurdert av yrkesopplæringsnemnda før fylkeskommunen kan godkjenne den jf. oppl. § 4-3 første ledd. Den faglige vurderingen til yrkesopplæringsnemnda har avgjørende vekt. Lærebedriftene har en rett til å bli godkjent. I dette ligger det at så lenge en lærebedrift blir vurdert til å oppfylle de faglige kravene som stilles i oppl. § 3-4 av yrkesopplæringsnemnda, så skal lærebedriften godkjennes.²⁹

Til slutt må lærebedriften ha en faglig leder. Dette kommer til uttrykk i oppl. § 4-3 tredje ledd. Det stilles krav til at den faglige lederen er «(...) fagleg kvalifiserte personar (...)». I dette ligger det at det stilles krav til kompetansen til den faglige lederen. Lang erfaring innenfor faget kan kompensere for formell kompetanse, se ot.prp. nr. 36 (1996-1997) s. 175.

1.4 Tidligere oppgaver

Det er tidligere skrevet en masteravhandling med samme tema i 2021 av Aanonsen.³⁰ Denne avhandlingen vil i noen grad bygge videre på nevnt oppgave, selv om jeg i denne avhandlingen velger å inkludere forskjellene mellom de forskjellige lærlingeordningene. Ettersom problemstillingene er såpass like vil det utvilsomt oppstå likheter mellom avhandlingene. Det vil derfor i denne avhandlingen gjøres bevisste valg for at avhandlingene

²⁵ Ot.prp. nr. 41 (2006-2007) s. 53

²⁶ Ot.prp. nr. 36 (1996-1997) s. 175

²⁷ Utdanningsdirektoratet (2023) [Rundskriv]

²⁸ Kontrakten må være godkjent av fylkeskommunen.

²⁹ Se Ot.prp. nr. 41 (2006-2007) s. 43

³⁰ Aanonsen (2021) [Masteroppgave]

ikke skal omhandle nøyaktig samme informasjon. Det understrekes at nevnt oppgave også har vært behjelpelig med å avdekke flere kilder, som jeg ikke hadde oppdaget selv, jeg har derimot ikke valgt å benytte meg av alle.

Det er også skrevet en avhandling i 2022 av Korbu, men denne avhandlingen har begrenset tilgang etter forfatters ønske. Den er derfor ikke vurdert i forkant av denne avhandlingen,³¹

1.5 Avgrensninger

Det finnes en del lovverk og bestemmelser som er gjeldende til enhver tid etter norsk rett. Dette gjelder spesielt bestemmelser i EØS-retten³², og ILO-konvensjoner³³ som Norge er bundet av. Disse lovverkene vil ikke bli behandlet i detalj ettersom mange av de relevante bestemmelsene er inkorporert i norsk rett. Dette gjelder også de forpliktelser Norge har med FN.

Videre vil tariffavtaler heller ikke bli behandlet i denne avhandlingen. Dette kommer av at det er særskilte tariffavtaler som gir rettigheter til visse grupper med arbeidstakere og lærlinger. Det vil bli for omfattende å skulle gjennomgå hver enkelt tariffavtale som medfører rettigheter til lærlinger.

1.6 Videre utforming av avhandlingen

Videre i denne avhandlingen vil det bli redegjort for de rettskilder som er relevante for problemstillingen i kapittel 2. Dette kapittelet vil introdusere de mest relevante lovtekstene, og gi en kjapp innføring i hvilke andre rettskilder av relevans for problemstillingen som eksisterer.

I kapittel 3 vil etablering av et læreforhold redegjøres for. Kapittel 4 vil ta for seg de rettigheter og plikter som lærlingen og lærebedriften har underveis i et læreforhold. Kapittel 5 vil ta for seg avslutning av læreforholdet.

Avslutningsvis i kapittel 6 vil det bli kortfattet gjort rede for min subjektive oppfatning av rettsreglene.

³¹ Korbu (2022) [Masteroppgave]

³² Se Lov 27. november 1992 nr. 109 – Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven)

³³ Se liste over ratifiserte konvensjoner på

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102785

2 Rettskilder

I det følgende kapittelet vil aktuelle lovtekster, rettsavgjørelser, og andre relevante rettskilder bli gjort rede for. Denne avhandlingen fokuserer på gjeldende rett etter det norske regelverket.

2.1 Lovtekster og forskrifter.

Det er i hovedsak to lovverk som regulerer rettighetene og pliktene for lærlinger, og lærebedrifter, men ettersom det er fylkeskommunene som har det endelige ansvaret for lærlingene er også forvaltningsloven relevant.

2.1.1 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven referer til lov av 17. juni 2005 nr. 62 – lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Loven har som formål å ivareta «arbeidstaker» ved å sikre godt arbeidsmiljø, et trygt ansettelsesforhold og likebehandling. Arbeidsmiljøloven skal også sikre at det er et godt ytringsklima, og at «arbeidsgiver» legger til rette for de forutsetninger «arbeidstaker» har jf. aml. § 1-1.

Videre inneholder aml. en definisjon i bestemmelsen § 1-8 av hva en «arbeidstaker» og en «arbeidsgiver» er. Etter denne bestemmelsen er en «arbeidstaker» en som utfører arbeid i en annens tjeneste. Videre er en «arbeidsgiver» en som har ansatt en arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste.

Arbeidsmiljøloven gjelder for alle virksomheter som sysselsetter arbeidstakere, med mindre det klart fremkommer av loven at den ikke gjelder jf. aml. § 1-2 første ledd. Videre setter loven begrensninger på hva en arbeidsgiver og en arbeidstaker kan avtale. Dette slås fast i aml. § 1-9 hvor det fremkommer at loven er preseptorisk til ugunst for arbeidstaker, med mindre det foreligger en særskilt hjemmel. Arbeidsgiver står derimot fritt til å avtale bedre vilkår enn det som fremkommer av aml. Dette kommer av at arbeidstakere skal være sikret et minimum av rettigheter.

Det følger av oppl. § 4-2 annet ledd at en lærling er arbeidstaker i den bedriften hvor denne er utplassert, og har rettigheter og plikter i samsvar med gjeldende lov for arbeidstakere. Det er dermed uomtvistelig at aml. også gjelder for lærlinger, med unntak i de bestemmelsene hvor det klart fremkommer at dette ikke er tilfelle.

Videre slås det fast i aml. § 2-1 at det er arbeidsgiver som er pliktsubjektet, og dermed er ansvarlig for at bestemmelsene i loven overholdes. Det fremkommer av § 1-8 annet ledd siste

setning at bestemmelsene gjelder i samme grad for den som leder virksomheten i arbeidsgivers sted.

Det er utarbeidet flere forskrifter med hjemmel i aml., men det er ikke alle forskriftene som er like relevante for denne avhandlingen. De forskriftene som er relevante vil bli introdusert senere i avhandlingen.

2.1.2 Opplæringslova

Opplæringslova referer til lov av 17. juli 1998 nr. 61 – lov om grunnskolen og den videregående opplæringa. Loven gjelder all grunnskolegang og videregående skolegang. Innenfor videregående skolegang medregnes her opplæring i bedrift jf. § 1-2.

Formålet til loven fremkommer av § 1-1. Denne bestemmelsen er til dels veldig svevende, og særdeles omfattende. I femte ledd fremkommer det derimot: «Elevane og lærlingane skal utvikle kunnskap, dugleik og holdningar for å kunne meistre liva sina (...)». Selv om dette heller ikke nødvendigvis er veldig håndfast, kan vi tolke det dithen at loven stiller krav til at rettighetssubjekt, som i denne loven er elever og lærlinger skal oppnå en viss kunnskap. Loven stiller dermed krav til både skolen selv, men også lærebedrifter om å gi personer i videregående opplæring den nødvendige kunnskapen om holdninger, etikk og sosiale verktøy for å kunne fungere i dagens samfunn.

Ettersom loven gjelder for all opplæring til og med videregående skole, er det ikke alle bestemmelser som er relevante når det gjelder problemstillingen til denne avhandlingen. Det er hovedsakelig bestemmelsene i kapittel 4 som er relevante, selv om det finnes enkelte bestemmelser i den resterende lovteksten som også er relevant. Særlig de generelle bestemmelsene om innholdet av opplæringen i kapittel 3, og reglene om fagopplæringsnemnda i kapittel 12.

Videre er forskrift til oppl. sentral, og utfyller flere av de mer generelle bestemmelsene i loven.

Forarbeidene til oppl. er sentrale kilder til denne avhandlingen. Dette begrunnes med at forarbeidene forklarer hvorfor lovteksten er utformet slik den er. Forarbeidene gir i tillegg uttrykk for lovgivers vilje. Flere av forarbeidene begynner å bli gamle, og den informasjonen som står i disse kan være motstridende til de nyere forarbeidene, noen av forarbeidene har

derfor begrenset vekt. Det ble vedtatt ny opplæringsloven 05. juni 2023³⁴. Det er ikke fastsatt ikrafttredelse. Forarbeidene til den nye opplæringsloven vil være noe relevante da de gir det mest oppdaterte uttrykket for gjeldende rett.

2.1.3 Forvaltningsloven

Korttittelen forvaltningsloven referer til lov 10. februar 1967 – lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (heretter forvaltningsloven - fvl.). Denne loven gjelder for alle offentlige forvaltningsorganer jf. § 1. Det er ikke tvilsomt at fylkeskommunen må følge forvaltningsloven ved behandling av saker som gjelder lærlinger.

2.1.4 Likestillings- og diskrimineringsloven

Lov 16. juni 2017 nr. 51 – Lov om likestilling og forbud mot diskriminering.³⁵ Loven og det vernet som følger av loven bygger i stor grad på internasjonale forpliktelser.³⁶

Loven har som formål å fremme likestilling og forhindre diskriminering på bakgrunn av identitet, funksjonsnedsettinger eller andre «vesentlige forhold» ved en person jf. § 1. En naturlig forståelse av «vesentlige forhold» vil kunne bety alle synlige karakteristikk en person innehar, så vel som navn. Loven gjelder på alle rettsområder jf. § 2, og er preseptorisk jf. § 4. Det er med andre ord ikke mulig å avtale seg bort fra bestemmelsene i ldl.

Videre følger det av ldl. kapittel 2 at det foreligger et forbud mot «negativ» forskjellsbehandling. Ved «negativ» forskjellsbehandling ligger det at forskjellsbehandlingen må være til ugunst for den parten som blir forskjellsbehandlet. Det vil dermed si at det er tillatt med forskjellsbehandling til gode for en person, men det er et vilkår at den positive forskjellsbehandlingen enten fremmer lovens formål, og at denne opphører så fort lovens formål er oppnådd.

Det finnes tilgang til å lovlig kunne forskjellsbehandle en person dersom det er nødvendig jf. § 9. I samme bestemmelsene siste setning fremkommer det at aldersgrenser som følger av lov ikke er å regne som ulovlig forskjellsbehandling.

³⁴ Se lov 09. juni 2023 nr. 30 – Lov om grunnskoleopplæringa og den videregående opplæringa (opplæringslova) IKKE I KRAFT

³⁵ Likestillings og diskrimineringsloven – ldl.

³⁶ Skjønberg m.fl. (2022) s. 271-278

Videre følger det av lovens § 29 at disse bestemmelsene gjelder alle sider av et arbeidsforhold, og det fremkommer videre i bokstav c at dette også omfatter opplæring. Ut ifra ordlyden «Dette omfatter blant annet» kan det tolkes at listen som presenteres i bestemmelsen ikke er uttømmende, og det vil finnes flere forhold hvor reglene vil gjelde. Det er ikke tvilsomt at lærlinger er å regne som arbeidstakere, og dermed i et ansattforhold.

