



UiT Norges arktiske universitet

Det juridiske fakultet

Lærlingers arbeidsrettslige vern etter arbeidsmiljøloven og opplæringsloven

Sunniva Maria Aanonsen

Masteravhandling i rettsvitenskap - JUR3902

leveringsfrist: 15. desember 2021

Innholdsfortegnelse

1	Introduksjon	1
1.1	Om Problemstillingen.....	1
1.2	Bakgrunn og aktualitet.....	1
1.3	Begreper innen fagopplæringen.....	2
1.3.1	Fag- og svenneprøve og fag- og svennebrev	2
1.3.2	Begrepet lærling	3
1.3.3	Lærekontrakt og arbeidskontrakt	4
1.3.4	Læretid	5
1.3.5	Lærebedrifter og opplæringskontor.....	5
1.4	Avgrensinger	7
1.5	Metode og rettskilder.....	8
1.6	Fremstillingen videre	10
2	Nærmere om lovene som gjelder for lærlinger	10
2.1	Arbeidsmiljøloven	10
2.2	Opplæringsloven.....	11
2.3	Lovtolkning og harmonisering av oppl. om aml.	11
2.4	Likestillings- og diskrimineringsloven.....	12
2.5	Midlertidig ansettelse av lærlinger	13
3	Ansettelsesprosessen	14
3.1	Formidling av lærlinger til ledige lære plasser	14
3.2	Krav til ansettelse og arbeidsavtale	16
3.3	Forbud mot diskriminering i ansettelsesprosessen	17
3.3.1	Gravidevernet	18
3.3.2	Vern mot diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse	18
4	Rettigheter og plikter underveis i læretiden	20
4.1	Lærlingens plikter.....	20
4.2	Lønn, arbeidstid og ferie.....	20
4.3	Retten til opplæring	21
4.4	Rett til godt arbeids- og læremiljø.....	23
4.5	Tilrettelegging av arbeidsoppgaver	23
4.6	Rettigheter i forbindelse med fagprøven	24
4.7	Avbrudd og endringer i læreforholdet	24

4.8	Har lærlinger rett til utvidet læretid ved sykefravær?.....	25
4.8.1	Bakgrunnen for dommen.....	25
4.8.2	Høyesteretts vurdering	26
4.8.3	Om Høyesteretts konklusjon	28
4.8.4	Lærebedriften forplikter seg ikke til at lærlingen skal få fagbrev	31
4.8.5	Rekkevidden av dommen – andre avbrudd	31
4.9	Oppsummering – rettigheter og plikter i læreforholdet.....	34
5	Læreforholdets opphør	35
5.1	Arbeidsavtalen bortfaller når lærekontrakten avsluttes	35
5.2	Lærlingers stillingsvern	36
5.2.1	Problemstillingene som angår lærlingers stillingsvern	36
5.2.2	Utgangspunktet er at lærlinger ikke har stillingsvern etter aml.	37
5.2.3	Stillingsvern i trepartsforhold.....	39
5.3	Vilkårene for heving av lærekontrakten	43
5.3.1	Heving ved enighet mellom partene.....	44
5.3.2	Heving når partene er uenige om heving	44
5.3.3	Oppsigelse i prøvetiden.....	52
5.3.4	Oppsummering – vilkår for heving	53
5.4	Rettigheter når kontrakten er hevet	53
6	Avsluttende bemerkninger	55
	Referanseliste	56
	Vedlegg 1: Standardkontrakten Lærekontrakt.	59

1 Introduksjon

1.1 Om Problemstillingen

Denne masteravhandlingen handler om lærlingers arbeidsrettslige vern. Temaet befinner seg i skjæringspunktet mellom arbeidsretten og opplæringsretten. Målet med avhandlingen er å gi en oversikt over hvilke regler som skal anvendes i saker der arbeidstaker er lærling, og å utrede hva disse reglene faktisk innebærer.

Avhandlingen tar for seg ulike problemstillinger som gjelder lærlingers arbeidsrettslige vern etter opplæringsloven og arbeidsmiljøloven, fra lærekontrakten inngås til den avsluttes. Hovedproblemstillingen er når og på hvilken måte reglene som gjelder for lærlinger skiller seg fra reglene som gjelder for andre arbeidstakere.

1.2 Bakgrunn og aktualitet

Norge har ca. 45 000 lærlinger med aktive lærekontrakter hvert år¹. Disse er i en fylkeskommunal opplæringsordning samtidig som de er arbeidstakere hos en lærebedrift. At Lærlingene er under utdanning og ansatt samtidig gjør at de står i en særstilling i bedriften.

85% av lærlingene er under 25 år² og flertallet kommer rett fra videregående skole. Ofte er læreplassen lærlingens første jobb. En stor andel av de voksne som får opplæring i videregående skole er minoritetsspråklige som nylig har kommet til landet. Det er jevnt over en gruppe mennesker som har lite erfaring fra norsk arbeidsliv og som har lite kjennskap til egne rettigheter i arbeidslivet. Det kan være vanskelig nok å passe på egne rettigheter etter arbeidsmiljøloven³, men lærlinger skal også forholde seg til opplæringslova⁴ samtidig. Lærlingene har sjelden full oversikt over egne rettigheter, og de har derfor behov for at lærebedriften og fylkeskommunen klarer å overholde reglene og gi dem rettighetene slik de er forpliktet til etter loven, lærekontrakten og arbeidskontrakten.

¹ <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-fag-og-yrkesopplaring/antall-larlinger/larekontrakter-utdanningsprogram/>

² Ibid.

³ Lov 18. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.)

⁴ Lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova – oppl.)

Det er heller ikke alltid like lett for lærebedrift og arbeidsgiver å ha oversikt over hvilke regler som gjelder for lærlinger og når de skal behandles annerledes enn andre ansatte. Det er to lover å forholde seg til og reglene har blitt endret og utviklet gradvis over tid. For en bedrift som har fokus på drift og produksjon kan det være vanskelig å holde seg oppdatert på regler som kun gjelder for en eller et lite antall lærlinger og ikke resten av de ansatte.

Det er viktig at fylkeskommunen har god forståelse for rettighetsforholdene og hvem som har ansvar for de ulike rettighetene. Fylkeskommunene har ansvar for å følge opp lærlingene og sikre deres rettigheter etter oppl. I forbindelse med dette ansvaret skal fylkeskommunene veilede og bistå lærebedriftene.

Idéen til temaet for denne avhandlingen har jeg fått fra Utdanningsavdelingen i Troms og Finnmark fylkeskommune som ønsket seg en oversikt over reglene som gjelder for lærlinger.

1.3 Begreper innen fagopplæringen

Fag- og yrkesopplæring er den delen av videregående opplæring der elevene og lærlingene har som mål å bli fagarbeider i et av de ca. 185 lærefagene som tilbys.⁵ Fagopplæring som fagfelt har mange særegne ord og uttrykk. De viktigste vil nevnes i dette kapitlet.

1.3.1 Fag- og svenneprøve og fag- og svennebrev

For å kunne kalle seg fagarbeider må man ha bestått en fag- eller svenneprøve, og fått utstedt fag- eller svennebrev. Fag- eller svennebrev er dokumentasjon på bestått fag- eller svenneprøve, jf. forskriften til oppl. § 3-41. I tradisjonelle håndverksfag kalles det svennebrev og svenneprøve. I alle andre fag kalles det fagbrev og fagprøve. I fortsettelsen vil disse omtales samlet som fag- og svennebrev, da det kun er navnet som skiller dem. For å få gå opp til fag- eller svenneprøve stilles det krav til bestått opplæring i skole og fullført læretid jf. forskrift til oppl. § 3-48 og § 3-46 annet ledd.

Det er også mulig å ta fag- eller svennebrev som praksiskandidat. Disse kandidatene er vanlige ansatte som kan ta fagprøven som privatist hvis de har minst 25% lengre yrkespraksis

⁵ Antallet endres jevnlig ettersom Utdanningsdirektoratet (heretter Udir) justerer tilbudet etter næringslivets ønsker. Nylig er det gjort en stor oppdatering av læreplanene og det er både fjernet og lagt til en del fag. 185 er antallet som vil være gjeldende når nye læreplaner trår i kraft fra 01.08.22.

enn den fastsatte læretiden i faget.⁶ De må også ha bestått en teorieksamen tilhørende faget. I det følgende vil ikke denne ordningen omtales. Det er en dokumentasjonsordning, ikke en opplæringsordning, og medfører ingen særskilte arbeidsrettslige problemstillinger.

1.3.2 Begrepet lærling

Det følger av oppl. §4-1 at en lærling er “den som har skrive ein lærekontrakt med sikte på fagprøve eller sveineprøve i fag som har læretid etter forskrifter gitt med heimel i § 3-4”.

Denne bestemmelsen inneholder flere karakteristikk av en lærling.

Det er kun personer som har signert lærekontrakt i regi av fylkeskommunen som telles som lærling. Når lærekontrakten er signert er lærlingen “under opplæring” og har rettigheter etter oppl.⁷ Private opplæringsordninger reguleres ikke av loven og deltakere i de er ikke lærlinger. Det er også kun mulig å være lærling i fag som Kunnskapsdepartementet (heretter KD) har bestemt at skal være lærefag.⁸

En lærling skal ha som mål å ta fag- eller svenneprøve ved slutten av læretiden. Ordningen krever at lærebedriften gir opplæring med sikte på fagprøve og at de legger til rette for at lærlinger får avholdt prøven sin. Lærlinger skiller seg fra lære kandidater og praksisbrevkandidater på dette punktet. Disse følger samme opplæringsløp, men har ikke fagbrev som mål. De skal ta en mindre omfattende kompetanseprøve og får henholdsvis kompetansebevis eller praksisbrev.

Oppl. § 4-2 annet ledd slår fast at lærlingen skal være arbeidstaker i bedriften de er utplassert i, med de retter og plikter som følger av lov og tariffavtale. Regelens hovedformål er å sikre at det blir skrevet arbeidskontrakt, men ansettelsesforholdet er også en sentral del av hva en lærling er. Lærlinger må nemlig ha et ansettelsesforhold for å være lærling. Det finnes riktignok en ordning der tilsvarende opplæringen gjennomføres i skole, kalt alternativ vg3 i skole. Deltakerne i denne ordninger har ikke fått læreplass i en bedrift, og gjennomfører læretiden på skolen. De regnes ikke som lærlinger, men elever som har læretid.

⁶ Det tilsvarer 5 års relevant yrkespraksis for fag som skal ha 4 års opplæring til sammen. Enkelte fag har lengre læretid.

⁷ Gyldig lærekontrakt har også betydning for utbetaling av tilskudd til bedriften, om lærlingen kan søkes om stipend fra lånekassen og enkelte andre rettigheter for partene.

⁸ se www.vilbli.no for oversikt over de gjeldende lærefagene.

1.3.3 Lærekontrakt og arbeidskontrakt

En lærekontrakt er en skriftlig standardkontrakt som inngås mellom en person som skal begynne på yrkesfaglig opplæring i bedrift, lærebedriften der personen skal være lærling og fylkeskommunen. Kontrakten regulerer lærlingen og lærebedriftens plikter og rettigheter under opplæringen. Kontrakten er påkrevd for at personen skal regnes som lærling og dermed få rettigheter etter oppl. Lærekontrakten bestemmer start- og sluttdato for opplæringen. Det er fylkeskommunen som oppretter og godkjenner kontrakten. I og med at det er en standardkontrakt har ikke lærebedriften og lærlingen mulighet til å endre på den.

Fylkeskommunen har mulighet til å legge inn særvilkår. Dette brukes eksempelvis for å informere om hvilke teorifag lærlingen må ta før de kan avlegge fagprøven, eller vise at kontrakten er en del av et prøveprosjekt eller følger en spesiell opplæringsordning, eksempelvis en vekslingsmodell⁹.

Kravene til hva som skal være med i lærekontrakten finnes i oppl. § 4-5 annet ledd og forskriften til oppl. Kontrakten skal utarbeides på standardskjema fastsatt av departementet jf. forskriften til oppl. § 11-6, se vedlegg 1. Alle feltene i skjemaet skal fylles ut. Kontrakten signeres av lærlingen, faglig leder, ansvarlig leder for opplæringskontoret eller lærebedriften og saksbehandler hos fylkeskommunen.

I tillegg til lærekontrakten skal lærlingene ha en arbeidskontrakt. Denne inngås mellom lærlingen og lærebedriften der lærlingen er plassert. Den bedriften som har signert arbeidsavtalen er arbeidsgiver og har ansvaret etter arbeidsmiljøloven. Bedriftene har stor frihet i utformingen av avtalen, men kravet til arbeidskontrakt i aml. §§ 14-5 og 14-6 gjelder. Denne kontrakten gjelder som en vanlig arbeidskontrakt, men det er bestemt i oppl. §4-2 tredje ledd at arbeidskontrakten skal falle bort når lærekontrakten opphører, uavhengig av om selve arbeidsavtalen har sluttdato eller ikke. Skal lærlingen fortsette å jobbe i samme bedrift etter læretiden er opphørt må det skrives ny arbeidskontrakt.

Kort oppsummert regulerer lærekontrakten rettigheter og plikter etter oppl. mens arbeidsavtalen regulerer rettigheter og plikter etter aml. Det er likevel nær sammenheng

⁹ Utdanningsdirektoratet (2020) [artikkel].

mellom de to kontraktene, og lærekontrakten krever at lærlingen har et ansettelsesforhold i en lærebedrift.¹⁰

Lærekontrakt og arbeidskontrakt behøver ikke være med samme bedrift. Mange opplæringskontor er ansvarlige for lærekontrakten mens medlemsbedriften har ansvar for arbeidskontrakten. Slike læreforhold omtales i det videre som et trepartsforhold.