Dersom det i en gitt situasjon er omstendigheter som kan tyde på at det er blitt forskjellsbehandlet i strid med ldl. kapittel 2, så er det den påstått diskriminerende part som har bevisbyrden på å sannsynliggjøre at dette ikke er tilfelle jf. § 37.

2.1.5 Forholdet mellom opplæringslova og arbeidsmiljøloven

Det følger av oppl. § 4-2 at lærlinger er arbeidstakere i den bedriften de er plasserte i, med de rettigheter som følger av gjeldende lover. Dette medfører at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven dermed også gjelder for lærlinger. I utgangspunktet er det ikke problematisk at lærlingene er regulert av to lovverk, men det kan oppstå konflikter i situasjoner hvor regelverkene ikke er i overenstemmelse.

I noen tilfeller er bestemmelsene i lovverkene så forskjellige at det kun er en av lovene som kan gjelde. I utgangspunktet vil bestemmelsene i oppl. gå foran i situasjoner hvor lovverkene motstrider hverandre. Dette følger av prinsippet *lex specialis*, som betyr at mer spesialiserte lovverk har forrang over mer generelle lovverk.

Ettersom bestemmelsen i aml. § 1-9 krever særskilt hjemmel for at loven skal kunne fravikes ved ugunst, er det vesentlig at unntakene hvor aml. ikke gjelder for lærlingene er klart hjemlet i oppl. Dette utspiller seg slik at lærlingene har et noe annet stillingsvern enn andre arbeidstakere.

2.2 Rettspraksis, juridisk teori og andre rettskilder

Det finnes særdeles mange avgjørelser innenfor arbeidsrettens område, men det er ikke alle avgjørelsene som er relevante for denne avhandlingen. I utgangspunktet vil de avgjørelsene som dreier seg om bestemmelsene som også gjelder for lærlinger være fullt ut relevante, mens de avgjørelsene som tar for seg problemstillinger hvor aml. ikke gjelder for lærlinger ikke vil ha særlig relevans for denne avhandlingen. Dette gjelder spesielt problemstillinger rundt stillingsvernet lærlinger innehar, som vil bli redegjort for senere i avhandlingen.

På den andre siden er det særdeles få rettsavgjørelser innenfor opplæringsretten, men de som finnes er derimot særdeles relevant. I hovedsak eksisterer det kun en høyesterettsavgjørelse

innenfor opplæringsretten, men den er derimot meget sentral når det gjelder rettighetene til lærlingene. Videre finnes det noe underrettspraksis som har varierende vekt, dette kommer av at noen av avgjørelsene er kritisert i ettertid, og muligens bygger på feil lovanvendelse. Underrettsavgjørelser har naturligvis ikke samme tyngde som en avgjørelse gjort av høyesterett.

Rettskildebildet når det gjelder juridisk teori er ganske likt. Det finnes mengder av juridisk teori som tar for seg problemstillinger rundt arbeidsretten, mens det er noe mer begrenset omfang rundt problemstillinger knyttet til lærlingeordningene, og hoveddelen av det som finnes kommer fra kunnskapsdepartementet eller Udir.

Til slutt eksisterer det en del relevant informasjon i rundskriv og uttalelser gitt av spesielt Udir og kunnskapsdepartementet. Disse er relevante fordi fylkeskommunen ofte legger disse til grunn i saksbehandlingen, ettersom disse gjerne besvarer konkrete problemstillinger.³⁷

3 Starten av læretiden

Dette kapittelet vil ta for seg hvordan lærlingen får sin læreplass, og hvordan starten på fagopplæringen i bedrift er.

Normalen i arbeidslivet er at et ansattforhold starter ved at virksomheten lyser ut en stilling, hvorpå en arbeidstaker søker. I utgangspunktet ender den personen som er mest kvalifisert til stillingen som oftest opp med å bli ansatt. Spesielt for offentlige virksomheter gjelder reglene i statsansatteloven³⁸, hvor det særskilt fremkommer at offentlige virksomheter har en plikt til å ansette den best kvalifiserte. For private arbeidsgivere foreligger det ingen slik plikt, og det er i utgangspunktet arbeidsgiver som avgjør hvem som ansettes.³⁹ Normalt sett ligger det visse regler til grunn som virksomheter må følge, for eksempel reglene om fortrinnsrett jf. aml. §§ 14-2 og 14-3. Disse bestemmelsene er derimot ikke til hinder for at en virksomhet kan ta inn lærlinger. Dette kommer av at lærlingene er ansatt i midlertidige stillinger.

Det følger av aml. § 14-9 første ledd at arbeidstakere i utgangspunktet skal ansettes i «faste» stillinger. «Fast» er etter samme bestemmelse definert som «løpende og tidsubegrenset».

Dette kommer av at arbeidstakere skal ha en viss form for forutsigbarhet når det gjelder arbeidssituasjonen sin. Det fremkommer derimot i forarbeidene til aml. ot. prp. nr. 49 (2004-

³⁷ Aanonsen (2021) s. 9

³⁸ Lov 16. juni 2017 nr. 67 – Lov om statens ansatte mv. (Statsansatteloven)

³⁹ Skjønberg m.fl. (2022) s. 201

2005) s. 331 at «Lærlingers kontraktforhold reguleres av opplæringsloven kapittel 4, i det denne gruppen er unntatt fra arbeidsmiljølovens stillingsvernsbestemmelser.»

Videre fremkommer det av oppl. § 4-2 tredje ledd at arbeidsforholdet faller bort dersom opplæringskontrakten faller bort. Dette kan tolkes som et uttrykk for at lærlinger er midlertidig ansatte i virksomheten. Siste setning i bestemmelsen forsterker dette da den spesifiserer at dersom arbeidsforholdet skal fortsette, så må en ny arbeidskontrakt inngås. Dette er derimot noe annerledes for kandidater for fagbrev på jobb. Heving av lærekontrakter vil bli redegjort for senere i avhandlingen.

Det er en grunn til at opplæringsordningen er lagt opp slik. For det første fører dette til at virksomheter som kanskje ikke har ledige stillinger også kan ta inn lærlinger, ettersom de ikke er forpliktet til å gi de videre jobb etter endt opplæring. For det andre vil læreplassen åpnes opp igjen etter endt opplæring, slik at virksomheten kan ta inn en ny lærling.

Avslutningsvis spesifiseres det at det ikke er noen som har rett til å bli lærling, men fylkeskommunen har en plikt til å formidle lærlingene til lærebedriftene. Denne formidlingen skal følge reglene for enkeltvedtak etter fvl.⁴⁰

3.1 Formidling av læreplass

Lærlinger får deres læreplass formidlet av fylkeskommunen. I utgangspunktet har fylkeskommunen som mål at alle lærlinger skal få tilbud om læreplass i bedrift, men en gjennomgang gjort av SSB viser at det ikke er tilfellet. I en gjennomgang av tallene fra 2020 var det 76% av lærlingene som sto uten læreplass, det utgjorde ca. 7000 søkere.⁴¹ Det er derfor inngått en samfunnskontrakt mellom partene i arbeidslivet for å informere om hva det innebærer å være en lærebedrift, samt for å øke rekrutteringen av lærebedrifter. Det er også oppnevnt et faglig råd,⁴² som er et trepartssamarbeid med mål om å fremme og forbedre yrkesopplæringen.

Ungdom og eventuelt voksne som har oppnådd en viss grunnkompetanse kan søke om en læreplass som bygger videre på den kunnskapen de har oppnådd innenfor et programområde.

⁴⁰ Helgeland (2018) s. 109

⁴¹ [samfunnskontrakt-for-flere-lareplasser-2022-2026.pdf \(regjeringen.no\)](#)

⁴² SRY – se: [Samarbeidsrådet for yrkesopplæring og faglige råd – – rådgivende utvalg for yrkesfagene \(sryogfagligerad.no\)](#)

Dette følger av forskrift til opplæringsloven § 6A-6 første ledd. Denne søknaden skal som hovedregel sendes til fylkeskommunen, og det må opplyses i søknaden om hvilken opplæringsordning søknaden omhandler. Dette fremkommer av forskrift til oppl. § 6A-5.

Videre plikter fylkeskommunen å formidle ungdommer som søker på læreplass videre til de virksomheter som har inngått avtaler med fylkeskommunen om å tilby læreplass, men lærebedriften velger selv hvem de eventuelt ønsker å inngå lærekontrakt med. Lærebedriften står også fritt til å velge å ikke ta inn en lærling.⁴³

Dersom en lærling ikke har fått tilbud om læreplass innen 1. september det året hvor vedkommende søker, er fylkeskommunen selv pliktig å finne alternativt utdanningsløp, eller tilby fagopplæring i skole. For kandidater til praksisbrev må opplæring tilbys i bedrift jf. avhandlingens punkt 1.3.1.1. Alternativ fagopplæring i skole er ikke gunstig for lærlingen, og er i stor grad sett på som en nødløsning⁴⁴. I 2020 var det ca. 1300 elever som valgte å starte alternativ vg3 i skole, av de ca. 7000 som sto uten læreplass. Dette kan skyldes at alternativ vg3 ikke er lønnet, og har oppstart senere på høsten enn normal læretid. Det har vært drøftet å innføre en lovfestet rett til læreplass for personer som har fullført vg2, men dette ansees å være en urimelig inngripen ovenfor en virksomhet.⁴⁵

Videre er det en forutsetning for lærlinger til fag- og svennebrev at søkeren må «(...) oppfylle vilkåra for inntak (...)» jf. forskriften § 6A-1 tredje ledd. Dette innebærer at lærlingen må ha bestått alle fagene innenfor sitt programområdes læreplan, eller ha «faglege føresetnader» til å følge opplæringen. Vilåret «faglege føresetnader» er videre beskrevet i forskriften § 6-37, hvor det fremkommer at fylkeskommunen må vurdere om søkeren har nødvendig kompetanse etter læreplanen til å kunne starte neste utdanningsår.

På den andre side er det ikke nødvendig å ha bestått alle fag for å søke opplæring i bedrift som lærekandidat eller praksisbrevkandidat.

Voksne over 25 år kan også bli formidlet på samme vis. Dette følger av forskrift til oppl. § 6A-10 jf. oppl. § 4A-3. For voksne er derimot ordlyden «kan» vesentlig. Spesielt om vi sammenligner med ordlyden i bestemmelsen i § 6A-6 «pliktar». Dette uttrykker at

⁴³ Ot. prp. nr. 41 (2006-2007) s. 38

⁴⁴ Aspøy/Nyen (2015) [Fafø 2015:46] s. 16

⁴⁵ Meld. St. 21 (2020-2021) punkt 3.4

fylkeskommunen ikke har samme forpliktelse for å tilby læreplass til voksne som den har til ungdom.

Etter det er blitt formidlet en læreplass i bedrift til søkeren, må disse inngå en lærekontrakt jf. oppl. § 4-2. Det følger av denne bestemmelsen at virksomheten som inngår lærekontrakt med lærlingen har arbeidsgiveransvar. Videre kreves det derfor at det inngås en arbeidsavtale mellom partene som oppfyller kravene stilt i aml. § 14-5.

Helt til slutt er inngåelse av lærekontrakt annerledes for kandidater til fagbrev på jobb. Dette kommer av at det er en forutsetning for ordningen at kandidaten allerede er arbeidstaker i bedriften hvor personen ønsker opplæring.⁴⁶

3.2 Vern mot diskriminering

Som tidligere fastslått gjelder reglene for forbud mot diskriminering etter ldl. også ved alle arbeidsforhold jf. ldl. § 29. Det blir eksplisitt slått fast i bokstav b at forbudet gjelder ved ansettelse, og i bokstav c at forbudet gjelder ved opplæring og kompetanseutvikling. Det er dermed ikke tvilsomt at arbeidsgiver må forholde seg til dette regelverket ved ansettelse av arbeidstakere. Det fremkommer av oppl. § 4-2 at lærling er å regne som arbeidstaker, og vil følgelig ha rettigheter etter dette lovverket, selv i det tilfellet hvor ldl. § 29 bokstav c ikke får anvendelse.

Etter ldl. §§ 6 flg. er bestemmelsene som regulerer hvordan dette forbudet faktisk er. For eksempel kan det utledes fra §§ 7 og 8 at en arbeidsgiver ikke kan lyse ut en stilling som vil gi enkelte persongrupper en dårligere forutsetninger enn andre til å søke, hverken åpenlyst eller indirekte, dette slås også fast i aml. § 13-2 første ledd.

Videre fremkommer det av ldl. § 30 hva en arbeidsgiver ikke har tillatelse til å spørre en potensiell arbeidstaker om. Dette inkluderer blant annet graviditet, livssyn, funksjonsnedsettelse eller seksuell orientering. Dersom jobbsøker selv tar opp ett av disse temaene med arbeidsgiver i et intervju, har derimot arbeidsgiver anledning til å diskutere temaet.⁴⁷

Selv om forbudet i utgangspunktet er absolutt, foreligger det enkelte unntak hvor arbeidsgiver kan innhente opplysninger om en potensiell arbeidstaker. Dette fremkommer blant annet i ldl.

⁴⁶ Se punkt 1.3.1.3

⁴⁷ Prop. 81 L (2016-2017) s. 331

§ 30 annet ledd dersom «opplysningene har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket.» Etter ordlyden «avgjørende» i bestemmelsen kreves det en høy terskel for at unntaket skal kunne benyttes. Videre kan opplysninger om en potensiell arbeidstakers samlivsform eller livssyn innhentes dersom arbeidsgiver har som formål å fremme livssynet, men da skal formålet eksplisitt fremkomme av den utlyste stillingen. Videre fremkommer det i aml. § 13-4 at noen opplysninger kan innhentes dersom det begrunnes i «stillingens karakter». Dette vil være en vurdering som må gjøres i hvert enkelt tilfelle, og det fremstår ikke etter ordlyden som klart hva som ligger i «stillingens karakter».

På den andre side er det flere yrker i arbeidslivet hvor det er helt normalt å stille krav til arbeidstakere, uten at dette regnes som diskriminering. Dette gjelder særlig yrker hvor feil yrkesutførelse kan få store konsekvenser enten for arbeidstaker selv, eller andre i samfunnet. For eksempel vil det være normalt å kunne kreve at en pilot ikke har større funksjonsnedsettelse. Arbeidsgiver har adgang til å utføre medisinske undersøkelser av potensielle arbeidstakere for yrker hvor det innebærer «særlig risiko» ved feil yrkesutførelse jf. aml. § 9-4 bokstav b, ved nevnt eksempel med piloten vil det kunne foreligge «særlig risiko» dersom piloten for eksempel er blind. Det følger av samme bestemmelse bokstav c at adgangen til å utføre medisinske undersøkelser også gjelder dersom det er nødvendig for å verne liv eller helse.

I utgangspunktet gjelder lovverket likt for lærebedrifter, opplæringskontor og opplæringsringer. Det kan tenkes situasjoner hvor en lærebedrift er nødt til å innhente informasjon om helsetilstanden til en lærling, for å være sikker på at læreplanen er tilpasset en eventuell helseutfordring. Videre har fylkeskommunen hjemmel til å godkjenne avtaler som avviker fra standard kontraktsinnhold dersom det gjelder lærlinger med nedsatt funksjonsevne, selv om det for lærlinger som skal følge normert utdanningsløp med sikte på fag- eller svennebrev ikke er anledning til å fravike kravene i læreplanverket.⁴⁸ Det fremstår derimot ikke klart fra ordlyden i lovverket hvor denne grensen går, og problemstillingen er heller ikke tolket i rettspraksis. Det må derfor antas at lærebedriften burde utvise noe forsiktighet ved innhenting av personlige opplysninger.

Videre kan vi utlede fra statistikk at det er lavere sjansje å få læreplan for personer med innvandringsbakgrunn, dette gjelder både førstegenerasjonsinnvandrere, og barn født i Norge med foreldre fra et annet land. Rundt 62% av søkere til lærlingplass med innvandrerbakgrunn

⁴⁸ Forskrift til oppl. § 6A-9.

fikk i 2017 og 2018 tilbud om læreplass, mens snittet for søkere med norsk etnisitet lå på 78%.⁴⁹ Det er ingen forskjell i antall tilbudte læreplasser avhengig av botid i Norge for personer med innvandrerbakgrunn.

På den andre siden gjorde søkere med innvandrerbakgrunn det noe dårligere karaktermessig på skolen. Dette kan være en medvirkende faktor til hvorfor denne gruppen med søkere har noe lavere antall tilbudte lærekontrakter. Det kan derimot være vanskelig å avdekke diskriminering fra lærebedriften sin side all den tid virksomheten ikke er pliktig til å inngå lærekontrakt med formidlet lærling.⁵⁰

4. Rettigheter underveis i opplæringen

Det er etablert tidligere i denne avhandlingen at læreforholdet reguleres både av opplæringsretten og arbeidsretten jf. blant annet oppl. § 4-2. Hvilket regelverk som gjelder, vil derfor være avhengig av hvilket spørsmål som skal besvares. Dette kommer av hovedregelen i nevnt bestemmelse annet ledd hvor det fremkommer at lærlinger har rettigheter og plikter etter lov og tariffavtaler. Det er som tidligere nevnt enkelte bestemmelser i de ulike lovverkene som er så forskjellige at kun en av lovene kan gjelde. I dette kapittelet skal noen av disse tilfellene utforskes.

4.1 Lærlingens plikter

Ettersom lærlingen regnes som en alminnelig arbeidstaker jf. oppl. 4-2 vil de plikter som andre arbeidstakere har etter aml. også gjelde for lærlinger. Blant annet vil arbeidstakers medvirkningsplikt etter aml. § 2-3 være gjeldende. Denne bestemmelsen plikter blant annet arbeidstaker til å medvirke til bedriftens HMS arbeid ved å blant annet bruke påbudt verneutstyr.

Videre følger det av oppl. § 3-4 annet ledd at lærlingene er pliktig å være aktivt med i opplæringen. En naturlig forståelse av å «være aktivt» med i opplæringen innebærer at lærlingen må ta del i arbeidet som lærebedriften utfører.

⁴⁹ Utdanningsdirektoratet (2019) [Statistikk]

⁵⁰ Ot. prp. nr. 41 (2006-2007) s. 38

4.2 Lærlingens rettigheter

Det følger av oppl. § 4-2 annet ledd at lærlingen har de rettigheter som følger av lov og tariffavtaler. Tariffavtaler vil ikke bli behandlet i denne avhandlingen, men det er viktig å være klar over at det i stor grad er tariffavtalene som regulerer lønnsvilkårene.

4.2.1 Arbeidsmiljøet

Videre oppstiller oppl. en rekke krav til lærebedriften i § 4-4. Denne bestemmelsen kan anvendes antitetisk for å beskrive rettigheter for lærlingen. Blant annet skal lærebedriften legge til rette for at lærlingen kan oppnå kravene som er fastsatt i læreplanen. Videre i annet ledd fremkommer det at lærlingen har krav på et godt arbeids- og læremiljø. Denne bestemmelsen er i samsvar med aml. § 4-1, hvor det også fremkommer at arbeidsmiljøet skal være «fullt forsvarlig» ut fra en helhetlig vurdering av alle faktorer. Det er heller ikke her klart ut fra ordlyden hva som ligger i «fullt forsvarlig» ettersom dette er et meget omfattende begrep, men i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning⁵¹ (heretter kalt OLM) stilles det en rekke konkrete krav til arbeidsplassen. Blant annet utarbeidelse av risikovurdering og en rekke fysiske krav avhengig av type arbeid som utføres.

4.2.2 Arbeidstid

Lærlingens arbeidstid skal ikke være lenger enn hva som er vanlig for andre arbeidstakere i yrket. Dette fremkommer av oppl. § 4-4 annet ledd siste setning. Dette gjelder tilsvarende for opplæringstid. Ettersom opplæringstid også faller innenfor bestemmelsen medfører dette at lærlingen skal ha tid til å dokumentere det de har fått opplæring i, og gjennomføre annen teoretisk opplæring i arbeidstiden. Kurs og skole faller dermed også inn under bestemmelsen.
52

Videre er det kapittel 10 i arbeidsmiljøloven som regulerer arbeidstid for andre arbeidstakere. Det kan finnes bestemmelser i enkelte tariffavtaler som også regulerer arbeidstid. Det er særlige hensyn som må ivaretas dersom lærlingen er under 18 år. Disse fremkommer av aml. kapittel 11 og OLM.

Alminnelig arbeidstid er etter opplæringsloven regulert til maksimalt 9 timer pr. 24 timer, og 40 timer pr. syv dager jf. aml. § 10-4 første ledd, men det kan finnes særordninger i

⁵¹ Forskrift 06. desember 2011 nr. 1355.

⁵² Aanonsen (2021) s. 21.

enkeltyrker med hjemmel i tariffavtaler. Ved overtid vil lærlinger ha krav på samme overtidslønn som andre arbeidstakere. Hovedregelen er at overtid skal unngås med mindre det «foreligger et særlig og tidsavgrenset behov» jf. aml. § 10-6. Ordlyden i bestemmelsen tilsier at det vil måtte foretas en vurdering i hvert enkelt tilfelle, men situasjoner hvor det kan være snakk om driftsstans, med konsekvenser for liv, helse eller samfunnet for øvrig vil for eksempel kunne falle innenfor. Videre er det grenser for hvor mye overtid som kan jobbes, som fremkommer av bestemmelsen i aml. § 10-6.

Avslutningsvis har lærlinger også krav på ferie jf. ferieloven⁵³ § 2. Dette følger av at lærlingene er slått fast å regne som arbeidstakere, og det videre fremkommer i feriel. § 3 at loven er preseptorisk, med mindre det foreligger særskilt skriftlig unntak.

4.2.3 Rett til opplæring

Lærlingenes rett til opplæring følger av oppl. § 3-4 annet ledd, som pålegger «undervisningspersonalet» å legge til rette for at opplæringen gjennomføres i samsvar med læreplanen innenfor sitt fag.

Det er ikke tvilsomt at lærebedriften må regnes som «undervisningspersonalet» etter lovens ordlyd, da det er lærebedriften som er ansvarlig for lærlingens opplæring. Som nevnt i punkt 4.2.1 skal virksomheten tilrettelegge for at lærlingen skal kunne oppnå målene satt i læreplanen, blant annet ved å utarbeide en intern plan for opplæring jf. oppl. § 4-4 første ledd.