1.3.4 Læretid

Læretiden er perioden mellom den avtalte startdatoen og sluttdatoen. Læretidens lengde bestemmes av læreplanen i det aktuelle lærefaget og hvilken opplæringsordning lærlingen går. Oppl. § 3-3 bestemmer at yrkesfaglig opplæring som hovedregel skal gjennomføres med en blanding av opplæring i skole og opplæring i bedrift. Den vanligste ordningen kalles normalmodellen. Der går kandidaten 2 år på skole etterfulgt av 2 års læretid i en lærebedrift. I tillegg til normalmodellen finnes det alternative ordninger, kalt full opplæring i bedrift (FOB), der lærlingene enten kan gå 1 år på skole og ha 3 års læretid, eller 0 år på skole og 4 års læretid. Full opplæring i bedrift- modellene kan brukes både av elever som av ulike grunner trenger en mer praktisk rettet opplæring i stedet for eller i tillegg til opplæring på skole, og av elever som ikke har gått/ bestått riktig løp på skolen for det lærefaget de skal ha opplæring i.

Enkelte lærefag har fastsatt lengre læretid i læreplanen. Eksempelvis har rørleggerfaget varighet på 2,5 års læretid og orgelbyggerfaget har 3 år i lære. Læretiden kan altså vare fra 1 år opp til 5 år i enkelte fag. De fleste fag har en makslengde på 4 år. Lærlinger som har relevant yrkespraksis kan få godskriving¹¹ som medfører at læretid blir kortere.

Læretid er altså en periode med varierende varighet, men den kjennetegnes av at lærlingen får opplæring i en bedrift med sikte på å ta fag- eller svennebrev. Det er kun i læretiden personen er lærling og har tilhørende rettigheter og plikter etter oppl.

1.3.5 Lærebedrifter og opplæringskontor

En lærebedrift er en bedrift eller annen virksomhet som har påtatt seg oppdraget å gi opplæring til en eller flere lærlinger på vegne av fylkeskommunen, jf. oppl. §4-3 første ledd.

¹⁰ Ot.prp.nr.41 (2006-2007) om lov om endringer i opplæringslova og friskolelova s. 49

¹¹ Jf. oppl. §11-8 flg. Godskriving er avkortning i læretidens lengde fordi lærlingen har opparbeidet seg allsidig og relevant yrkespraksis før læretiden begynner.

Lærebedrifter må godkjennes av fylkeskommunen og får betalt tilskudd for hver lærling for den fastsatte læretiden. Tilskuddet er kompensasjon for kostnader bedriften har som følge av å være lærebedrift og gis fordi lærebedriftene utfører en oppgave som fylkeskommunen har ansvar for. Tilskuddet er ikke stort nok til å dekke hele lønnskostnaden til lærlingen, men lærebedriften får også fordeler fra ordningen som rekruttering, arbeidskraft og verdiskapning fra ordningen. Over tid blir lærlingen i større grad en ressurs for bedriften. Det er ikke meningen at bedriften skal tjene penger på å ha lærling, og det anses også som et samfunnsansvar å bidra til opplæring av nye arbeidere til næringen.

En lærebedrift kan enten være en såkalt frittstående lærebedrift, et opplæringskontor eller et medlem i et opplæringskontor. I denne oppgaven vil begrepet brukes for å beskrive den bedriften som har ansvar for opplæringen uavhengig av type.

En frittstående lærebedrift er en bedrift som har eneansvaret for lærlingen. Bedriften gjør alt av opplæring og oppfølging selv og har ansvar etter både oppl. og aml.

Et opplæringskontor er en samarbeidsorganisasjon som eies av medlemsbedriftene.

Opplæringskontor er en egen juridisk person som har tegnet kontrakt med lærlingen og har ansvar etter oppl. for lærlingen. Selve opplæringen er delegert til medlemsbedriften, mens opplæringskontoret administrerer, kvalitetssikrer, veileder og koordinerer opplæringen.¹²

Medlemsbedriften tegner arbeidskontrakt med lærlingen og har det arbeidsrettslige ansvaret.¹³

Det finnes rundt 340 opplæringskontor i Norge.¹⁴ I 2012 var 70% av lærebedriftene medlem av et opplæringskontor¹⁵ og det er grunn til å tro at andelen er større i dag.

Fordelingen av andre oppgaver mellom opplæringskontoret og medlemsbedriften vil variere mellom de ulike opplæringskontorene. Opplæringskontorene har som hovedoppgave å følge opp både lærling og medlemsbedriften i læretiden og sørger for at kravene til opplæringen innfris i tråd med lov og forskrift. Opplæringskontoret kan formidle ekstra opplæring eller kurs som lærlingene ikke kan få i medlemsbedriftene eksempelvis ved samlinger eller

¹² Lynghaug (2020) s. 161.

¹³ Lynghaug (2020) s. 156.

¹⁴ Lynghaug (2020) s. 155.

¹⁵ NIFU-arbeidsnotat 2012:10 s. 13.

utplassering i andre bedrifter i samme opplæringskontor. Opplæringskontorene spiller også en rolle i å rekruttere lærebedrifter og i formidlings- og ansettelsesprosessen av lærlingene.¹⁶

Det stilles krav til lærebedrifter i oppl. § 4-3. Den skal være faglig vurdert av yrkesopplæringsnemnda¹⁷ før godkjenning. Lærebedriften må også være i stand til å gi en opplærings som tilfredsstillende kravene i forskriften etter oppl. §3-4, jf. §4-3 tredje ledd. Dette kravet innebærer blant annet at bedriften må ha nok relevante arbeidsoppgaver til at lærlingen vil få opplæring i hele læreplanen i faget sitt. Lærebedriften skal også ha en “intern plan for opplæringa”. Denne planen skal bygge på læreplanen i faget.

Lærebedriften skal også ha minst en kvalifisert faglig leder som har ansvaret for opplæringen og at forskriftskravene blir fulgt. Fylkeskommunene har noe varierende vilkår for hvem som er en “kvalifisert faglig leder”, men som regel kreves det enten fagbrev i faget, høyere utdanning i faget eller lang yrkeserfaring i faget. For eksempel kan både en helsefagarbeider med fagbrev, en sykepleier med bachelorgrad og en ufaglært som har jobbet lenge i helsevesenet være faglig leder i helsearbeiderfaget.

1.4 Avgrensinger

Det finnes en del opplæringsordninger som ligner på lærlingeordningen. Disse er lærekandidatordningen, praksisbrevkandidatordningen og ordningen fagbrev på jobb. Ordningene har ulike krav til bestått teoriopplæring, og har ulike mål om oppnådd kompetanse. Men de har alle læretid og rettigheter etter både oppl. og aml. I denne fremstillingen vil jeg ta utgangspunkt i at lærekandidater og praksiskandidater har nøyaktig samme arbeidsrettslige beskyttelse som lærlinger. Men lærekandidater og praksisbrevkandidater avviker noe fra lærlingene i bestemmelsene i oppl. De har andre krav til bestått, og har en mindre omfattende læreplan som de skal ha opplæring i, og som de skal avlegge kompetanseprøve etter. Det som står i denne avhandlingen om disse temaene vil derfor ikke være likt for lærekandidater og praksisbrevkandidater, men det vil føre for langt å

¹⁶ For flere eksempler på hva lærebedriften kan gjøre se Lynghaug (2020) side 160.

¹⁷ Forkortes ofte til YON. En nemnd hver fylkeskommune skal ha jf. oppl. § 12-3. Den har representanter fra næringslivet og skal gi rådgivende uttalelser i diverse spørsmål som gjelder yrkesopplæring.

gå inn på deres særordninger. For lesbarhet og plasshensyn velger jeg å fokusere på reglene som gjelder for lærlinger.¹⁸

Kandidatene for fagbrev på jobb følger andre regler. Disse er vanlige arbeidstakere før de inngår kontrakt om fagbrev på jobb og viderefører arbeidskontrakten sin slik den var før de fikk læretid. Dersom arbeidsforholdet deres faller bort, faller også kontrakten om fagbrev på jobb bort. Dette er motsatt av hvordan lærekontrakten er styrende for lærlingenes arbeidsavtale. Det er dermed den faste arbeidsavtalen som er den primære avtalen for kandidater for fagbrev på jobb. Kandidatene følger helt vanlige arbeidsrettslige regler, men har i tillegg noen rettigheter etter oppl. Jeg vil ikke gå nærmere inn på denne kontraktstypen i denne oppgaven.¹⁹

1.5 Metode og rettskilder

Denne masteravhandlingen anvender vanlig norsk rettskildelære.

Lærlingers arbeidsrettslige rettigheter og plikter reguleres av både Lov 18. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.) og Lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova – oppl.). Lærlingers lønns- og arbeidsvilkår er også regulert av tariffavtaler inngått mellom sentrale arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Tariffavtalene vil ikke bli behandlet i detalj fordi det er egne avtaler for ulike fag, men det vil vises til eksempler når det er relevant.

Både EØS- retten²⁰ og ILO-konvensjoner²¹ pålegger Norge å sikre arbeiderne enkelte rettigheter og mange av bestemmelsene i aml. er inkorporering av internasjonale rettskilder.

Fylkeskommunen må også følge Lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven – fvl.) ved saksbehandling.

¹⁸ En detaljert beskrivelse og vurdering av ordningene finnes i NIFU-rapport 2018:8.

¹⁹ Ordningen er beskrevet i Utdanningsdirektoratet (2021) [artikkel].

²⁰ Se EØS-avtalen art. 67-71 med tilhørende vedlegg XVIII.

²¹ Oversikt over alle ILO-konvensjonene Norge har ratifisert finnes her:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102785
(sist lest 10.06.21 kl. 16.58)

Lov 16. juni 2017 Om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven – ldl.) gjelder også for lærlinger. Lovens bestemmelser har grunnlag i internasjonale menneskerettigheter, særlig i FN-konvensjoner²² og i EØS-retten.

Forarbeidene til opplæringsloven vil være sentrale kilder. Forarbeidene begrunner hvorfor reglene er som de er og hvorfor reglene endres. Forarbeidene er kortfattede, og en del av dem begynner å bli gamle. Både vekt og relevans vil derfor være varierende. Men forarbeidene har tatt for seg enkelte problemstillinger som ikke er omhandlet andre steder. Forarbeidene til den nye opplæringsloven²³ som er under utarbeidelse inneholder den nyligst oppdaterte beskrivelsen av dagens rettstilstand.

Også rundskriv og tolkningsuttalelser fra Udir og Kunnskapsdepartementet (KD) vil være relevante fordi de besvarer konkrete problemstillinger og blir lagt til grunn i fylkeskommunenes forvaltningspraksis.

På arbeidsrettens område finnes det store mengder rettspraksis og juridisk teori. Reglene for vanlige arbeidstakere er i stor grad avklart gjennom rettspraksis, og det er skrevet mye om arbeidsrett i juridisk teori. Der reglene i aml. gjelder fullt ut for lærlinger vil praksis fra arbeidsretten ha stor vekt. Rent arbeidsrettslige spørsmål er imidlertid ikke problematisert i denne avhandlingen og slik rettspraksis vil derfor ikke bli brukt. Når lærlingene er unntatt fra reglene i aml. har praksis etter aml. mindre vekt. I kapittel 5 om hevinger vil rettspraksis fra arbeidsretten ha noe relevans, men dommene er ikke direkte prejudikater.

Det er lite rettspraksis som behandler spørsmål om lærlingers arbeidsrett og tolkninger av bestemmelsene i oppl. Men det som finnes er relevant. I denne avhandlingen vil de relevante dommene av nyere dato som finnes være sentrale i drøftelsen. Det er en Høyesterettsdom som har stor vekt og stor betydning for lærlingers rettigheter. I tillegg er det flere underrettsdommer som har noe begrenset vekt, men som likevel er viktige fordi det er få andre kilder som omtaler problemstillingene. Det er også begrenset med juridisk teori som behandler problemstillinger knyttet til lærlinger i detalj.

²² ØSK art. 2, SP art. 2 og FNs kvinnekonvensjon.

²³ NOU 2019: 23 kapittel 29.2

1.6 Fremstillingen videre

I den videre fremstillingen vil lærlingers læreforhold behandles i fire hoveddeler. Kapittel 2 er en gjennomgang av lovene som gjelder for lærlingene og denne delen legger grunnlaget for hvilke regler den øvrige drøftelsen av problemstillinger vil bygge på. Kapittel 3 tar for seg oppstarten av læreforholdet og ansettelsesprosessen. Videre behandles regler som gjelder i læretiden og problemstillinger som kan oppstå underveis i læreforholdet i kapittel 4. Til slutt behandles problemstillingene knyttet til avslutning av læreforholdet i kapittel 5, med særlig fokus på heving av kontrakten.

2 Nærmere om lovene som gjelder for lærlinger

2.1 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven gjelder for enhver “virksomhet som sysselsetter arbeidstaker”. Enkelte unntak er fastsatt i loven og i forskrifter. Loven inneholder bl.a. bestemmelser om arbeidsmiljø, arbeidstilsyn, vern av arbeidstakere, arbeidsavtaler og tvisteløsning.

“Arbeidstaker” er definert i § 1-8 første ledd som “enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”. Det er klart at en lærling “utfører arbeid i annens tjeneste” og dermed regnes som arbeidstaker etter aml. Arbeidsgiver er definert i aml. § 1-8 annet ledd som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Arbeidsgiveren er pliktsubjektet etter loven og har ansvar for at loven følges.

Lovens formål er blant annet å sikre et godt arbeidsmiljø, å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet, å legge til rette for et godt yringsklima i virksomheten, og å bidra til et inkluderende arbeidsliv, jf. aml. § 1-1. Arbeidstakere tilbringer store deler av livet sitt på arbeidsplassen, og det er viktig for både individet og samfunnet at arbeiderne har trygge og stabile arbeidsforhold. Aml. skal sørge for at arbeidstaker er sikret grunnleggende sikkerhet og forutsigbarhet.

Aml. setter grenser for hva arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale. I aml. § 1-9 er det bestemt at loven er ufravikelig til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt. Loven kan kun fravikes ved avtale hvis arbeidstaker får bedre vilkår, eller dersom det finnes klar lovhjemmel som tillater det. Loven er ufravikelig fordi den skal sikre at alle arbeidsgivere gir arbeidstakerne sine et minimum av rettigheter.