Videre fremkommer det i aml. § 4-2 andre ledd at arbeidssituasjonen skal utformes slik at arbeidstakere gis mulighet til faglig utvikling, og at det skal gis tilstrekkelig informasjon og opplæring. Videre fremkommer det av aml. § 3-2 at arbeidstakere skal gis nødvendig opplæring for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen.

I OLM presiseres kravet som stilles i aml. § 3-2 i kapittel 8. Her fremkommer det blant annet at opplæringen skal gjentas dersom det er nødvendig, og at arbeidstakerne skal få opplæring på et språk de behersker. Videre er det særskilt fastsatt at ved opplæring av personer under 18 år skal det tas særlig hensyn til manglende arbeidserfaring og at de ikke er fullt utviklet.

Lærlingene har krav på noe mer opplæring enn en vanlig arbeidstaker. Dette skyldes at det første året av læretiden er et opplæringsår, dersom lærlingen følger hovedmodellen. I løpet av dette opplæringsåret er det naturlig å anta at lærlingen skal motta opplæring, og dermed ikke

⁵³ Lov 29. april 1988 nr. 21 – lov om ferie (Ferieloven – feriel.)

arbeide selvstendig. Lærlingene er dermed ikke en del av ordinær arbeidskraft for virksomheten i løpet av dette året. Det burde nok være tilfelle at lærlingen jobber sammen med en instruktør eller annen faglig sterk person i løpet av denne tiden, for å sørge for at læringsutbyttet blir best mulig, men det virker å finnes nok anekdotisk bevis for at dette ikke alltid er tilfelle⁵⁴.

På den andre siden har ikke lærlingen en absolutt rett til å få den opplæringen som kreves for å oppnå kompetansemålene, lærebedriften er kun forpliktet til å legge til rette for at slike kompetansemål kan nås. Blant annet er ikke lærebedriften ansvarlig for mangel i kompetanse som skyldes sykdom, eller andre forhold som ensidig skyldes lærlingen.⁵⁵

Det eksisterer en underrettsdom fra gulating lagmansrett som er relevant i denne sammenhengen. Avgjørelsen i LG-2009-63564. I denne saken kom lagmannsretten frem til at en fotograf hadde gitt tilstrekkelig opplæring til at en fotografilærling ikke hadde krav på kompensasjon. Lærlingen mente at opplæringen hun hadde fått var så utilstrekkelig at hun hadde krav på lønn som butikkmedarbeider i den tiden hun hadde vært lærling.

I saken var det inngått lærekontrakt med læretid på opptil 4 år. Dette fordi lærlingen ikke hadde bestått fag i læreplanen for VG1. Lærlingen fulgte dermed ordningen for full opplæring i bedrift. Etter 2 år ble lærlingen syk og ønsket å heve lærekontrakten, og å bli kompensert for manglende opplæring. Lagmannsretten uttaler i avgjørelsen at en lærling har krav på full lønn som en ufaglært arbeider dersom en virksomhet benytter seg av lærlingen som normal arbeidskraft, eller vesentlig tilsidesetter kravene som følger av lærekontrakten.

Lærlingen anførte i saken at hun hadde brukt for lang tid på trivielle og «kjedelige» arbeidsgjøremål, istedenfor å få opplæring innenfor «sentrale emner» i læreplanen. Lagmannsretten konkluderte med at de kjedelige oppgavene også var en del av yrket, og dermed måtte påregnes som arbeidsoppgaver.

Lærlingen mente også at det var flere mangler i forhold til dokumentasjonen av gitt opplæring, blant annet en opplæringsplan. Fotografen anførte at han hadde en plan for opplæring, men at denne ikke var skriftlig nedtegnet. Retten konkluderte med at det forelå

⁵⁴ Dette er en påstand som bygger på samtaler med personer som har vært lærlinger i egen krets. Men det finnes også artikler i for eksempel Frifagbevegelse hvor denne problemstillingen fremkommer. Eksempelvis <https://frifagbevegelse.no/arbeidsmanden/silje-er-larling-i-securitas-hun-forstar-godt-hvorfor-vekker-streiker-for-henne-6.158.731229.b051272a80>

⁵⁵ Helgeland (2018) s. 118

mangler, men at lovverket på daværende tid ikke nødvendigvis krevde en skriftlig opplæringsplan, selv om en muntlig plan er vanskelig å dokumentere.

Retten la betydelig vekt på tidspunktet for heving av lærekontrakten. Denne ble hevet ca. halvveis inn i læretiden, og lagmannsretten konkluderte derfor med at det enda var tilstrekkelig tid til å få opplæringen i de manglende emnene.

Avslutningsvis følger det av oppl. § 4-4 tredje ledd at det er lærebedriften som har ansvaret for å melde lærlingen opp til avsluttende prøve (fag/svenneprøve, praksisbrevprøve eller kompetanseprøve) nærmest den datoen før læreforholdet avsluttes. Men det presiseres i forskriften § 3-47 at det kun er første gangen det er lærebedriften som er ansvarlig for oppmelding. Det vil si at dersom første forsøk på avsluttende prøve mislykkes, er det ikke lærebedriften som er ansvarlig for oppmeldingen.

4.2.4 Tilrettelegging og spesialundervisning

Lærlingene har rett til tilrettelegging av arbeidet etter aml. § 4-2 på lik linje som andre arbeidstakere. Det samme gjelder retten for å få tilrettelagt arbeidet dersom arbeidsevnen blir redusert etter § 4-6, dette for å kunne utnytte eventuell restarbeidskapasitet. Videre følger det av oppl. § 1-3 at opplæring skal tilpasses den evnen og forutsetningene lærlingen, praksisbrevkandidaten eller lærekandidaten har. Men selv om opplæringen blir tilpasset har lærlinger med mål om fag- eller svennebrev ikke anledning til å tilpasse kompetansemålene etter læreplanen.

Videre har lærlinger tilgang til pedagogisk-psykologisk helsetjeneste på lik linje som elever i den videregående skole jf. oppl. § 4-2 fjerde ledd. Det følger også av samme bestemmelse at lærekandidater har særskilt tilgang på spesialundervisning dersom de ikke har eller kan få «tilfredsstillende utbytte» av opplæringen uten spesialundervisning. Med dette betyr ikke nødvendigvis at andre lærlinger ikke kan ha rett til et slikt tilbud.

4.3 Endring i læreforhold

Det er mulig for lærlingen å endre lærekontrakten i løpet av dennes varighet. Denne adgangen finnes i oppl. § 4-6. Bestemmelsen gir lærlinger adgang til å endre deres lærekontrakter til opplæringskontrakter hvor praksisbrev eller kompetanseprøve er målet. Dette kan være hensiktsmessig for lærlinger som ser at de ikke har oppnådd nødvendig kompetanse for å gjennomføre fag- eller svenneprøve, eller det kan skyldes andre forhold. På lik linje gir denne bestemmelsen praksisbrevkandidater eller lærekandidater mulighet til å endre deres

opplæringskontrakter til lærekontrakter med fag- eller svennebrev som mål. Dette kan være hensiktsmessig dersom det vises at kandidaten oppnår større fagforståelse enn det som originalt ble antatt at kandidaten ville gjøre. Begge disse endringene krever godkjenning fra fylkeskommunen, samt at både lærling og lærebedrift må være enig i endringen.

4.4 Permisjon, sykdom og andre avbrudd under opplæringen

I utgangspunktet kan læretiden forlenges ved avtale mellom partene, slik at permisjon og sykdom i utgangspunktet ikke skal være et hinder for å avlegge avsluttende prøve. Dette følger av forskrift til opplæringsloven § 3-46 annet ledd tredje setning. En naturlig tolkning av denne bestemmelsen er at den hjemler utvidelse av læretiden dersom lærlingen har behov for dette.

I utgangspunktet vil også lærlinger ha de samme rettigheter til permisjon som andre arbeidstakere etter gjeldende bestemmelser i aml. Det finnes også avtaler som virksomheten kan inngå som gir flere rettigheter til arbeidstakere, for eksempel IA⁵⁶, men denne ordningen vil ikke bli vurdert i denne avhandlingen. Bestemmelsene om arbeidstakeres rettigheter til permisjon finnes i aml. kapittel 12. Med permisjon menes et bestemt tidsrom hvor arbeidstakeren er fritatt for sin arbeidsplikt, og fravær dermed vil være lovlig.⁵⁷

På den andre siden er ikke lærebedriften forpliktet til at lærlingen skal oppnå alle målene i læreplanen, og bestå en avsluttende prøve. Et eventuelt fravær som lærlingen har vil dermed kunne føre til at lærlingen ikke mottar all den opplæringen som vedkommende skulle hatt i utgangspunktet, med de konsekvenser dette kan ha for muligheten til å gjennomføre en avsluttende prøve.

Når det kommer til hvilke rettigheter en lærling har ved sykdom er dette rettslig avklart i avgjørelsen HR-2015-2085-A.

4.4.1 Premisset for avgjørelsen HR-2015-2085-A

Denne saken gjaldt hvorvidt en lærling som har hatt et lengre sykeavbrudd har rett til utvidet læretid tilsvarende den perioden lærlingen var syk, slik at lærlingen ville fått fullføre sin utdanning, og oppnå yrkeskompetanse. I den spesifikke saken gikk lærlingen (A) til sak mot lærebedriften.

⁵⁶ Inkluderende arbeidsliv. Kan lese om dette på https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/id947/

⁵⁷ Skjønberg m.fl. (2022) s. 496

A inngikk lærekontrakt med sikte på fagbrev i ambulansefaget med St. Olavs hospital HF med lærested X Ambulanse. A har i løpet av læretiden sin blitt sykemeldt i en periode på 7 måneder, og dermed mistet store deler av sin læretid. A ønsket å få forlenget sin læretid slik at hun kunne avslutte sin utdanning, men lærebedrift ønsket ikke å forlenge læretiden.

Lærebedriften hadde allerede fått godkjent av fylkeskommunen at As lære plass skulle bortfalle grunnet permitteringen jf. reglene i oppl. § 4-6. Dette vedtaket ble derimot omgjort etter A klaget på vedtaket.

A begrunnet ønsket om å fullføre læretiden sin basert på flere faktorer. Blant annet ble det anført at loven ikke var konstruert med en slik situasjon for øyet hvor en lærling har lovlig permisjon fra lære plassen. Videre mente A at samfunnsmessige hensyn tilsa at lærebedriften burde vært forpliktet til at lærlinger får fullført sin opplæring ved slike opphold, slik at lærlingen ikke sitter igjen uten fagbrev og forfalt studielån.

Lære plassen på sin side anførte at ansvaret for den videre opplæringen falt på fylkeskommunen, ikke lærebedriften. Videre anførte lærebedriften at denne kun var forpliktet til å forholde seg til de datoer som fremkom i lærekontrakten jf. oppl. §§ 4-2 og 4-6, og at arbeidsforholdet måtte regnes som bortfalt når sluttdato jf. lærekontrakten var nådd.

4.4.2 Høyesteretts vurdering

Høyesterett starter sin vurdering med å uttrykke enighet i As presumsjon om at samfunnsmessige, og individuelle hensyn kunne tale for at lærlinger etter lengre avbrudd skal kunne fortsette i lærebedriften, men at det reelle spørsmålet er hvorvidt lærebedriften er forpliktet til å gjøre en slik forlengelse. Her kom Høyesterett frem til at en slik plikt ikke foreligger jf. avsnitt 22.

Videre henviser Høyesterett til oppl. § 3-3 hvor det fremkommer at dersom fylkeskommunen ikke klarer å formidle lære plass, så må fylkeskommunen selv tilby alternativ opplæring i skole, og at dette også er gjeldende for en lærling som trenger ny lære plass jf. forarbeidene.⁵⁸ Videre i avsnitt 25 legger Høyesterett til grunn at det er frivillig å være lærebedrift, og at lærebedriften selv velger om, og hvem de ønsker å ta inn som lærlinger jf. forskrift til oppl. § 6A-6. Høyesterett understreker også i dette avsnittet at det ikke fremkommer noen plikt til forlengelse av læretiden etter oppl. § 4-4, som er den bestemmelsen som regulerer pliktene til lærebedriften.

⁵⁸ Ot.prp. nr. 41 (2006-2007) s. 54

Høyesterett legger så til grunn at lærlingens arbeidsforhold er høyst midlertidig av karakter, og eksplisitt regulert av lærekontrakten, hvor det er en bestemt start og sluttdato å forholde seg til. Videre at den inngåtte lærekontrakten ikke er avhengig av om lærlingen har fått den opplæringen som kreves for å nå kompetansemålene og dermed bestå en fagprøve.

Det ble av Høyesterett lagt vekt på ordlyden i oppl. § 4-2 tredje ledd som sier at når læretiden er over faller arbeidskontrakten bort. Høyesterett la også vekt på forarbeidene NOU 1995:18, hvor det i punkt 32.3.11 slås fast at bestemmelsen om arbeidsforholdets opphør ved lærekontraktens utløp skal være «absolutt».

Det ble videre lagt vekt på at lærekontrakten er en standardisert kontrakt hvor partene har begrenset mulighet til å endre innholdet, og enhver slik endring må godkjennes av fylkeskommunen jf. oppl. § 4-6. Høyesterett kom frem til at det ikke var noen holdepunkter for å tillegge noen plikt til forlengelse etter ordlyden i lærekontrakten.

Videre foretok Høyesterett en vurdering av om bestemmelsene om urimelighet etter avtaleloven⁵⁹ § 36 kunne påberopes i denne saken. Det kom Høyesterett frem til at ikke var mulig, og at det kun kan finnes et høyst begrenset rom for avtalesensur på grunn av lærekontraktens grunnlag.

Høyesterett konkluderte dermed med at det ikke fantes noen hjemmel for en ensidig forlengelse av læretiden, og at lærekontrakten dermed bortfalt 31. august 2012 med det resultat at også arbeidsforholdet opphørte. Lærebedriften var følgelig ikke forpliktet til å fortsette opplæringen av A, og det falt på fylkeskommunen å finne ny lære plass.

Konklusjonen til Høyesterett er i stor grad i tråd med ordlyden i gjeldende lovverk. Derimot ble ikke alle problemstillinger som kan oppstå avklart. Det finnes tvetydige bestemmelser som ikke ble vurdert i saken av Høyesterett. Disse vil bli kortfattet redegjort for i det følgende.

4.4.3 Plikt til å skaffe ny lære plass

Høyesterett tok ikke stilling i avgjørelsen til hvor langt denne plikten faktisk rekker. Etter bestemmelsen i forskrift til opplæringsloven § 6A-6 annet ledd er fylkeskommunen forpliktet til å formidle søkere med «ungdomsrett» til lærebedrifter hvor det er inngått avtale om lære plass. Ungdomsrett er den retten til videregående opplæring som ungdom under 25 år har, og gjelder normalt i tre år fra påbegynt videregående utdanning. Videre følger det av

⁵⁹ 2 Lov 31. mai 1918 nr. 4 – Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven – avtl.)

forskriftens § 6A-10 at fylkeskommunen også «kan» formidle voksne med rett til videregående opplæring. Voksne født før 1978 som kun har gjennomført grunnskole som høyeste utdanning, har samme rettigheter som ungdom etter kapittel 4 i oppl.

Videre fremkommer det i oppl. § 4A-3 første ledd at voksne født etter 1978 som kun har fullført grunnskole kan etter søknad ha rett til videregående opplæring for voksne. Videre i samme bestemmelse annet ledd fremkommer det at voksne som er tatt inn i videregående opplæring har en fullføringsrett, uavhengig om de har opplæringsrett etter første ledd i samme bestemmelse.

Videre følger det av forskriftens § 6A-9 at personer som har lovfestet rett til opplæring, men som ikke får tilbud om læreplass skal tilbys alternativ VG3. Fullføringsretten innebærer at voksne som har opplæringsrett også har rett til alternativ VG3 i skole dersom de ikke formidles til bedrift.⁶⁰

Det fremkommer også av oppl. § 4-6 syvende ledd skal fylkeskommunen «søkje å skaffa» lærlinger en ny læreplass dersom lærekontrakten deres heves på grunn av forhold på lærebedriftens side, enten fordi bedriften har måttet stanse sin produksjon eller har mistet godkjenningen som lærebedrift. Ordlyden «søkje» er vesentlig i denne bestemmelsen. Etter en ren ordlydstolkning medfører ikke ordlyden at fylkeskommunen har en absolutt plikt til å tilby en ny læreplass, fylkeskommunen har kun plikt til å forsøke å finne en ny læreplass.

På den andre side er det også vesentlig at denne bestemmelsen regulerer fylkeskommunens plikt ved forhold som ensidig tilligger virksomheten, og det må derfor utvises forsiktighet ved å si at denne bestemmelsen også vil gjelde i de tilfellene hvor avbruddet ensidig skyldes forhold på lærlingens side.

Etter den nye opplæringsloven⁶¹ som ble vedtatt i juni 2023 fremkommer det av § 5-6 at søkere som oppfyller vilkårene for å bli formidlet, også har rett til læreplass. Men som det fremkommer i forarbeidene⁶² er det ingen som har en absolutt rett til læreplass i bedrift. Det vil heller ikke finnes noen hjemmel i den nye opplæringsloven som direkte gir lærlinger rett til utvidet læretid ved sykdom, eller andre avbrudd.

⁶⁰ Aanonsen (2021) s. 29

⁶¹ Lov 09. juni 2023 nr. 30 – Opplæringslova - IKKE I KRAFT

⁶² Prop. 57 L (2022-2023) punkt 42.3.1

For å oppsummere har fylkeskommunen en plikt til å forsøke å formidle personer med opplæringsrett til ny læreplass, dersom den originale læreplassen bortfaller av uansett grunn. Men det kan ikke sies å være en absolutt plikt, ettersom det både er frivillig å være lærebedrift og det er frivillig å velge å inngå lærekontrakt med en lærling. Det er dermed upresist å tolke avgjørelsen i HR-2015-2085-A slik at det foreligger en plikt hos fylkeskommunen til å finne ny læreplass til lærlingen.

4.4.4 Setter avgjørelsen prejudikat for andre avbrudd?

Med andre avbrudd menes her alle andre grunner for opphold i læretiden enn sykdom. Grunnen til at problemstillingen er interessant er fordi bestemmelsen som Høyesterett sikter til i avsnitt 30 at «den særskilte regelen om avbrudd ved permisjon (...)» som følger av oppl. § 4-6 nåværende sjette ledd og som ikke fikk anvendelse i avgjørelsen, ikke er videre tolket i rettspraksis eller annen juridisk litteratur, og det fremkommer heller ikke noen åpenbar endring av gjeldende rett i det nye lovverket, som ikke er i kraft enda. Det er derimot en anerkjent tolkning at dommen gjelder for andre avbrudd også, med mindre det foreligger særlige grunner for at avgjørelsen ikke skal ha betydning. Det kan være hensiktsmessig at lærlinger gis rett til utvidelse av læretiden i visse tilfeller, men som tidligere nevnt i avhandlingen er det sett på som en vesentlig innskrenkning i privatautonomien, som ligger til grunn i arbeidslivet, å skulle pålegge en virksomhet å forlenge en slik avtale mot sin vilje. Tidligere i avhandlingen er permisjon delvis redegjort for, men hvilken betydning har avgjørelsen i HR-2015-2085-A for lærlinger som ønsker å permitteres, for så å utvide læretiden etter end permisjon?

Som tidligere nevnt vil normalen ved permisjon være at partene avtaler dette seg imellom, og det legges til grunn at en slik frivillig avtale mellom begge parter vil gi rett til utvidet læretid jf. forskrift til opplæringsloven § 3-46. I slike tilfeller vil det være uproblematisk at læretiden forlenges. Men hva med de tilfellene hvor lærebedriften motsetter seg permisjonen?

Det er lagt til grunn at lærlingene har rett til permisjon etter reglene i arbeidsmiljøloven på lik linje som andre arbeidstakere. Dersom en lærling gjør en slik rett gjeldende vil vedkommende dermed i utgangspunktet ha rett til å ta den permisjonen som følger av den bestemmelsen som regulerer forholdet lærlinger søker permisjon for. Det som derimot er problematisk, er i hvilken grad lærlingen kan forvente å få komme tilbake til læreplassen dersom lærekontrakten løper ut mens denne er i permisjon. For å kunne gjøre en slik vurdering er det viktig at hensynet bak rettigheten til permisjon vurderes. Den lovfestede permisjonen etter norsk rett er

i utgangspunktet viktig for å kunne ivareta velferden til arbeidstaker, og dens familie, sikre likestilling i arbeidslivet og bidra til et inkluderende arbeidsliv.⁶³

Dersom dette overføres til å skulle gjelde lærlinger, som ved å miste læreplassen sin kan risikere å ikke få anledning til å avlegge avsluttende prøve, og dermed ikke oppnå den kompetansen som for øvrig er ønskelig i samfunnet. Dette kan få konsekvenser som at lærlingen blir stående utenfor arbeidslivet⁶⁴, og mulig sitter igjen med studielån og svakere økonomi.

Ettersom spørsmålet ikke er rettslig utprøvd er det særdeles vanskelig å skulle se for seg noen annen konklusjon enn at avgjørelsen også vil gjelde ved lovlig permisjon forårsaket av andre grunner enn sykdom. Det finnes ingen holdepunkter i lovverket, forarbeidene eller juridisk litteratur til å kunne konkludere annerledes. Dette er en problemstilling som burde vært drøftet mer ved utarbeidelse av den nye opplæringsloven.

4.4.5 Får avgjørelsen betydning for lærekandidater, praksisbrevkandidater og kandidater for fagbrev på jobb?

I utgangspunktet vil avgjørelsen ha lik betydning for lærekandidater og praksisbrevkandidater som for lærlinger etter normalordningen. Unntaket er for kandidater for fagbrev på jobb, hvor det kan antas at denne avgjørelsen i utgangspunktet ikke vil ha noen særlig betydning. Dette begrunnes i at det ikke er lærekontrakten som er det primære rettsgrunnlaget for lærlinger etter ordningen fagbrev på jobb. Kandidater for fagbrev på jobb henter primært sine rettigheter etter arbeidskontrakten sin, og ikke etter lærekontrakten. I utgangspunktet vil ikke kandidaten for fagbrev på jobb miste sitt ansettelsesforhold dersom lærekontrakten går ut.

På den andre side er det ikke sikkert lærebedrift vil ønske å forlenge, eller inngå ny lærekontrakt med kandidaten for fagbrev på jobb. Det kan dermed føre til at kandidaten ikke får avlegge avsluttende prøve, selv om arbeidsforholdet vil bestå.