2.2 Opplæringsloven

Opplæringsloven gjelder for all opplæring i grunnskole og videregående skole, inkludert videregående opplæring i bedrift jf. § 1-2.

Lovens formålsbestemmelse er omfattende, men noe av det mest sentrale i forbindelse med fag- og yrkesopplæringen står i oppl. § 1-1 femte ledd som sier at «elevane og lærlingane skal utvikle kunnskap, dugleik og holdningar for å kunne meistre liva sine og for å kunne delta i arbeid og fellesskap i samfunnet».

Loven har generelle bestemmelser som gjelder for alle som er under opplæring, men har også egne deler om grunnskolen, om videregående opplæring, om videregående opplæring i bedrift og om opplæring for voksne. I det forestående vil kapittel 4 om videregående opplæring i bedrift være i fokus da det er dette kapitlet som har reglene om lærlinger. Andre kapitler gjelder også for lærlinger, men de reglene som angår arbeidsforholdet behandles primært i kapittel 4. Kapittel 4 inneholder definisjoner av de ulike opplæringsordningene, regler om retter og plikter i læreforholdet, regler om krav til og godkjenning av lærebedrifter, og regler om endringer og hevinger av lærekontrakter.

I tillegg har forskriften til oppl.²⁴ flere viktige bestemmelser, særlig i kapitlene 6A og 11.

2.3 Lovtolkning og harmonisering av oppl. om aml.

Oppl. har spesialregler som kun gjelder for lærlinger. Men oppl. § 4-2 annet ledd sier at lærlingen er arbeidstaker i lærebedriften med de rettigheter og plikter som følger av lover og tariffavtaler. Det medfører at aml. som hovedregel gjelder for lærlinger. Som utgangspunkt gjelder derfor begge disse lovene samtidig fordi lærlinger har to ulike roller og avtaler.

I de fleste tilfellene er bestemmelsene i de to lovene i overensstemmelse. Men i enkelte tilfeller er reglene så ulike at bare en av lovene kan gjelde. Eksempler på slike regler er reglene om heving av lærekontrakten, og reglene om at lærlingers arbeidsavtale er midlertidig. I de tilfellene begge lovene ikke kan gjelde samtidig vil regelen i oppl. ha forrang og erstatte regelen i aml. Det er et utslag av tolkningsprinsippet *lex specialis*, som er at spesielle regler har forrang over mer generelle regler. Dersom en regel i oppl. er til ugunst

²⁴ Forskrift til opplæringslova 23. juni 2006 nr. 724

for lærlingen er det viktig at unntaket er utvetydelig hjemlet i oppl. på grunn av at aml. i utgangspunktet er ufravikelig til ugunst for arbeidstakeren med mindre det er særskilt fastsatt.

Selv om lærlinger er arbeidstakere og er beskyttet av aml. er det altså ikke alle bestemmelsene som gjelder for dem. Lærlingene skal behandles noe annerledes enn vanlige arbeidstakere på enkelte områder. Det er ikke nødvendigvis slik at lærlingene har mindre vern, men vernet er annerledes. Disse forskjellene vil behandles i fremstillingen videre.

2.4 Likestillings- og diskrimineringsloven

Ved enkelte problemstillinger kan bestemmelser i likestillings- og diskrimineringsloven få betydning for lærlinger. Loven gjelder på alle samfunnsområder, jf. ldl. § 2. Bestemmelsene i ldl. og tilhørende forskrifter «kan ikke fravikes ved avtale» jf. ldl. § 4. Det kan ikke gjøres noen unntak fra det som er bestemt i loven, og loven gjelder derfor også for lærlinger. I spørsmål som angår diskriminering vil ldl. ha forrang over både aml. og oppl.

Diskrimineringsforbudet i ldl. § 6 lyder: «Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt.»

Diskriminering er definert i ldl. §6 siste ledd som direkte eller indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig. Paragrafene 7 og 8 definerer henholdsvis direkte og indirekte forskjellsbehandling. Paragrafene 9 til 11 definerer hva som er lovlig forskjellsbehandling.

Det er kun forskjellsbehandling med negativ virkning som omfattes av diskrimineringsforbudet. Forskjellsbehandlingen må medføre skade eller ulempe, jf. § 7 «behandles dårligere» og § 8 «vil stille personer dårligere». Bagatellmessige og uheldige forskjeller omfattes ikke, og forskjellsbehandlingen må ha konkret betydning for personen.²⁵

Det er også et vilkår om årsakssammenheng, jf. ordlyden «på grunn av» i forbudsbestemmelsen. Den negative forskjellsbehandlingen må altså skje som følge av et av diskrimineringsgrunnlagene for at det skal være diskriminering.

²⁵ Semner (2018) s. 61.

Jamfør ldl. § 9 er det tillatt å forskjellsbehandle en person når forskjellsbehandlingen har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er uforholdsmessig inngripende.

Bestemmelsen i ldl. § 29 første ledd presiserer at diskrimineringsforbudet gjelder «alle sidene av et arbeidsforhold» derunder stillingsutlysning, ansettelse, omplassering, forfremmelse, opplæring og kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår og opphør. Bestemmelsen tydeliggjør at diskriminering er forbudt i arbeidsforhold, også ut over det som er bestemt i aml. om politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder i aml. § 13-1 flg.

2.5 Midlertidig ansettelse av lærlinger

En midlertidig ansatt har en arbeidsavtale som gjelder for en begrenset periode.

Reglene i aml. om midlertidig ansettelse er et unntak fra hovedreglen om fast ansettelse.

Oppl. bestemmer at lærlinger er midlertidig ansatt i læretiden. I oppl. er midlertidig lærekontrakt hovedregelen. Det er to ulike regelsett og to ulike grunnlag for midlertidighet.

Hovedregelen etter aml. § 14-9 er at arbeidstakere skal ansettes fast, og arbeidsavtalen skal gjelde frem til en av partene sier den opp. Fast ansettelse skal sikre trygge ansettelsesforhold jf. formålet i aml. § 1-1 bokstav b. Det er likevel noen muligheter til å lovlig ansette personer midlertidig. Vilkårene for midlertidig ansettelse hjemles uttømmende i bestemmelsens annet ledd. Av hensyn til arbeidstakerens behov for sikkerhet og stabilitet i arbeid og inntekt er reglene for midlertidig ansettelse strenge og setter begrensninger for når midlertidige ansettelse er lovlig. Aml. har noen egne regler som kun gjelder midlertidig ansatte.

Lærlingens midlertidige ansettelsesforhold hjemles i oppl. Det står ikke konkret i loven, men fremkommer implisitt i oppl. § 4-1 første ledd første setning, «i fag som har læretid etter forskrifter med heimel i § 3-4» og mer konkret i forskriftene det siktes til, som er læreplanene. I læreplanene er det fastsatt hvor lang læretid hvert fag skal ha. Lærlingene følger ikke reglene om midlertidig ansettelse i aml. I forarbeidet til aml.²⁶ står det at «Lærlingers kontraktsforhold reguleres av opplæringsloven kapittel 4, i det denne gruppen er unntatt fra arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler». Dette står i forbindelse med beskrivelsen av aml. § 14-9 bokstav c og skal understreke at lærlingers midlertidige ansettelse ikke er

²⁶ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern side 331

omfattet av den bestemmelsen, men er hjemlet i oppl. Jeg vil komme tilbake til problemstillingene knyttet til stillingsvern i kapittel 5.2.

I utgangspunktet er lærlinger midlertidig ansatt slik at læreplassen deres kan overtas av en annen lærling etter at de er ferdige med læretiden. Det er viktig for at hele ordningen skal fungere at det blir ledige plasser til de nye lærlingene som kommer hvert år. Lærlingens midlertidige ansettelse bidrar også til at det blir lavere risiko for lærebedriften å ta inn en lærling siden de ikke er forpliktet til videre ansettelse. Det kan føre til at bedrifter er villig til å ta inn lærlinger selv om de ikke vet om de vil ha mulighet til å ansette dem videre etter endt læretid. Lærlingen er altså ikke garantert videre jobb, og kan risikere å måtte finne seg en ny jobb etter læretiden utløper.

3 Ansettelsesprosessen

Når en bedrift har behov for arbeidskraft er den vanligste måten å finne en person å ansette å lyse ut stillingen med krav til utdanning, erfaring, m.m. Bedriften mottar søknader innen fristen. Målet er å finne den beste tilgjengelige kandidaten for stillingen, og bedriften ansetter kun denne.

Selv om arbeidsgiver i stor grad står fritt til å vurdere hvem de synes er den beste søkeren, stilles det enkelte krav til ansettelsesprosessen. Diskrimineringsforbudet gjelder for både vanlig ansettelse og for lærlinger, se kapittel 3.3. Ansatte kan også ha fortrinnsrett til den utlyste stillingen, men det er ikke en problemstilling ved ansettelse av lærlinger.

3.1 Formidling av lærlinger til ledige læreplasser

I formidlingen av lærlinger er det mange ledige stillinger og mange søkere, og mange instanser og personer som jobber for at hver søker skal få lære plass. Fylkeskommunen har ansvar for å gi alle rettsøkere²⁷ et tilbud. Lærebedriftene ønsker å rekruttere nye ansatte, og bruker lærlingordningen i rekrutteringsarbeidet. Opplæringskontorene ønsker å sikre rekruttering til sine bedrifter, men ser det også som sitt samfunnsansvar å ha nok lærebedrifter og læreplasser til søkerne og vil derfor ha mål om å få formidlet så mange som mulig.

²⁷ Rettsøkere er søkere med opplæringsrett, dvs. enten ungdomsrett, voksenrett eller fullføringsrett.

Mange av søkerne får avklart lære plass tidlig. Andre har av ulike grunner vanskeligere for å få lære plass. Opplæringskontorene gjør en stor innsats for å finne rett bedrift til hver lærling. De har oversikt over hvilke bedrifter som kan ta inn lærlinger og lære kandidater med spesielle behov, og hjelper til med evt. tilrettelegging. I tillegg har fylkeskommunene ansatte som skal hjelpe søkerne å få lære plass. Disse kan eksempelvis være formidlingskoordinatorer tilknyttet skolene og oppfølgingstjenesten. Samarbeid mellom de ulike instansene er viktig for å få til et tilbud til hver søker.

Størstedelen av ansettelsene skjer ilt. våren og sommeren. Rettssøkere søker via fylkeskommunen, og i mars hvert år åpnes det for at lære bedriftene og opplæringskontorene får se alle de tilgjengelige søkerne. Lære bedriftene tar kontakt med de lærlingene de er interessert i, og gjennomfører intervjuer. Noen av lærlingene har også sendt søknad direkte til bedriften eller fått intensjonsavtale om ansettelse når de var utplassert som praktikant eller gjennom sommerjobb. Når en bedrift har valgt en kandidat merker de dem som formidlet i systemet, og lærlingen er ikke lengre tilgjengelig for andre.

I tillegg til rettssøkerne tas det inn andre voksne lærlinger. Disse har ofte søkt på utlyste stillinger eller kontaktet en lære bedrift eller et opplæringskontor selv. Disse følger ofte en mer ordinær ansettelsesprosess, men også disse kan de få hjelp fra opplæringskontor for å finne en bedrift som passer dem.

Både fylkeskommunene og opplæringskontorene ønsker å formidle så mange søkere som mulig. Men lærlingene må være kvalifiserte. Det vil si at de må «oppfylle vilkåra for inntak til neste trinn» jf. forskrift til oppl. § 6A-1 tredje ledd. Det betyr at søkeren skal ha bestått alle de påkrevde fagene for opplæringsordningen de søker. Så lenge alle fagene er bestått har rettssøkere rett til å bli formidlet. Det finnes unntak fra denne regelen som medfører at de likevel kan få lære kontrakt. Søkerne kan henvises til andre opplæringsordninger som full opplæring i bedrift med tre års læretid eller lære kandidatordningen hvis de ikke oppfyller kravene om gjennomførte og beståtte fag. Hvordan dette praktiseres varier i de ulike fylkeskommunene.

Lære bedriftene står også fritt til å vurdere kandidatene ut fra andre kriterier enn om fylkeskommunen mener de er kvalifisert til lære plass. Lære bedriftene velger selv hvem de skal ansatte og kan stille andre relevante krav jf. forskriften til oppl. § 6A-6 annet og tredje ledd. Kanskje ser de på om kandidaten har gode karakterer, fraværet og ordens karakterer,

personlig egnethet i forhold til bedriftens arbeidsoppgaver, arbeidsattester eller egne erfaringer med eleven når de var utplassert i forbindelse med faget yrkesfaglig fordypning²⁸.

Det medfører at grunnen til at en søker ikke får læreplass ikke nødvendigvis er at det ble valgt en bedre egnet kandidat. Selv om det er flere ledige plasser kan det skje at søkeren ikke innfrir kravene som lærebedriften stiller til teoretisk kunnskap eller egnethet til yrket.

Fylkeskommunen har som nevnt ansvar for å formidle læreplass til kvalifiserte søkere som har opplæringsrett, og skal også tilby alternativ vg3 i skole til kvalifiserte søkere som ikke blir formidlet til lærebedrifter innen 1. september hvert år. På den måten er rettssøkere etter loven garantert en form for opplæring hvis de vil ha den. I realiteten er ikke vg3 i skole et fullgodt alternativ, og ses på som en reserveløsning. Elevene som går vg3 i skole får ikke lønn og det er variabelt hvor mye praksis de får i reelle arbeidssituasjoner.²⁹ Det er også vanskelig for skolene å gi et godt opplæringstilbud som resulterer i attraktive fagarbeidere for næringslivet og det er variabelt hvor godt tilbudet er i ulike fylker og i ulike fag.³⁰ Like fullt anses vg3 i skole som en bedre løsning enn at søkerne ikke får fullført utdanningen sin.