5 Avslutning av læreforhold

De aller fleste læreforhold avsluttes ved at læretiden utløper på datoen som er bestemt i lærekontrakten. Det er i utgangspunktet ikke avgjørende hvorvidt lærlingen har oppnådd

⁶³ Skjønberg m.fl. (2022) s. 497

⁶⁴ Aspøy, Nyen (2015) [Faf0 2015:46] s. 16

fagkompetanse. Det er kun hvorvidt kontrakten får løpe til den fastsatte datoen, med etterfølgende opphør av lærekontrakt og arbeidsforhold som er av betydning.

Dersom en av partene ønsker å avslutte lærekontrakten eller arbeidsforholdet tidlig må denne heves etter gjeldende regelverk. Denne problemstillingen vil være rammeverket for det følgende kapittelet. Den nye opplæringsloven, og hvordan denne vil påvirke hevinger av lærekontrakter vil også bli nevnt.

5.1 Betydningen av lærekontrakten

Det klare rettslige utgangspunktet for de fleste læreforhold er lærekontrakten. Dette er uttrykkelig slått fast i oppl. § 4-2 tredje ledd. Lærlinger flest utleder dermed primært sine rettigheter fra lærekontrakten, selv rettighetene lærlingene har etter andre lovverk er også hjemlet i denne bestemmelsen.

Dette betyr i praksis at med unntak for kandidater til fagbrev på jobb, så vil arbeidsforholdet bortfalle i alle tilfeller dersom lærekontrakten skulle løpe ut. Denne bestemmelsen blir videreført i den nye opplæringsloven § 7-4, men det er interessant å merke seg ordlyden i femte ledd. Der blir rettsregelen som gjelder for kandidater til fagbrev på jobb også etablert.⁶⁵

5.2 Stillingsvern

Med begrepet stillingsvern menes det de rettsregler som er utarbeidet for å beskytte arbeidstakers arbeidsforhold mot urimelig inngripen eller avslutning fra arbeidsgivers side. Reglene om stillingsvern bygger i stor grad på to primære hensyn. Det første hensynet er å sikre at arbeidstakere ikke urettmessig blir fratatt sitt arbeid. Det er lagt til grunn i aml. at arbeid er en viktig del av et menneskes liv, og selvutvikling. Det andre hensynet er av økonomisk art, et menneske skal kunne leve et forutsigbart liv med mulighet til å forsørge for seg selv og sin familie.⁶⁶

Selv om dette kapittelet i hovedsak vil dreie seg om lærlingers stillingsvern, så er det interessant å se på normalsituasjonen for andre arbeidstakere først. De generelle reglene om oppsigelse finnes i aml. kapittel 15. Det stilles et generelt krav til saklighet i aml. § 15-7 som innebærer at en virksomhet må ha en gyldig grunn til å kunne si opp en arbeidstaker. I hovedsak slår bestemmelsen fast at dersom en arbeidstaker skal sies opp må det kunne

⁶⁵ Se også Prop. 57 L (2022-2023) s. 591

⁶⁶ Skjønberg m.fl. (2022) s. 569-570

begrunnes saklig i forhold på virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers side. Videre kan ikke oppsigelsen skyldes outsourcing og det kan ikke være ledige stillinger andre steder i virksomheten som arbeidstaker er kvalifisert til å fylle.

Det skilles mellom oppsigelse og avskjed. Ved avskjed skal arbeidstaker ha gjort seg skyldig i et grovt pliktbrudd, og arbeidsgiver kan kreve umiddelbar avskjedigelse av arbeidstakeren jf. aml. § 15-14. Arbeidsgiver kan videre kreve at arbeidstaker suspenderes fra sitt arbeidsforhold mens en undersøkelse om slikt pliktbrudd har funnet sted blir utført jf. aml. § 15-13. Det ligger i ordlyden «grovt pliktbrudd» en høy terskel som må oppnås for at arbeidsgiver skal kunne påberope seg disse rettsreglene.

Videre finnes det særskilte stillingsvernsregler i aml. §§ 15-8 og 15-9. I korte trekk sier disse bestemmelsene at en arbeidstaker ikke kan sies opp i løpet av de 12 første månedene av sykdom, eller ved graviditet. Videre fremkommer det at dersom oppsigelse innenfor de bestemte tidsrommene finner sted er det arbeidsgiver som må bevise med overveiende sannsynlighet at oppsigelsen ikke skyldes forhold nevnt i bestemmelsene §§ 15-8 eller 15-9.

Reglene i ldl. kan også få anvendelse dersom det kan sannsynliggjøres at en oppsigelse skyldes etnisitet, livssyn, legning eller noen av de andre særskilte forholdene nevnt i bestemmelsene i ldl.

For arbeidstakere er det fri adgang til å levere oppsigelse. Dersom oppsigelse fra arbeidstakers side skyldes vesentlig brudd på arbeidsavtale, kan arbeidstakere kreve å si opp med umiddelbar virkning.

Avslutningsvis vil disse reglene gjelde fullt ut for kandidater for fagbrev på jobb. For kandidater til fagbrev på jobb vil også lærekontrakten bortfalle dersom arbeidsforholdet opphører. For andre lærlinger er det presisert i ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 331 at stillingsvernsreglene etter aml. ikke gjelder for lærlinger, utenom nevnt unntak.⁶⁷

Det som derimot er noe uklart er hvorvidt bestemmelser i andre lovverk som kan falle inn under begrepet stillingsvern også er omfattet, for eksempel reglene i ldl. kapittel 5.

5.2.1 Stillingsvern for lærlinger

De aktuelle rettsreglene som angir hvilket stillingsvern lærlinger har fremkommer i oppl. § 4-6. Ettersom det fremkommer i oppl. § 4-2 tredje ledd at arbeidsavtalen bortfaller dersom

⁶⁷ Se også ot. prp. nr. 36 (1996-1997) s. 175

lærekontrakten enten utløper eller blir hevet, legges det til grunn at stillingsvernet i hovedsak følger lærekontrakten. Videre fremkommer det i § 4-6 at ved enighet kan partene heve lærekontrakten så lenge fylkeskommunen varsles om dette jf. annet ledd. Fylkeskommunen vil i utgangspunktet ikke ha rett til å påvirke avgjørelsen så lenge den er gjort frivillig av begge parter, men kan ha en undersøkelsesplikt for å avdekke at det faktisk foreligger enighet om heving.

Det som derimot er mer problematisk er dersom partene ikke er enige om heving av lærekontrakten. Det oppstilles 3 alternative vilkår for å kunne heve kontrakten i oppl. § 4-6 tredje ledd. Det første vilkåret er at den andre parten må ha gjort seg skyldig i «vesentlige» brudd på de pliktene som fremkommer i lærekontrakten. Ordlyden «vesentlige» kan sammenlignes med bruken av ordet «grovt» i aml., og tilsier at det kreves en terskel for å kunne påberope seg regelen. Det neste vilkåret er at kontrakten kan heves dersom en av partene ikke kan fortsette i læreforholdet. Det siste vilkåret for å heve kontrakten er dersom lærlingen skriftlig varsler om at det er en urimelig ulempe å fortsette læreforholdet. Det siste vilkåret er kun en rettighet for lærlingen.

Videre ved ensidig heving av lærekontrakten skal lærlingen gis mulighet til å uttale seg før det fattes vedtak, og det faller på fylkeskommunen å avgjøre om, og når lærekontrakten bortfalt.

Videre er det forskjell på hvordan rettsreglene anvendes avhengig av om lærekontrakten og arbeidsavtalen er inngått med samme part, eller om lærekontrakt og arbeidskontrakt er inngått med forskjellige juridiske personer.⁶⁸

Ved frittstående lærebedrifter vil det måtte foretas en vurdering av forholdene som ligger til grunn for heving. Disse vil bli nærmere redegjort for under punkt 5.3.

5.2.2 Stillingsvern ved trepartsforhold

Hvilke regler som skal gjelde ved trepartsforhold ble innført i lovteksten i 2007. Det fremkommer av forarbeidene⁶⁹ at endringen var en videreføring av det som tidligere var første ledd, men at endringen skulle presisere enkelte forhold som ikke var uttrykt klart i lovteksten.

Blant annet var det ved denne endringen presiseringen kom om at dersom arbeidsavtale og lærekontrakt er inngått med en frittstående lærebedrift kan førstnevnte ikke heves med mindre lærekontrakten kan heves etter reglene i oppl. § 4-6. Dette er for så vidt en fornuftig

⁶⁸ Trepartsforhold, se punkt 1.3.6 om lærebedrifter

⁶⁹ Ot. prp. nr. 41 (2006-2007) s. 53

presisering, da det vil være vanskelig å fortsette opplæringen med mindre det ligger en arbeidskontrakt i bunn, ettersom oppl. § 4-2 blant annet stiller krav om dette.

Videre nevnes det i forarbeidene at i de tilfellene hvor lærekontrakten er inngått mellom et opplæringskontor og arbeidsavtalen med en medlemsbedrift, vil arbeidsavtalen kunne heves etter reglene i aml., men opplæringskontoret vil fremdeles være bundet av den inngåtte lærekontrakten⁷⁰

Det ble i en avgjørelse i Frostating lagmannsrett, LF-2009-137181 kommet frem til at uttalelsene i forarbeidet åpner opp for at vilkårene i aml. må følges ved oppsigelse av en arbeidskontrakt i trepartsforhold. Lagmannsretten kom derfor frem til at uttalelsene gitt av departementet i forarbeidene kunne innebære en reell endring av rettstilstanden, selv om dette var utilsiktet. Dette ble derimot ikke avgjørende for lærlingen i den aktuelle saken, da lovendringen trådte i kraft etter hans sak. Lagmannsretten tok derfor ikke stilling til spørsmålet om det faktisk innebar en reell rettsendring.

5.2.2.1 LA-2018-14152

Videre er det i avgjørelsen LA-2018-147152 lagt til grunn at lærlingen i saken hadde stillingsvern etter aml. I denne avgjørelsen var det dissens 4-1 hvor flertallet kom frem til at det var inngått to forskjellige uavhengige avtaler med to forskjellige parter. Flertallet tolket i denne avgjørelsen bestemmelsen i oppl. § 4-2 antitetisk og kom frem til at begrensningen i stillingsvernet etter aml. ikke gjaldt i trepartsforhold.

Mindretallet kom derimot frem til at begge kontraktene var inngått såpass nært i tid, med lærekontrakten tilbakedatert til ansettelsestidspunkt at disse måtte sees i lag. Mindretallet mente derfor at det kun var reglene i oppl. som ville få anvendelse ved heving av kontraktene. Mindretallet så heller ikke grunnlag til at det burde være et skille i stillingsvernet for lærlinger i trepartsforhold kontra topartsforhold, og mente videre at det var støtte for et slikt utgangspunkt i rettspraksis og lovtekst.

Videre er dommen kritisert av Udir som mener lagmannsretten har lagt feil lovforståelse til grunn i avgjørelsen, og at det er utenfor lovgivers intensjon å tolke regelen slik lagmannsretten gjorde.⁷¹ Selv om Udir også bemerket at saken hadde en noe spesiell karakter.

⁷⁰ Ot. prp. nr. 41 (2006-2007) s. 50

⁷¹ Utdanningsdirektoratet (2021) [Tolkningsuttalelse]

Samme lovforståelse som Udir gir uttrykk for er også lagt til grunn fra Kunnskapsdepartementet i et brev sendt til Fylkesmannen i Sør-Trøndelag.⁷²

Avslutningsvis er det derfor god grunn til å ta avgjørelsen i LA-2018-14152 med en klype salt. Ettersom det er en underrettsdom vil den heller ikke ha samme vekten som et prejudikat. Det kan derfor fremdeles argumenteres for at rettstilstanden i gjeldende rett fremdeles er noe uklart⁷³, selv om det kan antas at fylkeskommunene vil legge uttalelsene til Udir i grunn for deres saksbehandling.