3.2 Krav til ansettelse og arbeidsavtale

Så langt er formidlingen av søkerne beskrevet. Etter at lærlingen har fått seg læreplass starter lære- og arbeidsforholdet. Lærlingene skal ha lærekontrakt jf. oppl. § 4-5 og en tilhørende arbeidsavtale. Alle arbeidsforhold skal ha skriftlig arbeidsavtale jf. aml. § 14-5.

Arbeidsavtalen skal oppfylle innholds- og formkravene i aml. § 14-6. Det vises også til at lærlingen skal ha arbeidsavtale i oppl. §§ 4-2 og 4-5. Bedriften som inngår arbeidsavtalen påtar seg ansvaret for lærlingen etter arbeidsmiljøloven jf. oppl. § 4-2 annet ledd.

Lærekontrakten opprettes og godkjennes av fylkeskommunen jf. oppl. § 4-5 annet ledd.

Lærekontrakten medfører ansvar etter oppl.

Jf. oppl. § 4-5 tredje ledd har lærlinger som er eldre enn 21 år med kontrakt om full opplæring i bedrift prøvetid på 6 måneder. Disse lærlingene har prøvetid jf. aml. §§ 15-3 og

²⁸ Faget skal gi lærlingene erfaring fra realistiske arbeidssituasjoner. Faget består ofte av praksis i bedrifter og er en mulighet til å knytte kontakt med potensielle lærebedrifter, jf. Utdanningsdirektoratet, forskrift 03.11.2020 «Yrkesfaglig fordypning for de yrkesfaglige utdanningsprogrammene (YFF)»

²⁹ FAFO-rapport 2015:46 s. 16-17.

³⁰ FAFO-rapport 2015:46 s. 103-106.

15-6 uavhengig av om det er avtalt prøvetid eller ikke. Prøvetiden skal være lik prøvetid etter aml. Oppsigelse i prøvetid behandles i kapittel 5.3.3.

Det er ikke anledning til å avtale prøvetid for andre lærlinger.

3.3 Forbud mot diskriminering i ansettelsesprosessen

Arbeidssøkere skal ikke utsettes for diskriminering verken i kravene som stilles i stillingsutlysningen, ved siling av søkere, ved utvelgelsen av kandidater til intervju, i informasjonen som innhentes om søkerne eller på andre måter. Disse forbudene gjelder også ved ansettelsen av lærlinger.

Stillinger som lyses ut skal utlyses på nøytral måte slik at ingen potensielle søkere utelukkes fra å søke.³¹ Det kan medføre diskriminering dersom kvalifiserte søkere siles ut eller ikke innkalles til intervju. Det er særlig grunnlagene kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne og alder som er mest utsatt for å ikke bli kalt inn til intervju.³²

Det er også en del ting arbeidsgiver ikke har lov til å spørre søkerne om eller på annet vis innhente informasjon om i ansettelsesprosessen jf. aml. § 9-3 første ledd, aml. § 13-4 første ledd og ldl. § 30. Det finnes noen unntak der behovet for opplysningene kan begrunnes i «stillingens karakter» eller formålet til virksomheten jf. aml. § 13-4 annet ledd og der informasjonen er av «avgjørende betydning for utøvelsen av arbeider eller yrket» jf. ldl. § 30 annet ledd. Eksempler på ting er ikke er tillatt å innhente opplysninger om er helseopplysninger utover det som er nødvendig for å utføre arbeidsoppgavene, funksjonsnedsettelse, graviditet eller planer om barn, eller seksuell orientering. Spesielt helseopplysninger og informasjon om funksjonsnedsettelse kan være en utfordring når lærlinger med tilretteleggingsbehov skal ha lære plass. Opplæringskontorene kan ha behov for å innhente denne informasjonen fra søkeren eller skolen slik at de kan finne en bedrift som har mulighet til å tilrettelegge for dem. Selv om lærebedriftene innhenter informasjonen med gode intensjoner bør man utvise forsiktighet her.

³¹ Semner (2018) s. 200-201.

³² Semner (2018) s. 201.

Det finnes mange ulike diskrimineringsgrunnlag. Her har jeg valgt ut to som kan skape særlige problemstillinger ved ansettelsen av lærlinger.

3.3.1 Gravidevernet

Det hender en søker til læreplass er gravid og ikke vil kunne starte opp læretiden sin før om godt over ett år. Da kan det være hensiktsmessig for lærebedriften eller opplæringskontoret å ikke gi de en læreplass nå, men heller vente til de er klare til å begynne å jobbe. Men slik praksis kan være diskriminerende.

Diskrimineringsvern for gravide er sterkt. Når en kvinne er eller har vært gravid er forskjellsbehandling «bare tillatt der forskjellsbehandlingen er nødvendig for å beskytte kvinnen, fosteret eller barnet i forbindelse med graviditet, fødsel eller amming, eller der det foreligger andre åpenbare grunner» jf. ldl. § 10 første ledd.

Ldl. § 10 tredje ledd bestemmer at det ved ansettelse, oppsigelse og forlengelse av midlertidig stilling aldri er tillatt med «forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel eller adopsjon». Det gjelder også for ansettelse i midlertidige stillinger, jf. uttalelser i forarbeidet til ldl.³³

Dette totalforbudet gjelder helt klart også for lærlinger. Det medfører blant annet at det ikke er adgang til å ikke gi den gravide lærlingen læreplass fordi hun er gravid eller skal foreldrepermisjon, og derfor ikke kan starte opp med en gang. Hvis lærlingen ville fått plassen dersom hun ikke ventet barn vil det kunne være diskriminering om hun ikke får den.

3.3.2 Vern mot diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse

Diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse er forbudt. I arbeidslivet generelt havner personer med funksjonsnedsettelse oftere utenfor arbeid enn den øvrige befolkningen, og blant funksjonshemmede personer som ikke har fullført videregående står rundt 70% utenfor arbeidslivet.³⁴ Unge personer med ulike funksjonsnedsettelse ble i 2011 spurt om de trodde det er vanskeligere for personer med funksjonshemming å fullføre vgs. 70% av de spurte mente at det var vanskeligere.³⁵

³³ Semner (2018) s. 89.

³⁴ Finnvold (2012) s 22.

³⁵ Unge Funksjonshemmede (2011) s. 14.

Funksjonsnedsettelse er et vidt begrep. Både fysiske, psykiske og kognitive funksjoner omfattes. Det er ikke stilt noe krav til varighet, alvorlighet eller årsak. Sykdom kan være omfattet. Men forbigående og bagatellmessige forhold er ikke omfattet av begrepet.³⁶ Nøyaktig hvor langt vernet rekker kan være vanskelig å ta stilling til. En persons funksjonsevne kan også være variabel over tid, slik at det ikke er snakk om en fast gruppe mennesker som er beskyttet av dette grunnlaget til enhver tid. Også antakelser om funksjonsnedsettelse eller vektlegging av tidligere funksjonsnedsettelse kan omfattes. Det avgjørende vil være om det faktisk har skjedd diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelsen.³⁷

I forskriften til oppl. er det bestemt at: «Bedrifta kan stille krav til lærlingen [...] på grunn av verksemda i bedrifta, mellom anna på grunn av produksjon, utstyr, kundebehandling og liknande. Krava skal ikkje vere diskriminerande.»

Denne bestemmelsen sier at lærebedriften kan stille enkelte krav til lærlingen. Bestemmelsen handler om formidling til lære plass, så en systemtolkning tilsier at disse kravene hovedsakelig gjelder i ansettelsesfasen. Det fremkommer ikke hvilke typer krav det er snakk om, men det må avgrenses mot krav som er diskriminerende. Denne bestemmelsen kan skape uklarhet i forhold til reglene i ldl. Det vil være vanskelig å skille hva som er tillatt og hva som er diskriminering. Man må da se til hvilken forskjellsbehandling som er tillatt etter ldl. § 9.

Spørsmålet blir da hvilke krav kan stilles uten at det innebærer diskriminering. Det er klart at det kan stilles krav om sikkerhetskurs, sertifikater, helseattester og andre krav som stilles til andre som jobber i samme yrkesgruppe. Det er vanlig i arbeidslivet at det kan stilles nødvendige krav til sikkerhet og helse, som krav til syn og hørsel for piloter og sjåførere, uten at dette er diskriminering.³⁸ Det samme vil kunne legges til grunn for lærlinger. Utover dette vil det være enkelte funksjonsnedsettelse som ikke egner seg i enkelte yrker. Men man må være forsiktig med å anta at en søker ikke kan gjøre jobben.

³⁶ Skjønberg (2017) s. 202 og Prp. 81 L (2016-2017) s. 319.

³⁷ Semner (2018) s. 104.

³⁸ Skjønberg (2017) s. 212.

4 Rettigheter og plikter underveis i læretiden

Siden lærlingers kontraktsforhold er regulert av to lover kan man si at lærlinger har dobbelt sett med rettigheter og plikter. Hvilken lov man må se til avhenger av om spørsmålet er av arbeidsrettslig eller opplæringsrettslig art.

Hovedregelen er at rettigheter og plikter for arbeidstakere som følger av lover og tariffavtaler skal gjelde, jf. oppl. § 4-2 annet ledd første setning. Aml. gjelder for alle virksomheter som sysselsetter arbeidstakere, jf. § 1-2. Det gjøres ingen unntak i arbeidsmiljølovens virkeområde for lærlinger og lærebedrifter.³⁹ Dermed har lærlinger som hovedregel samme rettigheter som andre ansatte. Imidlertid erstatter oppl. noen av bestemmelsene i aml. og gir lærlinger enkelte særrettigheter og plikter ut over det som gjelder for andre ansatte.

4.1 Lærlingens plikter

Som andre ansatte er lærlinger pålagt å følge arbeidsreglement, rutiner og instruksjoner som arbeidsgiver gir. Arbeidsgivers ulovfestede styringsrett gjelder der ikke annet er bestemt i lov, tariffavtaler eller arbeidsavtalen. Lærlinger skal følge HMS-påbudene i aml. § 2-3. De har og plikt til å medvirke til godt arbeidsmiljø og kan ha lojalitetsplikt.

Lærlingen skal delta aktivt i opplæringen jf oppl. § 3-4 annet ledd. Bestemmelsen medfører en plikt til å være tilstede og å ta del i arbeidet, og omfatter også å gjøre de oppgavene som blir tildelt, både praktiske og teoretiske. Praktiske oppgaver har de også plikt til å gjøre på grunnlag av arbeidsavtalen og arbeidsgivers styringsrett. Lærlinger kan også bli pålagt å dokumentere opplæringen sin og kan bli gitt teoretiske oppgaver som skal leveres. Dersom det er satt av tid i arbeidstiden til å gjøre oppgavene vil også teoretiske oppgaver måtte anses som en del av arbeidsoppgavene som lærlingen er pålagt å gjøre. Det kan være brudd på arbeidsgivers instruks å ikke levere. Men det er nok sjeldent et stort nok brudd til at kontrakten kan heves på dette grunnlaget alene.

4.2 Lønn, arbeidstid og ferie

Lærlingen har rett til lønn etter tariff, men det betyr ikke rett til samme lønn som andre ansatte. Det finnes vanligvis egne bestemmelser i tariffavtaler om lærlingers lønn. Se

³⁹ Kunnskapsdepartementet (2021) [høringsnotat] s. 392.

eksempelvis Hovedavtalen mellom KS og LO⁴⁰ og fellesoverenskomsten for byggfag⁴¹. Det er tenkt at lærlingen bidrar med ett årsverk verdiskapning fordelt på de to årene de er i lære, og de skal derfor ha lønn tilsvarende en årslønn for en fagarbeider fordelt på de to årene.⁴² Det er vanlig at det gis en prosent av denne lønnen og at prosenten økes hvert halvår i læretiden ettersom lærlingen bidrar mer og mer til verdiskapning, men andre satser finnes også.

Lærlingers arbeidstid skal normalt være lik som for andre ansatte i bedriften, og arbeidstiden følger reglene i aml. kapittel 10 og evt. bestemmelser i tariffavtaler. Lærlinger kan gå turnus og jobbe på kveldstid dersom dette er normalt i bransjen. Reglene i aml. om arbeidstid, pauser og nattarbeid skal også følges. Er lærlingen under 18 år gjelder det begrensninger i arbeidslengde og -tidspunkt etter aml. §§ 11-2, 11-3 og 11-5.

Det bestemmes i oppl. § 4-2 at lærlingens arbeids- og opplæringstid ikke skal overstige normal arbeidstid for sammenlignbare arbeidstakerne i samme fagretning. Dette kravet medfører at lærlingen skal få tid til å bl.a. dokumentere det de har lært og jobbe med teori i arbeidstiden, og ikke kan pålegges å gjøre dette på fritiden. Skal de på kurs eller skole skal det også telles som arbeidstid. Jobber lærlinger overtid skal de ha overtidspålegg.⁴³

Lærlingene har rett til ferie og feriepenger på lik linje med andre ansatte, jf. ferieloven §§ 2 og 10.⁴⁴

4.3 Retten til opplæring

Lærlinger har rett til opplæring i samsvar med den inngåtte lærekontrakten jf. oppl. § 3-4 annet ledd. Det medfører at opplæringen skal være i riktig fag og etter den læreplanen⁴⁵ det vises til i kontrakten, og at opplæringen skal være i den bestemte tidsperioden. Lærebedriften har også plikt etter § 4-4 til å «leggje til rette produksjonen og opplæringa slik at lærlingen

⁴⁰ KS, *Hovedtariffavtalen 1.5.2020–30.4.2022* kapittel 2

⁴¹ Fellesforbundet, *Fellesoverenskomsten for byggfag 2020–2022* kapittel 4

⁴² Lynghaug (2020) s. 94-95.

⁴³ Lynghaug (2020) s 95.

⁴⁴ Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven)

⁴⁵ Læreplaner er forskrifter til opplæringsloven og skal styre innholdet i opplæringen. De er tilgjengelige på <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/>.

[...] kan nå måla i den fastsette læreplanen». Det skal utvikles en intern opplæringsplan for å sikre at opplæringen som gis fyller kravene.

En lærling skal ha mye mer opplæring og oppfølging enn en vanlig ansatt. En vanlig ansatt har rett til opplæring og innføring i nye arbeidsoppgaver, jf. aml. § 4-2 annet ledd bokstav e). I tillegg skal de ansatte gis mulighet til faglig og personlig utvikling i sitt arbeid jf. bokstav a). Aml. § 3-2 stiller også krav til opplæring for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen. I en av forskriftene til aml.⁴⁶ presiseres kravene som stilles i aml. § 3-2. Kravet til opplæring varierer ut fra arbeidets art, og skal tilpasses den ansattes behov. Normalt sett vil ansatte få innføring i arbeidet ved oppstart og opplæring i spesifikke oppgaver eller systemer ved behov. Opplæringsperioden til en lærling er hele læretiden. De skal ikke brukes som ordinær arbeidskraft og kan ikke være alene på oppdrag. Lærlingene skal jobbe sammen med faglig leder eller instruktører. Arbeidet deres skal kontrolleres og det skal gis tilbakemelding på utført arbeid. Oppgavene som gis skal tilpasses fremdriften i opplæringen og læreplanmålene som lærlingen trenger å øve på.

Lærlingene skal ha nok opplæring til at de blir klare til fagprøven, og skal ha opplæring i hele læreplanen for faget. Lærlinger har en viss beskyttelse mot store endringer i arbeidsoppgaver siden læreplanen i faget avgjør hva de skal jobbe med. Men lærlingen må finne seg i rutinemessige og kjedelige oppgaver som er en del av daglig drift og som andre fagarbeidere gjør. Læreplanen kan også innebære at lærlingen skal ha opplæring i en større bredde i faget enn andre ansatte i virksomheten jobber med. Lærlinger kan ikke settes til å kun utføre en smal del av faget, og de skal ha vært innom alle læreplanmålene før fagprøven. Opplæringen vil alltid bære preg av bedriftens produksjon, men bedriften skal likevel gi opplæring i hele læreplanen. Dersom bedriften ikke kan gi fullstendig opplæring må de samarbeide med andre bedrifter, eksempelvis gjennom et opplæringskontor, ved å benytte utplasseringer eller kurs for å dekke læreplanmål som bedriften ikke driver med selv.⁴⁷

En sak som gjaldt kravene til opplæring var dommen inntatt i LG-2009-63564. Saken gjaldt egentlig krav om etterbetaling av lønn fordi en fotograflærling mente hun i læretiden hadde fått så lite opplæring at det i realiteten var et vanlig ansettelsesforhold. Lagmannsretten la til

⁴⁶ Forskrift til aml. 06. desember 2011 nr. 1355 kapittel 8

⁴⁷ Kunnskapsdepartementet (2021) [høringsnotat] s. 391

grunn at lærlingen ville ha krav på normal lønn dersom bedriften hadde vesentlig tilsidesatt kravene som følger av lærekontrakten og lærlingen reelt sett ble brukt som normal arbeidskraft. Det var avgjørende om kravene til opplæring var innfridd. Det ble lagt til grunn en høy terskel for mangelfull opplæring. Det var ikke nok at læretiden ikke var optimal.

Lærlingen mente blant annet at hun brukte for mye tid på butikkarbeid, innramming og mørkeromsarbeid og at hun ikke fikk fotografere nok. Retten mente dette arbeidet var en del av faget og at repetisjon og kjedelige oppgaver var en del av arbeidslivet og opplæringen. Lærlingen mente også at det manglet opplæring i flere læreplanmål og at lærebedriften ikke fulgte opplæringslovens krav til oppfølging og undervisvurderinger⁴⁸ Retten fant mangler ved dokumentasjon av intern opplæringsplan og at det manglet halvårsvurderinger. Dette var likevel ikke nok til at opplæringen som helhet var så mangelfull at lærekontrakten skulle revideres og at det skulle etterbetales lønn. I denne saken var kontrakten hevet omtrent halvveis i læretiden, og det ble lagt vekt på at det gjestod mye tid der lærlingen kunne fått den opplæringen som gjestod om hun hadde fortsatt. Det viktigste å ta med seg fra dommen er at det er høy terskel for at opplæringen er mangelfull, og at det ikke påligger lærebedriften å gi optimal opplæring eller garantere for at lærlingen klarer å bestå fagprøven.

4.4 Rett til godt arbeids- og læremiljø

Lærebedriften skal «skape eit godt arbeids- og læremiljø» jf. oppl. § 4-4 annet ledd. Denne bestemmelsen antas å ha samme innhold som reglene i aml., men den utvider retten til å også gjelde læremiljø. I læreplanens overordnede del⁴⁹ er det gjort rede for verdier og prinsipper for læring. Læreplanens overordnede del gjelder også for opplæring i bedrift, og prinsippene for hva et godt læremiljø er i overordnet del avsnitt 3.1 skal legges til grunn.

4.5 Tilrettelegging av arbeidsoppgaver

Lærlinger har, på lik linje med andre ansatte, rett til tilrettelegging av arbeidet etter aml. § 4-2, aml. § 4-6 og ldl. §22. Ldl. § 22 gjelder bare for arbeidssøkere og arbeidstakere med funksjonsnedsettelse. Det er også bestemt i oppl. § 1-3 at opplæring skal være tilpasset evnene og forutsetningene til den enkelte elev og lærling. Udir skriver at «å tilpasse opplæringen betyr å tilrettelegge med varierte vurderingsformer, læringsressurser,

⁴⁸ Jf. forskriften til oppl. § 3-12 første ledd.

⁴⁹ Kunnskapsdepartementet (2017).

læringsarenaer og læringsaktiviteter slik at alle får best mulig utbytte av opplæringen».⁵⁰ Tilpasset opplæring er ikke en individuell rettighet, men en måte å legge opp opplæringen på slik at opplæringen blir tilpasset mangfoldet i klassen. Men for lærlinger som ofte er alene eller få stykker i bedriften av gangen blir tilpassingen mer individualisert. Kombinasjonen av tilpasset opplæring og tilrettelegging i arbeidslivet medfører at det må tas hensyn til lærlingens evner, forutsetninger og utvikling når det gis arbeidsoppgaver og opplæring.

4.6 Rettigheter i forbindelse med fagprøven

Lærebedriften skal også sørge for at lærlingen blir meldt opp til fagprøven og at de har et egnet sted å avholde fagprøven jf. oppl. § 4-4 tredje ledd. Det står også at lærebedriften skal stille med de verktøy, maskiner og materialer som trengs. Lærlingene bør tas ut av vanlig drift når fagprøven pågår, men de dagene fagprøven avholdes skal være arbeidsdager med lønn.

4.7 Avbrudd og endringer i læreforholdet

Underveis i læretiden kan det oppstå behov for å endre læreforholdet. Lærekontrakten kan kun endres etter reglene i oppl. § 4-6. Det er mulig å bytte kontraktstype underveis.

Lærlinger, lære kandidater og praksisbrevkandidater kan bytte til en av de to andre kontraktstypene jf. oppl. § 4-6 første ledd.

Lærlinger har lik rett til sykepenger ved sykemelding fra lege jf. aml. §§ 8-15 til 8-22 og rett til bruk av egenmelding jf. Folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27. Som andre midlertidig ansatte har de rett til å komme tilbake i samme stilling etter sykefraværet såfremt kontrakten ikke er utløpt.

Som nevnt er læretiden avgrenset til et bestemt tidsrom. Samtidig er det krav om at lærlingen har gjennomgått et visst antall måneder opplæring og at de har fått opplæring i alle læreplanmålene før de kan meldes opp til fag- eller svenneprøven. Sykefravær eller andre avbrudd kan medføre at lærlingen ikke rekker gjennom all opplæringen før læretiden utløper.

Ved sykefravær eller andre avbrudd som varer over en lengre periode skal avbruddet meldes inn til fylkeskommunen. Det regnes som et avbrudd når lærlingen er fraværende og ikke får

⁵⁰ Utdanningsdirektoratet (2021) [artikkel].

opplæring over en lengre periode. I slike tilfeller er det vanlig at læretiden forlenges tilsvarende det avbruddet som meldes inn til fylkeskommunen. Mer om dette i neste kapittel.

Det er også en bestemmelse i forskriften til oppl. § 3-46 annet ledd annen setning som sier at læretiden kan forlenges ved avtale. Ut fra plasseringen av bestemmelsen i forbindelse med regelen som sier at fag- eller svenneprøven skal avholdes før læretiden utløper blir denne bestemmelsen tolket slik at den hjemler utvidelse av læretiden ved behov for mer tid før fagprøven. Denne typen forlengelse kan brukes hvis man ser at lærlingen ikke vil klare å bestå fagprøven og trenger mer tid, eller hvis det ikke passer for bedriften eller fagprøvenemnda å avholde prøven før læretiden utløper.

4.8 Har lærlinger rett til utvidet læretid ved sykefravær?

Forlengelse av læretiden ved avbrudd blir i de fleste tilfeller avtalt med enighet mellom partene. Men det er ikke alltid lærebedriften ønsker å forlenge læretiden. Spørsmålet i dommen som blir behandlet i de neste kapitlene var om lærebedriften var forpliktet til å gi lærlingen forlengelse av læretiden.

4.8.1 Bakgrunnen for dommen

Dommen inntatt i HR-2015-02085-A gjaldt en lærling som hadde avbrudd i læretiden på grunn av sykdom. Spørsmålet for Høyesterett var om hun hadde krav på å få læretiden forlenget tilsvarende avbruddet slik at hun fikk fullført utdannelsen sin.

Saksøker A hadde lærekontrakt i ambulansefaget med lærebedrift X i Sør-Trøndelag. Det ble inngått arbeidsavtale om midlertidig stilling med start- og sluttdato i tråd med lærekontrakten. Lærlingen ble sykemeldt i løpet av læretiden og læretiden ble avbrutt i ca. 7 måneder.

Lærlingen ønsket å forlenge læretiden på bakgrunn av avbruddet, men lærebedriften ønsket ikke forlengelse. Lærebedriften anså læreforholdet bortfalt jf. lærekontraktens sluttdato og oppl. § 4-2 tredje ledd, og ønsket ikke å inngå en ny avtale om forlengelse. Lærlingen gikk dermed til sak for å få dom på at hun hadde rett til å fullføre læretiden.

Lærebedriften ble frifunnet i tingretten, og anken til lagmannsretten ble forkastet. Anken til Høyesterett ble fremmet for det som gjaldt rettsanvendelsen.

As ønske om å forlenge kontrakten bygde på at hun ønsket å gjøre seg ferdig med utdanningen. Anførslene bygde på at bestemmelsene om sluttdato i lærekontrakten og loven

kun gjaldt på normalsituasjonen og ikke tok hensyn til lærlinger som fikk lengre avbrudd. Hun mente spørsmålet måtte løses ut fra bla. lovens formål, samfunnsmessige hensyn og en bredere interesseavveining. Lærebedriften gjorde gjeldende at bedriften kun hadde forpliktet seg til å ansette lærlingen og gi opplæring i den perioden som stod på lærekontrakten. De fremholdt at lærekontrakten, oppl. § 4-2 tredje ledd og § 4-6 måtte forstås slik at lærekontrakten og arbeidsavtalen begge bortfalt den datoen som var bestemt, uavhengig av om lærlingen på det tidspunktet hadde fullført opplæringen eller ikke.

4.8.2 Høyesteretts vurdering

Høyesterett begynte med å si seg enig i at flere reelle hensyn talte for at en lærling som har sykdomsavbrudd burde få fullføre læretiden sin. Høyesterett var ikke uenig i lærlingens påstander om at de hensynene som ble nevnt kunne tale for at hun burde få fullføre læretiden.

Men selv om mange grunner kunne tale for at lærlingen burde få fullføre læretiden, var spørsmålet i denne saken om lærebedriften var forpliktet til å la lærlingen fullføre. Høyesterett mente det ikke fantes en slik plikt.

Det ble for det første begrunnet med at det var fylkeskommunen som hadde det overordnede ansvaret for å oppfylle retten til videregående skole, derunder å formidle lære plass jf. forskriften til oppl. § 6A-6. Det ble også vist til at dersom fylkeskommunen ikke klarer å formidle lære plass skal det tilbys alternativ vg3 i skole jf. § 3-3 femte ledd, og at dette også gjaldt for «ny lære plass» jf. kommentaren til §4-6 i forarbeidene til oppl.⁵¹.

Høyesterett fremholdt også at lærebedrifter selv avgjør om, og i hvilken utstrekning den vil være lærebedrift, og hvem som skal tilbys lære plass jf. forskriften til oppl. § 6A-6 andre ledd annet punktum. Denne bestemmelsen er et utslag av at det er frivillig å være lærebedrift. Først når lærebedriften har skrevet kontrakt med en lærling inntreer pliktene i opplæringsforholdet, se kapitler 1.3.3 og 2.2 over.

Høyesterett la vekt på at det ikke fremkommer i oppl. § 4-4 eller noe annet sted at bedriften plikter å forlenge læretiden ved avbrudd som følge av sykdom hos lærlingen. Oppl. med forskrift lister opp pliktene til lærebedriftene, og det var ifølge Høyesterett lite som tilsa at denne listen ikke skulle tolkes uttømmende. Høyesterett nevner ikke legalitetsprinsippet i

⁵¹ Ot.prp.nr.41 (2006-2007) Om lov om endringar i opplæringslova og friskolelova s. 54.

dommen, men det er etter min tolkning innforstått i argumentasjonen at det kreves hjemmel for at det skal kunne pålegges såpass inngripende plikter som en plikt til forlengelse av læretiden ville være. Det måtte altså fremkomme i loven eller lærekontrakten dersom det skulle gjelde en slik plikt. Når Høyesterett ikke nevner det kan det være fordi de uansett kommer frem til at den bestemmelsen som finnes er så tydelig i sin ordlyd i motsatt retning at det ikke er nødvendig å gå inn på om det kreves hjemmel eller ikke.