I den nye opplæringsloven er ikke den vedtatte lovhjemmelen nødvendigvis klarere, annet enn at uttalelsene i forarbeidene i større grad støtter synet om at bestemmelsene uttømmende skal regulere ansettelsesforholdet,⁷⁴ og at det er inntatt et unntak i § 7-4 femte ledd som uttrykker at hovedregelen om at arbeidsforholdet bortfaller ikke gjelder for arbeidsavtaler som er inngått uavhengig av lærekontrakten. Hvilken konsekvens dette vil få for trepartsforhold er uklart, men det må gjøres en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle for å avklare uavhengigheten til arbeidsavtalen. Dersom en slik vurdering konkluderer med at arbeidsavtalen er uavhengig nok fra lærekontrakten, kan stillingsvernsreglene etter aml. få anvendelse.

5.3 Heving av kontrakt

Som nevnt i punkt 5.2.1 er det i hovedsak to forutsetninger for å heve en kontrakt om opplæring. I den første er både lærlingen og lærebedriften enig om å avslutte lærekontrakten, og dermed avslutte opplæringen. Det eneste kravet for å kunne heve lærekontrakten dersom begge parter er enige er at fylkeskommunen skal varsles. Det kreves ikke at fylkeskommunen skal godta heving av kontrakten. Det kan derfor sies at fylkeskommunen har en plikt til å godkjenne en slik heving.

Dersom partene er uenige i hevingen derimot er det som nevnt i punkt 5.2.1 3 alternative vilkår for å kunne heve lærekontrakten jf. aml. § 4-6 tredje ledd bokstav a-c. De to første vilkårene kan begge parter påberope seg, mens det siste vilkåret er det kun lærlingen som kan

⁷² Kunnskapsdepartementet (2011) [Brev] s. 2

⁷³ Helgeland (2018) s. 112

⁷⁴ Prop. 57 L (2022-2023) s. 354-355

påberope. I motsetning til heving ved enighet krever heving ved uenighet samtykke fra fylkeskommunen, og det skal fattes enkeltvedtak jf. forarbeidene.⁷⁵

Videre er det vanlig praksis i arbeidsretten at arbeidstaker kan si opp sin stilling uten å gi begrunnelse. For lærlinger i læreforhold stiller dette seg annerledes, og de har ikke anledning til å si opp sin lærekontrakt uten grunn. Det fremkommer ikke av forarbeidene hvorfor dette er tilfelle.

En kontrakt kan også heves dersom lærlingen har prøvetid. Etter gjeldende rett har de lærlingene som er 21 år eller eldre og inngår lærekontrakt med full opplæring i bedrift prøvetid på 6 måneder jf. oppl. § 4-5 tredje ledd. I denne prøvetiden kan begge parter si opp arbeidsavtalen i prøvetiden så lenge det kan begrunnes i lærlingens «tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet». Etter den nye opplæringsloven vil alle som inngår kontrakt om full opplæring i bedrift ha prøvetid uavhengig av alder jf. § 7-4 tredje ledd.

I det følgende vil det redegjøres nærmere for de 3 alternative vilkårene.

5.3.1 Vesentlige brudd på plikter

Vilkåret om vesentlige brudd på plikter fremkommer i oppl. § 4-6 tredje ledd bokstav a. Det faller naturlig å sammenligne dette vilkåret opp mot «grovt pliktbrudd» etter aml. ettersom oppl. ikke gir noen klar definisjon på hva som ligger i ordet «vesentlig pliktbrudd», og det heller ikke fremkommer spesifikk informasjon i forarbeidene, eller finnes noe rettspraksis som vurderer vilkåret i opplæringsretten.

I opplæringsøyemed kan det tenkes at forhold rundt vesentlige mangler i opplæring, eller at lærebedriften ikke klarer å tilby lærlingen et godt arbeidsmiljø med trygge rammer for utvikling kan medføre at det foreligger pliktbrudd fra lærebedriften sin side. For å vurdere pliktbrudd fra lærlingene sin side, så er nok sammenligningen mot aml. mer treffende for å avgjøre hvorvidt det foreligger pliktbrudd eller ikke.

Det ligger derimot i ordlyden at det må foreligge et større brudd på de pliktene som partene har forpliktet seg til. I arbeidsretten kan dette for eksempel være ordrenekt, straffbare handlinger, trakassering av andre, eller å møte opp ruspåvirket til arbeid.⁷⁶ Det er derimot vanskelig å skulle sette opp en liste for alle forhold som kan kvalifisere til pliktbrudd.

⁷⁵ Ot. prp. nr. 36 (1996-1997) s. 177

⁷⁶ Skjønberg m.fl. (2022) s. 656

Det kan tenkes at i de fleste tilfeller hvor lærlingen ønsker å heve kontrakten etter bokstav a, så vil lærebedriften gå med på dette, og kontrakten vil følgelig bli hevet etter oppl. § 4-6 annet ledd. De aller fleste tilfeller hvor læreforhold blir opphevet etter dette vilkåret er fordi lærebedriften ønsker å si opp lærekontrakten med lærlingen. Det faller da på fylkeskommunen å avgjøre hvorvidt pliktbruddet er «vesentlig».⁷⁷

Dersom lærebedriften velger å påberope seg rettsregelen må fylkeskommunen ta en skjønnsmessig avgjørelse i det konkrete tilfelle for å avklare hvorvidt det påståtte pliktbruddet er «vesentlig» nok til å kreve oppsigelse. En ordboksdefinisjon på begrepet «vesentlig» tilsier at bruddet må være svært stort eller betydelig,⁷⁸ men dette i seg selv sier ikke noe mer om hvilken terskel dette krever.

En mer treffende beskrivelse kan hentes fra avgjørelsen Rt-1998-1510 side 1518 hvor Høyesterett uttalte at et brudd kan sies å være vesentlig dersom det gir kontraktspart en rimelig grunn til å ville si seg løst fra kontrakten. Videre for at pliktbruddet skal regnes som «vesentlig» kan det enten skyldes et større pliktbrudd, en rekke pliktbrudd, eller gjentagende pliktbrudd.

Etter ordlyden i bestemmelsen kan det tenkes at det stilles samme krav til heving etter dette vilkåret som for avskjedigelse etter aml. § 15-14, dette fordi det kan antas at lærlinger burde ha litt større fallhøyde enn andre arbeidstakere. Aanonsen kom frem til at det neppe kan være tilfelle, da det i praksis ville vært umulig å si opp en lærling som gjør seg skyldig i et pliktbrudd som ville ført til oppsigelse for normale arbeidstakere.⁷⁹ Dette er et syn jeg deler.

Dette vilkåret videreføres i den nye opplæringsloven § 7-3.

5.3.2 En av partene er ute av stand til å fortsette læreforholdet

Dersom en av partene er ute av stand til å fortsette læreforholdet kan kontrakten heves av motpart. Dette vilkåret fremkommer av oppl. § 4-6 tredje ledd bokstav b. Dette vilkåret kan brukes dersom en lærebedrift går konkurs, eller opplever annen driftsstans.⁸⁰ Men etter ordlyden kan dette vilkåret påberopes av begge parter.

⁷⁷ Aanonsen (2021) s. 46

⁷⁸ <https://naob.no/ordbok/vesentlig>

⁷⁹ Aanonsen (2021) s. 49

⁸⁰ Ot. prp. nr. 36 (1996-1997) s. 177

Dersom en lærebedrift ikke lenger oppfylder kravene som oppl. stiller for å kunne være godkjent lærebedrift vil dette også kunne være grunnlag for å heve lærekontrakten etter dette vilkåret.

For at lærekontrakten skal heves av lærebedriften jf. dette vilkåret kan det tenkes ved forhold som gjør lærlingen ute av stand til å utøve yrket vedkommende er lærling i, for eksempel kan en lengre permisjon tenkes å oppfylle vilkåret. Det er også flere yrker som krever særskilt tillatelse eller sertifikat for å kunne utøve yrket, og tap av disse vil sannsynligvis føre til at vilkåret kan påberopes som oppsigelsesgrunn.

For eksempel stilles det krav i sikkerhetsbransjen om uttømmende politiattest og tilfredsstillende vandel,⁸¹ og ved eventuell domfellelse innenfor de rettsfeltene som medfører tap av slik klarering vil en lærling kunne bli oppsagt på dette vilkåret.

5.3.3 Urimelig ulempe for lærlingen å fortsette

At det foreligger en urimelig ulempe for lærlingen å fortsette er det siste vilkåret i bestemmelsen § 4-6 tredje ledd, og er det eneste vilkåret som ensidig kan påberopes av lærlingen. Slik som vilkåret er tolket etter gjeldende rett vil slike tilfeller ofte gjelde velferdsgrunner. Eksempler på velferdsgrunner kan være sykdom, flytting, fødsel og en rekke andre situasjoner hvor lærlingen trenger å avslutte sitt læreforhold.

Det kan derimot utledes at det for en lærling vil kreve høyere terskel å påberope seg dette vilkåret enn for en arbeidstaker som vil si opp sin stilling, ettersom det ikke kreves grunn når arbeidstaker sier opp.

Avslutningsvis så fremkommer det av den nye opplæringsloven § 7-3 annet ledd første setning at en lærling vil kunne si opp et læreforhold ved skriftlig varsel. Denne bestemmelsen vil legge opp til at lærlinger og arbeidstakere blir likestilte, og det vil ikke lenger kreves grunn for å si opp lærekontrakten ensidig fra lærlingens side. Grunnlaget for at denne bestemmelsen endres i den nye loven fremkommer i forarbeidene⁸² som at det anses som lite hensiktsmessig å tvinge lærlinger til å bite tennene sammen og holde ut læretiden i en bedrift hvor det ikke fungerer for lærlingen.

⁸¹ Se lov 05. januar 2001 nr. 1 – lov om vaktvirksomhet § 8. Vold-, rus og vinningskriminalitet vil som oftest medføre tap av jobb.

⁸² Prop. 57 L (2022-2023) s. 354

5.4 Hvilke rettigheter har lærlinger etter heving av lærekontrakt?

Det fremkommer av oppl. § 4-6 fjerde ledd at det ved heving av lærekontrakt er fylkeskommunen som avgjør tidspunktet for når kontrakten skal ansees hevet.

Kunnskapsdepartementet har gitt føring i brev til Sør-Trøndelag fylkeskommune om hvilke retningslinjer som skal ligge til grunn ved slike avgjørelser. Kunnskapsdepartementet ga føring om at det må foretas en vurdering av situasjonen hvor det legges vekt på årsak til heving og annen relevant informasjon innhentet av fylkeskommunen før tidspunktet før heving slås fast.⁸³

Videre følger det av oppl. § 4-6 fjerde ledd annen setning at lærlingen skal ha en attest som sier hvilken opplæring lærlingen har fått. Lærlingen skal også ha et kompetansebevis fra fylkeskommunen på gjennomført opplæring jf. oppl. § 4-8 tredje ledd. Dette er slik at lærlingen skal kunne dokumentere hvilken opplæring som er mottatt dersom lærlingen ønsker ny lære plass. Ved ensidig heving fra lærebedriften sin side har i tillegg lærlingen rett til å uttale seg muntlig om situasjonen til saksbehandleren hos fylkeskommunen jf. § 4-6 femte ledd.