Høyesterett trakk også frem at lærekontrakten er en standardkontrakt som inngås etter mal fra Udir, og det er fastsatt at det skal fylles ut start- og sluttdato i kontrakten. Kontrakten har også påskrevet en standardtekst som sier at kontrakten opphører ved læretidens slutt.

Det ble også vist til oppl. §4-2 tredje ledd som bestemmer at når læretiden er over bortfaller også arbeidskontrakten. Høyesterett mente ordlyden av denne bestemmelsen gjorde det klart at ansettelsen var midlertidig og at arbeidsavtalen var direkte knyttet til læretidens sluttdato. Det ble også lagt vekt på en uttalelse i NOU 1995: 18 punkt 32.3.11 som sier at denne bestemmelsen «skal være absolutt».

Etter så klar ordlyd og uttalelsen i forarbeidene kom Høyesterett frem til at lærekontrakten var avgrenset etter de avtalte datoene og at det ikke kunne innfortolkes noen rett til forlengelse ved avbrudd som følge av langvarig sykdom. Det hadde ikke betydning at den reelle læretiden ikke hadde vart i det påkrevde antall måneder eller at lærlingen ikke fikk gå opp til fagprøven.

Spørsmålet ble hovedsakelig avgjort på bakgrunn av at det ikke fantes en hjemmel for en slik plikt, tolkning av ordlyden i lovbestemmelsen og på kontrakten som tydelig bestemte at lærekontrakten og arbeidsavtalen endte ved læretidens utløp, og at forarbeidene sier at denne regelen er absolutt. Ordlyden og forarbeidene veide såpass tungt at de reelle hensynene lærlingen bygde saken sin på ikke kunne få noen betydning.

Høyesterett kom også til at det ikke var noen holdepunkter for at avtalen på tross av ordlyden skulle tolkes slik at lærlingen hadde rett til forlengelse av læretiden. Avtalen var en standardavtale fastsatt ved forskrift, noe som medførte at partene ikke hadde påvirket den, og det ble dermed en høyere terskel for å utfylle avtalen. Kontrakten bygde på opplæringslovens system og fordeling av ansvar og plikter. Slik oppl. og forskriften var lagt opp, fulgte det naturlig at avtalen ble avgrenset på datoer. Også at arbeidsavtalen var inngått som midlertidig ansettelse støttet denne forståelsen. Det ble også vektlagt at den uttømmende listen over

mulige endringer i § 4-6 ikke hadde noen bestemmelse som ga rett til forlengelse. Det var altså ingen grunnlag for at kontrakten burde utfylles til å gi rett til utvidelse.

Høyesterett behandlet så spørsmålet om avtalen måtte revideres fordi den var urimelig jf. avtaleloven⁵² §36. Høyesterett slo kort fast at det ikke var aktuelt å revidere avtalen, og nevnte også at det «ikke kan være mer enn et høyst begrenset rom for å avtalesensur» fordi det i så fall ville være å revidere loven og forskriften standardkontrakten bygger på.

Høyesterett konkluderte med at siden kontrakten ikke inneholdt noen bestemmelse om rett til forlengelse ved langvarig sykdom, falt både lærekontrakten og arbeidsavtalen bort 31. august 2012, som bestemt på kontrakten. Etter dette tidspunktet var ikke lærebedriften forpliktet etter avtalene. Loven ga ingen rett til å få fullføre læretiden i den samme bedriften. Høyesterett slo fast at ansvaret for å finne ny lære plass ligger hos fylkeskommunen.

4.8.3 Om Høyesteretts konklusjon

Konklusjonen i dommen er i tråd med opplæringslovens ordlyd, oppbygging og grunnprinsipper. Men i de tidligere lovene har det vært mer usikkerhet rundt dette temaet. I fagopplæringsloven av 1980 var det ikke hovedregelen at arbeidsforholdet ble avsluttet når lærekontrakten opphørte, dette måtte avtales spesifikt i arbeidsavtalen. Det fantes også en hjemmel som gav begge parter muligheten til å si opp etter at læretiden var over, men det var ingen automatikk på det. Det var også en automatisk forlengelse av læretiden i 6 måneder dersom lærlingen strøk på fagprøven. Bestemmelsene som denne dommen bygger på hadde ikke vært i bruk så lenge før denne dommen ble avsagt. Innføringen av standardkontrakten og bestemmelsene om at lærekontrakten og arbeidsavtalen faller bort ved læretidens utløp kom inn i endringsforslaget i 2007⁵³. Det er derfor ikke rart at denne saken fikk stor betydning for hvordan avbrudd i læretiden blir håndtert og at dommen ble sett på som en endring.

4.8.3.1 Har fylkeskommunen virkelig plikt til å skaffe lærlingen ny lære plass eller tilby vg3 i skole når kontrakten utløper?

Høyesteretts konklusjon om at fylkeskommunen har ansvar for å formidle ny lære plass eller tilby alternativ vg3 i skole jf. § 3-3 femte ledd kan diskuteres.

⁵² Lov 31. mai 1918 nr. 4 Om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer

⁵³ ot.prp.nr.41 (2006-2007) Om lov om endringer i opplæringslova og friskolelova s. 47

Selv om forskriften til oppl. § 6A-6 første ledd sier at både ungdom og voksne kan søke om læreplass, har fylkeskommunen kun plikt til å formidle «søkjarane med ungdomsrett», jf. annet ledd. Ungdomsrett er dermed av stor betydning for å få hjelp til å finne ny læreplass.

Jamfør oppl. § 3-3 femte ledd skal fylkeskommunen tilby opplæring i skole dersom den ikke kan formidle de som ønsker opplæring i bedrift til læreplass. Dette er ordningen alternativ vg3 i skole. Selv om denne bestemmelsen bruker begrepet «dei som ønskjer slik opplæring» kan man ikke forstå dette som at alle som ønsker læreplass har rett til vg3 i skole. Leser man bestemmelsen i sammenheng med resten av kapittelet, og særlig § 3-1 vil det være mer nærliggende å tolke bestemmelsen slik at kun personer med opplæringsrett har rett til vg3 i skole. Denne forståelsen er lagt til grunn i forskriften 6A-9, der det står at «Søkjarar som har lovfesta rett til opplæring etter opplæringslova § 3-1, men ikkje får tilbod om læreplass, har rett til inntak i eit programområde på Vg3 som byggjer på det programområdet på Vg2, som søkjaren har gjennomført».

Voksne har ikke samme rett til vg3 i skole etter lovens ordlyd, men har en separat fullføringsrett jf. oppl. § 4A-3 annet ledd som bestemmer at «Vaksne som er tekne inn til vidaregåande opplæring, har rett til å fullføre opplæringsløpet. Dette gjeld sjølv om dei ikkje har rett til vidaregåande opplæring etter første leddet». Fullføringsretten sammenholdt med forskriften §6A-9 medfører at voksne med opplæringsrett også har rett til vg3 i skole dersom de ikke kan formidles til opplæring i bedrift. Denne forståelsen er også lagt til grunn av Udir i tolkningsuttalelse datert 03.03.21⁵⁴.

I tillegg til oppl. med forskrift skal fylkeskommunene ha en lokal forskrift om formidling, jf. §6A-2. Denne kan gi utvidet rett til formidling i den enkelte fylkeskommune, men i det forestående legges lovens bestemmelser til grunn.

For å oppsummere har fylkeskommunen etter loven plikt til å formidle følgende søkere: ungdommer og voksne fra fylket med opplæringsrett som har fullført riktig løp på vg1 og vg2, eller har fått dispensasjon til å fortsette opplæringen på neste nivå selv om de mangler bestått i enkelte fag etter forskriften til oppl. § 6-37. Fylkeskommunen plikter å gi tilbud om

⁵⁴ Utdanningsdirektoratet (2021) [Tolkningsuttalelse].

alternativ vg3 i skole for: ungdom og voksne fra fylket med opplæringsrett som har bestått riktig vg1 og vg2, søkt om læreplass og ikke er blitt formidlet innen 1. september.

Søkere uten opplæringsrett kan formidles, men det er ikke fylkeskommunens ansvar å sørge for at de får læreplass. Søkere uten opplæringsrett har ingen rett til vg3 i skole.

Resultatet av disse bestemmelsene er at lærlingen i Høyesterettsdommen er avhengig av å ikke ha brukt opp ungdomsretten sin for at hun skal ha rett til å bli formidlet eller få resten av opplæringen i vg3 i skole. Hun ville sannsynligvis ha brukt opp ungdomsretten sin, med mindre hun har søkt om utvidet rett og fått det innvilget, jf. hennes fylkeskommunes lokale inntaks- og formidlingsforskrifter.

Etter oppl. § 4-6 syvende ledd skal også fylkeskommunen «søkje å skaffe» ny læreplass til lærlinger som har fått kontrakten sin hevet fordi driften er stanset, bedriften har mistet godkjenningen sin som lærebedrift eller dersom opplæringen ikke er tilfredsstillende. Men etter en ren ordlydsfortolkning av denne bestemmelsen medfører den ingen plikt til å faktisk tilby læreplass, det er kun pålagt fylkeskommunen å prøve å skaffe ny læreplass. Uttalelsen i forarbeidet⁵⁵ som det vises til i dommen avsnitt 24 sier at det også skal tilbys vg3 i skole i situasjonene beskrevet i § 4-6 syvende ledd (daværende åttende ledd). Høyesterett fortolker inn en faktisk plikt til å gi et slikt tilbud, selv om det står «skal søkje å skaffe». Det står ikke noe mer om denne bestemmelsen i andre forarbeider, og det er vanskelig å finne noen begrunnelse for hvorfor man skal tolke inn denne plikten på tross av ordlyden som skiller seg fra andre bestemmelser som pålegger plikt til å tilby vg3 i skole.

Men uavhengig om det skal tolkes inn en plikt til å tilby vg3 i skole bestemmelsen eller ikke, så gjelder den ikke for lærlingen i denne saken. Fylkeskommunens plikt til å finne ny læreplass jf. § 4-6 åttende ledd knytter seg kun til hevinger av lærekontrakten der det er forhold på lærebedriftens side som medfører heving. Det gjelder ikke situasjoner der læretiden utløper uten at fagprøven er avholdt eller når lærlingen har sykefravær i den fastsatte læretiden slik at hun ikke rekker å bli ferdig med opplæringen i den fastsatte læretiden.

⁵⁵ ot.prp.nr.41 (2006-2007) Om lov om endringer i opplæringslova og friskolelova side 54

Man har rett til videregående opplæring i 3 år eller så lenge læreplanen i faget bestemmer at opplæringen skal vare, men man har ingen rett til å fullføre og bestå. Lærlingen i denne saken vil derfor ikke nyte godt av formidlingsplikten det siktes til i dommen. Denne dommen bør ikke brukes til å si at fylkeskommunene er forpliktet til å ordne ny læreplass etter at lærekontrakten utløper eller heves, for det er ikke sant. Ingen har rett til læreplass per i dag.

Når fullføringsreformen⁵⁶ trår i kraft er det lagt opp til at lærlinger skal få større rett til ny formidling enn dette, og alle skal få rett til å fullføre utdannelsen sin. Men både på domstidspunktet og i skrivende stund vil ikke lærlingen i denne situasjonen faktisk ha rett til ny læreplass.

4.8.4 Lærebedriften forplikter seg ikke til at lærlingen skal få fagbrev

Høyesterett nevner i avsnitt 25 at plikten jf. § 4-4 omfatter «å leggje til rette produksjonen og opplæringa slik at lærlingen [...] kan nå måla i den fastsette læreplanen». Høyesterett forklarer ikke hvorfor dette er viktig, men jeg ønsker å fremheve at ordlyden i «kan nå måla» medfører at det ikke er lærebedriftens ansvar at målet faktisk blir nådd og at lærlingen faktisk tar fagprøven etter endt læretid. Lærlingen skal få muligheten til å ta fagprøven, men lærebedriften kan ikke klandres for at lærlingen ikke fullfører når det beror på forhold på lærlingens side eller uforutsette hendelser. Så lenge bedriften har gitt opplæring som gir lærlingen mulighet til å nå læreplanmålene og gjennomføre fagprøven har de innfridd kravet. Se for øvrig omtalen av innholdet i lærebedriftenes plikt til å gi opplæring i kapittel 4.3 over.

4.8.5 Rekkevidden av dommen – andre avbrudd

Det fremgår av dommen at lærlinger har ikke rett til utvidet læretid som følge av sykefravær. Spørsmålet er hvordan dette stiller seg for andre typer avbrudd i kontraktstiden. Avbruddene kan også være på grunn av permisjoner, permittering på grunn av at bedriften midlertidig ikke er i stand til å gjennomføre opplæringen, eksempelvis på grunn av manglende oppdrag, eller forhold på lærlingens side, eksempelvis at en lærling i yrkessjåførfaget midlertidig mister førerkortet og derfor ikke kan gjennomføre opplæringen.

Den vanligste tolkningen av dommen er at regelen gjelder for alle avbrudd. Det kan likevel tenkes at enkelte typer avbrudd bør ha større rett til utvidelse av læretiden enn lærlingen hadde for sykefraværet i Høyesterettsdommen. For at det skal være tilfelle må det foreligge en

⁵⁶ Meld.St.21 (2020–2021)

konkret grunn til at avbruddet skal behandles annerledes enn sykefraværet. Jeg vil i det følgende knytte noen bemerkninger til utvidelse av læretiden på grunn av permisjoner, da dette er et avbrudd som skiller seg noe fra de andre.

4.8.5.1 Permisjoner

Høyesterett viser til «den særskilte regelen om avbrudd av læretiden ved permisjon i § 4-6 sjuende ledd» som ikke har betydning for lærlingens sak. Denne regelen, som i skrivende stund er sjette ledd i bestemmelsen, bestemmer at «Etter samtykke frå fylkeskommunen kan læretida avbrytast i samband med permisjon».

Bestemmelsen i oppl. § 4-6 sjette ledd er ikke tolket i rettspraksis, litteratur, eller i forarbeidene til dagens lov. I mangel på annet tolkningsgrunnlag er det naturlig å legge til grunn samme forståelse av begrepet «permisjon» her som i arbeidsretten. Permisjon er etter naturlig språklig forståelse et midlertidig opphør av partenes rettigheter og plikter i arbeidsforholdet. Arbeidstakere som innvilges permisjon vil midlertidig fritas fra arbeidsplikten og fravær i perioden vil være lovlig.⁵⁷ Midlertidigheten av permisjonen medfører at arbeidstakeren fremdeles skal regnes som ansatt i bedriften og har rett til å komme tilbake til samme stilling etter permisjonen.

Siden bestemmelsen i oppl. § 4-6 syvende ledd ikke har noen vilkår for når en lærling kan få permisjon må det bety at reglene i aml. for når permisjon skal og kan innvilges gjelder. Bestemmelsen gir altså mulighet til å avbryte læretiden når lærlingen har fått innvilget permisjon fra arbeidet, jf. ordlyden «i samband med permisjon».

Permisjon kan være en rett den ansatte har etter aml. kap 12 eller gjennom tariffavtale. Retten til permisjon etter aml. kap 12 gjelder for alle arbeidstakere, også lærlinger. Er vilkårene for permisjon oppfylt har den ansatte rett til permisjonen så fremt permisjonen varsles på forhånd. Permisjon for andre situasjoner kan også avtales med bedriften på individuelt grunnlag. Da er arbeidstaker avhengig av at arbeidsgiver samtykker til permisjonen. I denne sammenhengen er det kun de lengre permisjonene som er av interesse. Korte permisjoner som kun varer et par dager, eksempelvis permisjon for en religiøs høytid, utløser ikke behov for å registrere avbrudd i læretiden.

⁵⁷ Skjønberg m.fl. (2017) s. 355.

Har den ansatte rett til permisjon kan hverken arbeidsgiver eller fylkeskommunen nekte dette. Og har arbeidsgiver godkjent en avtalebasert permisjon er det lite som taler for at fylkeskommunen skal kunne motsette seg det. Godkjenningsoppdraget til fylkeskommunen vil dermed bære preg av å være en registreringsoppgave.

Oppl. § 4-6 syvende ledd sier ikke noe om at lærebedriften forplikter seg til å utvide læretiden når lærlingen har rett til permisjon. Heller ikke aml. sier noe om dette. Det vanlige vil være at partene avklarer utvidelse av læretiden når permisjonen innvilges, og lærlingene vil normalt få utvidet læretiden. I det følgende vil det kun handle om potensielle situasjoner der en lærebedrift motsetter seg utvidelse av læretiden.

Det kan være naturlig å se til hva reglene for midlertidige ansatte etter aml. § 14-9 sier om retten til å få utvidet tid dersom de har vært ute i permisjon. Selv om reglene ikke gjelder for lærlinger vil prinsippene bak kunne ha betydning. I utgangspunktet beror mulighetene for forlenget kontrakt på om bedriften har et videre behov for arbeidskraft og at det faktisk blir vurdert å gi forlengelse. De midlertidige ansatte kan ha vern mot at kontrakten ikke forlenges på grunn av permisjonen, eks. gjennom ldl. § 6 og § 10 for foreldrepermisjon. Men dette gjelder kun dersom personen ville fått forlengelse dersom de ikke hadde hatt permisjon. Eksempelvis vil ikke en vikar som er ute i foreldrepermisjon som varer til den de vikarierer for er tilbake få utvidelse, fordi behovet for arbeidskraft er borte. Men er behovet enda der vil man måtte vurdere om den midlertidig ansatte er blitt diskriminert som følge av at de ikke fikk forlenget kontrakten.

Det er imidlertid en viktig forskjell i begrunnelsen for at lærlingens stilling er midlertidig. En midlertidig ansatt etter aml. § 14-9 er ansatt på grunn av et midlertidig behov for arbeidskraft eller som vikar for en person som er borte i en periode. Da ville det kunne være en stor byrde for bedriften hvis den midlertidige kontrakten måtte forlenges ut over de avtalte datoene når det ikke var behov for en ansatt til. Men lærlinger er ikke ansatt på grunn av bedriftens behov for arbeidskraft i en avgrenset periode, og det er dermed større mulighet til å argumentere for at en rett til forlengelse vil være riktig. Det er det flere grunner som taler for at lærlingen burde få fullføre, slik som argumentene lærlingen brukte i Høyesterettsdommen.

Det kan også ha noe for seg å se på konsekvensene av forlengelse for lærlingen og bedriften. For lærlingen er det store konsekvenser dersom de ikke får forlengelsen. Det kan det være forskjellen på fagbrev eller ikke fagbrev, og som resultat kan de havne utenfor arbeidslivet.

For bedriftens del er det snakk om noen måneder lengre ansettelse av en person som de kanskje ikke er helt fornøyd med, men som ikke har brutt arbeidsavtalen slik at kontrakten kan heves. Det gis ikke ekstra tilskudd for denne perioden, men lærebedriften har fått tilskudd for perioden lærlingen var fraværende slik at den totale summen blir den samme.

Kostnadmessig bør ikke et avbrudd med forlengelse utgjøre noe større kostnad for bedriften siden lærlingen ikke får opplæring i perioden de er borte. I tillegg vil forlengelsen være på slutten av læretiden, når lærlingen bidrar med mest verdiskapning. Hensynet til bedriften er ikke spesielt tungtveiende i forhold til konsekvensene for lærlingen.

De viktigste hensynene bak retten til permisjon er å sikre velferd og trygghet for arbeidstaker og deres familie, og å sikre et likestilt og inkluderende arbeidsliv.⁵⁸ For at disse hensynene skal kunne realiseres for lærlinger vil det kunne være nødvendig at de gis rett til utvidelse av læretiden etter permisjon.

Det finnes ikke nok kilder som kan avklare om lærlinger har rett til forlengelse av læretiden hvis bedriften motsetter seg dette når de har rett til permisjon. Det er et åpent spørsmål. Men selv om det er uavklart kan man i alle fall fastsette en nedre grense mot tilfeller der det vil innebære diskriminering dersom læretiden ikke forlenges. Spesielt ved svangerskaps- og foreldrepermisjon vil det kunne være brudd på gravidevernet i ldl. §§ 6 og 10 dersom læretiden ikke forlenges. Ldl. § 10 tredje ledd bestemmer at ikke er tillatt med forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel eller adopsjon ved forlengelse av midlertidig stilling. Vernet mot diskriminering av gravide skal være like sterkt for midlertidig ansatte som for fast ansatte.⁵⁹

4.9 Oppsummering – rettigheter og plikter i læreforholdet

Som dette kapittelet viser har lærlinger rettigheter og plikter i både aml. og i oppl. Lovene overlapper hverandre i stor grad, og har liknende bestemmelser. Pliktene til lærlingen er i stor grad det samme som for andre ansatte. Rettighetene er noe videre i omfang. De største avvikene fra det som er vanlig i arbeidsretten er at lærlingens rettigheter rundt opplæring. Reglene for endringer i arbeids- og læreforholdet er også noe annerledes, siden det er begrenset hva man kan endre på. Reglene som gjelder avbrudd og utvidelse av læretiden

⁵⁸ Skjønberg m.fl. (2017) s. 355

⁵⁹ Semner (2018) s. 89.

bygger utelukkende på reglene i oppl., og det skal gjøres vurderinger som ikke finnes i aml. I forhold til resultatet i Høyesterettsdommen har midlertidig ansatte etter aml. § 14-9 annet ledd en større mulighet for å få utvidelse siden det avgjørende er behovet for arbeidskraft. Det er et åpent spørsmål om lærlinger kan ha større rett til forlengelse ved andre typer avbrudd.

5 Læreforholdets opphør

En lærekontrakt avsluttes som hovedregel ved at læretiden utløper på den avtalte datoen. Lærlingen har gjennomført opplæringen, og har forhåpentligvis tatt fagprøven og blitt fagarbeider. Kontraktene kan også utløpe uten at fagprøven er bestått, eksempelvis hvis kandidaten strøk to ganger eller ikke får avlegge prøven fordi de mangler en teorieksamen som kreves for å bli meldt opp. Eventuelt hvis lærebedriften nekter å forlenge læretiden etter et avbrudd. Dette er likevel regnet som den vanlige måten kontrakten avsluttes på siden kontrakten gjaldt ut hele den avtalte perioden og avtalen er kontraktsmessig oppfylt.

Men i enkelte tilfeller er det behov for å avslutte læreforholdet før den avtalte datoen. I de tilfellene må lærekontrakten heves. Vilkårene i oppl. er annerledes enn vilkårene for oppsigelser og avskjed i aml. Vilkårene blir behandlet i kapittel 5.3.

5.1 Arbeidsavtalen bortfaller når lærekontrakten avsluttes

Lærekontrakter kan kun heves eller endres etter bestemmelsene i oppl. § 4-6, jf. bestemmelsens siste ledd. Oppl. § 4-2 tredje ledd bestemmer at arbeidsavtalen bortfaller når lærekontrakten utløper eller heves.

Før 1993 hadde begge partene hjemmel til å si opp arbeidsforholdet ved utløpet av kontrakten, men det skjedde ikke automatisk. Etter en endring i 1993 ble det bestemt at arbeidsavtalene opphørte ved læretidens avslutning, og det måtte inngås ny arbeidsavtale hvis ansettelsesforholdet skulle fortsette.⁶⁰

I gjeldende lov er det presisert at arbeidsavtalen alltid bortfaller uavhengig av om læretiden utløper eller om kontrakten blir hevet. Dette står i oppl. § 4-2 tredje ledd.

⁶⁰ Fagopplæringsloven §17, etter endringen i 1993.

5.2 Lærlingers stillingsvern

Stillingsvern er en samlebetegnelse for de regler som beskytter arbeidstaker mot uberettiget avslutning av arbeidsforholdet. Stillingsvernet begrunnes i arbeidstakernes behov for trygge og forutsigbare arbeidsforhold og skal bidra til å oppfylle formålene i §1-1. Stillingsvernet legger bånd på arbeidsgivers styringsrett ved å oppstille vilkår for når og hvordan arbeidsgiver kan endre og si opp stillingene til arbeidstakerne.

Reglene som oppstiller formkrav og vilkår for oppsigelse og avskjed, reglene om prøvetid og reglene om tvisteløsning inngår helt klart i det generelle stillingsvernet etter aml. Også regler som beskytter mot større endringer i arbeidsavtalen inngår. Noen regner aml. kapittel 15 som kapitlet om stillingsvern, men det er flere bestemmelser som også kan regnes som bestemmelser om stillingsvern. Nøyaktig hva som inngår i stillingsvern-begrepet er uklart. Den snevreste forståelsen vil være kun regler som har vilkår og saksbehandlingsregler for avslutningen av arbeidsforholdet. I det ytterste vil man kunne si at alle bestemmelser som skal «sikre trygge ansettelsesforhold» etter aml. § 1-1 bokstav b inngår i stillingsvernet. Også regler om diskriminering vil kunne trekkes inn. I de fleste tilfeller vil ikke denne grensedragningen ha stor betydning, men for lærlinger kan det ha noe å si for hvilke bestemmelser i aml. som gjelder for dem og ikke.

5.2.1 Problemstillingene som angår lærlingers stillingsvern

Opplæringslovens utgangspunkt er at lærlinger ikke har stillingsvern etter aml. Det imidlertid noe uklart hva som inngår i det stillingsvernet som lærlingene er unntatt fra. Det er klart at stillingsvernet mot usaklig oppsigelse og avskjed i aml. ikke gjelder for lærlinger. Lærlinger har også kun prøvetid dersom de er over 21 og inngår kontrakt om full opplæring i bedrift jf. § 4-5 tredje ledd. Resten av lærlingene er unntatt reglene om prøvetid etter aml. Men det er for eksempel noe uklart om lærlinger også unntatt vernet mot oppsigelse i forbindelse med sykdom, svangerskap eller militærtjeneste slik som i § 15-8 til 15-10, og om lærlinger har oppsigelsesfrist etter aml. § 15-3. I påfølgende kapittel vil grensedragningen undersøkes.

I tillegg har en lovendring i 2007 medført usikkerhet rundt hvilke lærlinger som er unntatt fra stillingsvernet. To lagmannsrettsdommer har tolket denne endringen slik at lærlinger kan ha stillingsvern i trepartsforhold der lærekontrakt og arbeidskontrakt er inngått med to ulike parter. Denne problemstillingen behandles i kapittel 5.2.3.

5.2.2 Utgangspunktet er at lærlinger ikke har stillingsvern etter aml.

Oppl. § 4-6 siste ledd bestemmer at heving av lærekontrakten er uttømmende regulert i oppl. § 4-6. Det er også bestemt i oppl. § 4-2 tredje ledd at arbeidsavtalen bortfaller når lærekontrakten utløper eller heves. Det er altså et avhengighetsforhold mellom kontraktene.

Loven har blitt forstått slik at både lærekontrakten og tilhørende arbeidsavtale omfattes av bestemmelsen i § 4-6 siste ledd. Når loven trådte i kraft stod det at «Læreforholdet kan ikkje endrast eller hevast på annan måte enn etter denne paragrafen». Bestemmelsen ble endret i 2000⁶¹ for å utvide regelen til å også gjelde lærekandidater.⁶² Nå står det «Lærekontrakten eller opplæringskontrakten kan ikkje endrast eller hevast på annan måte enn etter denne paragrafen». Det var ikke lovgivers mening å unnta arbeidskontrakten fra denne regelen, og gjeldende rett er ifølge KD enda at både lærekontrakt og arbeidskontrakt kun kan avsluttes etter § 4-6.⁶³

Som resultat av at opphør og endringer av begge kontraktene er uttømmende regulert i oppl. gjelder ikke stillingsvernreglene i aml. for lærlinger. Denne forståelsen legges til grunn i forarbeidene⁶⁴.