Når lærekontrakten er hevet faller også arbeidskontrakten bort og lærebedrift vil sågar ikke være forpliktet til å gi noen rettigheter til lærlingen. Lærlingen har som hovedregel heller ikke oppsigelsestid.

Dersom heving av lærekontrakt ensidig skyldes forhold på lærebedriftens side, så skal fylkeskommunen forsøke å finne ny lære plass til lærlingen jf. oppl. § 4-6 syvende ledd, men det presiseres igjen at lærlingen ikke har rett til ny lære plass jf. punkt 3.

Kandidater til fagbrev på jobb har rett til å fortsette i stillingen selv om opplæringskontrakten faller bort. Dette blir gitt uttrykk for i den nye opplæringsloven.

Avslutningsvis kan vedtaket om heving påklages, som alle andre enkeltvedtak. Dette følger av fvl. § 28. Fristen for slik klage følger av fvl. § 29 og er 3 uker.

⁸³ Kunnskapsdepartementet (2011) [Brev] s. 2

6 Avslutning og subjektiv oppfatning av lærlingers stillingsvern.

Dette er et omfattende og komplekst tema som i stor grad mangler tolkning i både juridisk litteratur og rettspraksis. Det gjør det ikke særlig bedre at noen av bestemmelsene som regulerer lærlingenes rettigheter er til dels flytende og tvetydige.

Det er derfor forståelig at det er vanskeligheter i arbeidslivet med å forholde seg til de reglene som finnes, og at det derfor kan være vanskelig for både lærling og arbeidsgiver å vite hvilke rettigheter de har. I utgangspunktet så virker forholdet mellom oppl. og aml. å være relativt balansert, og jeg antar de aller fleste læreforhold løser seg problemfritt ved at lærlingen avlegger fagprøve og blir fagarbeider. Men anekdotisk vet jeg om tilfeller hvor det også har oppstått problemer, noe som også er grunnen til at jeg valgte å skrive denne avhandlingen.

Derimot virker det som de aller fleste tenkelige situasjoner i stor grad er dekket av nåværende lovgivning, men jeg kan også se for meg et par tilfeller hvor det burde vært gjort noen presiseringer. Blant annet i adgangen for å pålegge en lærebedrift å fullføre opplæringen ved å utvide læretiden. På den andre siden er det ikke mitt syn at denne adgangen skal være absolutt, men at det må foretas en vurdering av forholdene i hver enkelt sak før en slik utvidelse eventuelt pålegges. Situasjoner hvor jeg kan tenke meg at en slik utvidelse kan være aktuelt, er hvor en lærling har vært syk eller måttet ta annet lovlig opphold i opplæringen under en viss varighet. Dette rett og slett fordi konsekvensen av å miste læreplassen sin etter en sykdomsperiode er vesentlig større for lærlingen enn den ulempen det er for lærebedriften å måtte beholde en lærling noen måneder ekstra for å forsøke å få gitt lærlingen fagbrev. Det er tidligere vist til at lærlingene som mister læreplassen ikke alltid får ny læreplass, og det er et større frafall ved alternativ opplæring i VG3.

Hadde derimot alternativ VG3 i skole vært et fullgodt alternativ hadde det heller ikke vært nødvendig med en slik påtvungen løsning, men som det har blitt nevnt tidligere i avhandlingen er dette kun sett på som en nødløsning av de fleste fylkeskommuner, og det er veldig varierende hvor godt utviklet dette tilbudet er. Dette bidrar til mitt syn om rett til utvidet læretid ved visse forhold.

På den andre siden så må en slik vurdering også ta hensyn til bedriftens størrelse, virksomhetens autonomi og eventuelt andre faktorer på virksomhetens side.

Jeg synes det er noe skuffende at lagmannsrettsavgjørelsen fra 2018 ikke gikk til Høyesterett. Det kunne vært interessant å se hvordan problemstillingen hadde blitt avgjort av høyeste rettslige instans. Det er naturlig å anta at Høyesterett ville kommet til samme konklusjon som Udir og kunnskapsdepartementet legger til grunn, men det eksisterer nok av tilfeller hvor lover har blitt endret utilsiktet, og hvor Høyesterett har lagt denne endringen til grunn.

Når det kommer til den nye opplæringsloven, mener jeg den går for kort til å gjøre vesentlige endringer i dagens rettstilstand. Den kommer med enkelte presiseringer, og språket er mer moderne og lettfattelig, men den gjør få endringer i stillingsvernet for lærlinger.

Referanseliste:

Norske lovtekster

- Lov 17. juli 1998 nr. 61 – Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa
- Lov 17. juni 2005 nr. 62 – Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
- Lov 27. november 1992 nr. 109 – Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v.
- Lov 10. februar – Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker.
- Lov 16. juni 2017 nr. 51 – Lov om likestilling og forbud mot diskriminering
- Lov 31. mai 1918 nr. 4 – Om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljesærklæringer.
- Lov 09. juni 2023 nr. 30 – Lov om grunnskoleopplæringa og den videregående opplæringa – IKKE I KRAFT
- Lov 16. juni 2017 nr. 67 – Lov om statens ansatte mv.
- Lov 05. januar 2001 nr. 1 – Lov om vaktvirksomhet.
- Lov 29. april 2004 nr. 21 – Lov om ferie

Norske forskrifter

- Forskrift 23. juni 2006 nr. 724 - til opplæringslova
- Forskrift 06. desember 2011 nr. 1355 – forskrift om organisasjon, ledelse og medvirkning

Norske lovforarbeider

- Ot.prp. nr. 36 (1996-1997) - opplæringsloven
- Ot.prp. nr. 67 (2002-2003) - opplæringsloven
- Ot. prp. nr. 41 (2006-2007) - opplæringsloven
- Prop. 72 L (2015-2016) - opplæringsloven
- Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) - arbeidsmiljøloven
- Prop. 81 L (2016-2017) – likestillings- og diskrimineringsloven
- NOU 1995:18 - opplæringsloven
- Prop. 57 L (2022-2023) – ny opplæringslov

Norske rettsavgjørelser

- HR-2015-2085-A
- LG-2009-63564

- LF-2009-137181
- LA-2018-147152
- Rt-1998-1510

Rundskriv og uttalelser fra andre norske organer

- Kommunal- og distriktsdepartementet *H-1/23 Fellesføringar i tildelingsbrev for 2023*. 2023. [rundskriv 09.02.23] hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rundskriv-h123-fellesforingar-i-tildelingsbrev-for-2023/id2962659/> (sist besøkt 23.11.23 kl. 20:11)
- Utdanningsdirektoratet, *Praksisbrev Udir-2-2017*. 2020. [rundskriv 16.09.20] hentet fra: <https://www.udir.no/regelverkstolkninger/opplaring/fag--og-yrkesopplaring/praksisbrev-udir-2-2017/>
- Utdanningsdirektoratet, *Udir-1-2023*, 2023 [rundskriv 06.07.2023] hentet fra: <https://www.udir.no/regelverkstolkninger/opplaring/innhold-i-opplaringen/udir-1-2023/> (sist besøkt 26.11.23 kl. 20:15)
- Utdanningsdirektoratet, *Satser lærlinger, praksisbrevkandidater, lærekandidater og kandidater for fagbrev på jobb 2023*, 2023 [tilskuddsordning 04.07.23] Hentet fra <https://www.udir.no/om-udir/tilskudd-og-prosjektmidler/tilskuddssatser/satser-larlinger-praksisbrevkandidater-larekandidater-og-kandidater-for-fagbrev-pa-jobb-2023/#:~:text=Basistilskudd%20I%20for%202023%20er%20p%C3%A5%20171%20425,%C3%B8reavrunding%20avviker%20m%C3%A5nedssatsen%20noe%20fra%20satsen%20per%20%C3%A5r.>
- Kunnskapsdepartementet, *Samfunnskontrakt for flere læreplaner (2022-2026)* hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/0e658292c78f4ce290c35156b67b646d/samfunnskontrakt-for-flere-lareplaner-2022-2026.pdf>
- Kunnskapsdepartementet. *Meld. St. 21 (2020-2021)*. 2021 [melding til Stortinget, 26.02.21] hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-21-20202021/id2840771/?ch=3#kap3-2>
- Utdanningsdirektoratet, *Hvilken betydning har innvandrerbakgrunn for sjansene for å få læreplaner?*, 2019 [Statistikk, 05.12.2019] hentet fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-fag-og-yrkesopplaring/hvilken-betydning-har-innvandrerbakgrunn-for-sjansene-for-a-fa-lareplaner/> (sist besøkt 02.12.2023 kl. 10:49)

- Utdanningsdirektoratet, *Stillingsvern ved heving av arbeidsavtale i læreforhold*. 2020. [Tolkningsuttalelse 23.11.2020] Hentet fra:
<https://www.udir.no/regelverkstolkninger/opplaring/fag--og-yrkesopplaring/stillingsvern-ved-heving-av-arbeidsavtale-i-lareforhold/>
- Kunnskapsdepartementet. *Om regelverket ved avslutning av læreforhold*. 2011 [Brev 13.05.2011] hentet fra:
<https://www.udir.no/contentassets/3d88eae67794a52b0ac79f8ddd90a60/om-regelverket-ved-avslutning-av-lareforhold---kopi-av-brev-til-fylkesmannen-i-sor-trondelag.pdf> (sist lest 06.12.2023 kl. 18:02)

Juridisk litteratur:

- Helgeland, Geir, *Opplæringslova lovkommentar*. 3. utgave. Universitetsforlaget 2018.
- Utdanningsdirektoratet, *Fagbrev på jobb*, 2023. [artikkel a, 19.06.23] hentet fra:
<https://www.udir.no/utdanningslopet/videregaende-opplaring/andre-varianter/fagbrev-pa-jobb/> (sist lest: 01.12.23 kl. 18:20)
- Aanonsen, Sunniva Maria, *Lærlingers arbeidsrettslige vern etter arbeidsmiljøloven og opplæringsloven*. 2021. [masteroppgave 15.12.21] hentet fra:
<https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/24320/thesis.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (sist lest 04.12.23 kl. 15:31)
- Korbu, Mathilde Neset, *Lærlingers arbeidsrettslige vern*. 2022 [Masteroppgave] oppgaven kan finnes: <https://www.duo.uio.no/handle/10852/100686> (ikke lest)
- Skjønberg, A. S., Hognestad, E, Hotvedt, M, J. *Arbeidsrett Individuelle og kollektive emner*, 3. utgave. Gyldendal Norsk Forlag 2022
- Utdanningsdirektoratet, *Praksisbrevkandidat*, 2023 [Artikkel b, 19.06.23] hentet fra:
<https://www.udir.no/utdanningslopet/videregaende-opplaring/andre-varianter/praksisbrevkandidat/#a170347> (sist lest 08.12.23 kl. 17:40)

Interaktive nettsider:

- Utdanningsdirektoratet. *Analysebrett*. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-fag-og-yrkesopplaring/antall-larlinger/larekontrakter-utdanningsprogram/> (sist besøkt 23.11.23 kl. 20:02)

Forskningsrapporter:

- Aspøy, T.M, Nyen, T. *Godt, men ikke for godt*, 2015 [Faf0 2015:46] Hentet fra:
<https://www.faf0.no/images/pub/2015/20551.pdf> (sist lest 10.12.23 kl. 13:42)

Vedlegg

Vedlegg 1 – Lærekontrakt standardmal

Vedlegg 2 – Opplæringskontrakt standardmal