Det er viktig å ta med seg at unntaket ikke medfører at lærlinger ikke har noe stillingsvern. Lærlinger har et eget stillingsvern i reglene i oppl. § 4-6. Lærlingenes stillingsvern har et noe annet innhold enn vanlig stillingsvern etter aml., men det bygger på de samme prinsippene om at arbeidstakers bør ha et trygt ansettelsesforhold. Lærlinger har vern tilsvarende vernet mot oppsigelse og avskjed i bestemmelsen om heving i oppl. § 4-6. Saksbehandlingsregler i forbindelse med avslutning av kontrakten og arbeidsforholdet finnes også i samme bestemmelse. Prøvetid er regulert i § 4-5 tredje ledd. Det er ikke egne regler om tvisteløsning i oppl., men det er bestemt at heving av kontrakt skal avgjøres av fylkeskommunen, som skal sikre at lærlingens interesser ivaretas og at vilkårene for heving følges.

⁶¹ Endret ved lov nr. 63/2000.

⁶² Ot.prp.nr.44 (1999-2000) side 41

⁶³ Kunnskapsdepartementet (2011) [brev til Fylkesmannen i Sør-Trøndelag] side 2.

⁶⁴ NOU 1995: 18 punkt 32.3.12 (side 324-325)

5.2.2.1 Historikk

For å klarlegge innholdet i lærlingenes stillingsvern er det nyttig å se på utviklingen bak unntaket fra stillingsvernet i aml.

Før oppl. trådte i kraft i 1998 var lærlinger kun unntatt fra stillingsvernet for avskjed. Lærlingene kunne kun avskjediges etter reglene i daværende fagopplæringslov. De øvrige stillingsvernreglene i daværende arbeidsmiljølov⁶⁵ gjaldt. Lærlingene hadde dermed samme stillingsvern som andre ansatte hvis de ble sagt opp før læretiden utløp, men en lærling kunne ikke avskjediges etter reglene i aml. Det er ingen holdepunkter for at lærlingene på dette tidspunktet var unntatt noen andre stillingsvernregler.

Når lovutvalget i 1995 foreslo å unnta læreforhold fra stillingsvernet i sin helhet ble dette begrunnet med at hevingsreglene i oppl. § 4-6 ville innebære tilstrekkelig anledning til opphør av læreforholdet. Det ble også påpekt at kravet om samtykke fra fylkeskommunen/yrkesopplæringsnemnda sikret forsvarlig saksbehandling. En samling av alle de relevante bestemmelsene ville dessuten forenkle lovreguleringen.⁶⁶

5.2.2.2 Rekkevidden av det unntatte stillingsvernet

Det kan stilles spørsmål ved hva lovutvalget har ment med «arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern i sin helhet». Det som er klart, er at oppsigelsesvernet også ble unntatt. Hevingsreglene skulle nå være den eneste måten lærekontraktene kunne avsluttes før læretidens utløp. Stillingsvernet var omtrent det samme i arbeidsmiljøloven av 1977 som det er i dagens aml. Den gamle loven hadde de fleste reglene om stillingsvern samlet i kapittel XII. Bestemmelsene der er godt gjenkjennelige fra dagens aml. kapittel 15. Det er ikke skjedd store endringer i hva som regnes som stillingsvern siden den gang. På bakgrunn av dette er det grunnlag for å tro at lovgiver faktisk har ment å unnta lærlingen fra hele stillingsvernet i aml. inkludert vernet mot oppsigelse på grunn av sykefravær og graviditet.

Det vil kunne stride med rettsfølelsen at lærlinger ikke har stillingsvern mot oppsigelse på grunn av sykefravær eller graviditet. Det er ikke begrunnet hvorfor det er slik. Lærlinger har ikke noe mindre behov for vern mot oppsigelse på disse grunnlagene enn andre ansatte.

⁶⁵ Lov 04. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (heretter arbeidsmiljøloven av 1977)

⁶⁶ NOU 1995: 18 punkt 32.3.12 (side 324-325)

5.2.3 Stillingsvern i trepartsforhold

Problemstillingen i dette kapittelet er om lærlinger har stillingsvern etter aml. dersom arbeidsavtalen og lærekontrakten er inngått med to ulike parter (trepartsforhold) og arbeidsavtalen avsluttes uten at lærekontrakten heves. Situasjonen vil her være at lærekontrakten er inngått med et opplæringskontor og arbeidsavtalen er inngått med en bedrift som er medlem i opplæringskontoret. Dersom det legges til grunn at de to avtalene kan sies opp uavhengige av hverandre kan det medføre at lærlingen har stillingsvern etter aml. mot å bli sagt opp fra arbeidsavtalen uavhengig av om lærekontrakten heves eller løper videre. Denne problemstillingen oppstod fordi det kan være større uavhengighet mellom disse to avtalene i et slikt trepartsforhold, eksempelvis fordi lærlingen var ansatt i bedriften før lærekontrakten ble inngått, slik som i dommene under. En slik løsning vil være det motsatte av det som er bestemt i oppl. § 4-2 tredje ledd og den gjeldende tolkningen av oppl. § 4-6 siste ledd.

Problemstillingen oppstod på grunn av en endring av opplæringsloven. I 2007 ble oppl. § 4-2 endret og fikk et nytt annet ledd. Dagens annet ledd lyder:

« Lærlingen [...] er arbeidstakarar i den bedrifta dei har teikna arbeidsavtale med og er plasserte i, med dei rettane og pliktene som følgjer av lover og tariffavtalar. Der lærlingar [...] har teikna både arbeidsavtale og lærekontrakt eller opplæringskontrakt med same part, kan arbeidsavtalen likevel ikkje hevast utan at kontrakten kan hevast etter [§ 4-5](#) tredje leddet og [§ 4-6](#) siste leddet.»

Bestemmelsen handler kun om arbeidsavtalen, mens lærekontrakten primært reguleres av oppl. §§ 4-5 og 4-6.

Det ble tatt inn i første ledd at lærlinger har rettigheter og plikter etter aml. Annet ledd er et unntak fra første ledd, og er med for å gjøre det tydelig at lærlinger er unntatt fra reglene om stillingsvern i aml. Det vises til § 4-6 siste ledd der det står at læreforholdet kun kan avsluttes etter §4-6. Det er også nødvendig å trekke inn bestemmelsen i § 4-2 tredje ledd her, siden den bestemmer at arbeidsavtalen faller bort når lærekontrakten utløper.

Dersom lærekontrakten og arbeidsavtalen er inngått med samme part kan arbeidsavtalen kun heves eller sies opp hvis lærekontrakten kan heves etter bestemmelsene i oppl. § 4-6. Dette er logisk i og med at den selvstendige lærebedriften ikke kan fortsette en lærekontrakt uten at det

foreligger noe arbeidsforhold. Det samsvarer også godt med at arbeidsavtalen er i et tilhørighetsforhold til lærekontrakten etter tredje ledd.

Men er kontraktene inngått med to ulike parter, slik som når lærlingen har fått læreplass gjennom et opplæringskontor, vil en antitetisk tolkning av lovteksten i annet ledd innebære at arbeidskontrakten kan sies opp uten at lærekontrakten heves. I forarbeidet til endringen⁶⁷ står det at lærekontrakten i slike tilfeller fortsetter å løpe selv om arbeidsavtalen avsluttes etter reglene i aml.

Opplæringskontorene praktiserte slik avslutning av arbeidsavtaler samtidig som lærekontrakten fortsatte å løpe også før denne lovendringen. Muligheten til å avslutte kun arbeidsavtalen er nødvendig for at opplæringskontor kan flytte lærlingen til en annen bedrift uten å heve kontrakten, eksempelvis hvis lærlingens originale lærebedrift ikke lengre har mulighet til å gjennomføre opplæringen. Det er kanskje derfor det ble ansett som nødvendig å gi de en hjemmel til å fortsette med det, noe som synes å være begrunnelsen for at bestemmelsen kom inn i loven.

I forarbeidet til lovendringen står det også at endringen er en videreføring av gjeldende rett, men at det gjøres en presisering av flere forhold som ikke var nevnt i loven.⁶⁸ Det er var altså ikke meningen å endre rettsstilstanden, kun å presisere hva gjeldende rett var og ta inn det som allerede ble praktisert.

Det er vanskelig å se at det skal være mer å lese inn i denne bestemmelsen. Men det finnes to dommer som bruker denne endringen til å innføre stillingsvern for lærlinger med arbeidsavtaler som anses «uavhengige» fra lærekontrakten.

5.2.3.1 Dommen som skapte problemstillingen for trepartsforhold

Dommen inntatt i LF-2009-137181 behandlet spørsmålet om arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler i aml. kapittel 15 gjaldt for oppsigelsen av en lærling.

⁶⁷ Ot.prp.nr.41 (2006-2007) side 49-50

⁶⁸ Ot.prp.nr.41 (2006-2007) side 53

Fordi oppsigelsen skjedde før den ovennevnte endringen trådte i kraft, er dommen avsagt etter reglene før endringen. Lagmannsretten tar likevel opp endringen fordi det er uklart om det har skjedd en reell endring eller om de samme reglene var gjeldende rett før endringen også.

Retten tok utgangspunkt i at avslutning av både lærekontrakt og arbeidskontrakt kun var regulert av oppl. § 4-6, og at reglene om stillingsvern i aml. ikke kom til anvendelse før lovendringen. Men det ble anført at endringen kun var en presisering av gjeldende rett⁶⁹, og retten måtte dermed gå inn på hva lovendringen innebar. Retten mente det faktisk var skjedd en reell endring i loven fordi de to lovtekstene var så ulike. Endringen medførte ifølge retten en større endring enn lovgiver hadde lagt til grunn i forarbeidet.

I forbindelse med saken ble det innhentet en uttalelse fra KD der det skal ha stått at heving kun kan skje etter reglene i oppl. § 4-6, også etter endringen.⁷⁰ Der vises det til at uttalelsene i forarbeidet er egnet til å skape misforståelse. Retten går ikke noe mer inn på dette spørsmålet og hva rettstilstanden faktisk er etter endringen blir stående åpent.

Denne dommen åpner for at uttalelsene i forarbeidet kan tolkes slik at dersom en lærling skal si opp eller sies opp uten at lærekontrakten skal heves så må vilkårene i aml. følges. Denne tolkningen vil innebære at lærlingene faktisk har stillingsvern når det kun er arbeidsavtalen som avsluttes. Resultatet vil være at reglene i aml. må brukes dersom lærlingen skal sies opp.

5.2.3.2 Dommen som ga en lærling stillingsvern etter aml.

I dommen inntatt i LA-2018-147152 var spørsmålet om opphøret av arbeidsavtalen var regulert av aml. kapittel 15 eller om reglene om heving i oppl. regulerte forholdet fullt ut. Saken gjaldt en person som først inngikk arbeidsavtale med en bygg- og anleggsvirksomhet og senere inngikk lærekontrakt med et opplæringskontor der han skulle ha opplæringen sin i den samme bedriften. Etter kort tid ble han oppsagt fra bedriften. Lagmannsretten kom til at stillingsvernsreglene i aml. gjaldt i den konkrete saken.

Flertallet tok utgangspunkt i at det forelå to adskilte avtaler og at arbeidsavtalen ikke var avhengig av lærekontrakten. Argumentasjonen bygde på en ordlydsfortolkning av § 4-2 annet ledd og at denne skulle forstås slik at stillingsvernsreglene i aml. gjaldt for opphør av

⁶⁹ Påstanden bygger på merknaden til § 4-2 annet ledd i Ot.prp.nr.41 (2006-2007) side 53.

⁷⁰ Jeg har ikke lyktes å finne uttalelsen, det vises kun til det som er gjengitt i dommen.

arbeidskontrakten når lærekontrakten fortsatte å løpe. Flertallet mente ordlyden var klar og ikke isolert ga rom for tvil. I realiteten ble det gjort en antitetisk tolkning av det som faktisk står i bestemmelsen. Det ble ikke tatt hensyn til at lovens ordlyd faktisk er tvetydig eller at bestemmelsen må ses i sammenheng med de øvrige bestemmelsene i kapittel 4. Det ble heller ikke tatt hensyn til historikken bak bestemmelsen eller hvorfor bestemmelsen kom inn i loven.

Flertallet viser også til at aml. er ufravikelig og at det kreves utvetydig og klar hjemmel for å gjøre unntak fra den. Etter min mening er dette et godt poeng, og det taler for at oppl. bør endres slik at den ikke er tvetydig. Men flertallet har ikke sett at denne bestemmelsen ikke er bestemmelsen som faktisk unntar lærlingene fra stillingsvernet. Det er § 4-6 siste ledd som bestemmer det. Denne er etter min mening heller ikke så klar som den bør være etter at «læreforholdet» ble endret til «lærekontrakten eller opplæringskontrakten». Det er likevel ingen grunnlag i den bestemmelsen for at det skal skilles mellom toparts- og trepartsforhold.

Det var mindretall på en lagdommer som mente § 4-6 gjaldt uttømmende for heving av både lærekontrakt og arbeidskontrakt, og at det ikke skulle skilles mellom toparts- og trepartsforhold. Mindretallet mente skillet oppstod som en utilsiktet konsekvens av lovendringen i 2007. Det ble vist til en veiledning fra Udir fra 2016⁷¹ der det står klart og tydelig at både lærekontrakten og arbeidskontrakten uttømmende kan avsluttes etter oppl. § 4-6 og at dette gjelder uavhengig av om lærebedriften er et opplæringskontor eller ikke.

I etterkant av dommen fikk Udir spørsmål fra Rogaland fylkeskommune om denne saken.⁷² Udir gjentar at deres lovtolkning er at heving av begge avtaler kun reguleres av oppl. § 4-6 og at stillingsvernreglene i aml. ikke gjelder for lærlinger. Udir skriver at de ikke er enig i flertallet i lagmannsrettens tolkning eller konklusjon. De viser videre til en uttalelse KD fra 2011⁷³ som tar for seg endringene som førte frem til denne problemstillingen. Også KD konkluderer med at lærlinger er unntatt fra stillingsvernet i aml.

Denne dommens resultat anses altså ikke å være gjeldende rett av verken KD eller Udir. De går begge nokså langt i å si at tolkningen som legges til grunn bygger på feil forståelse av

⁷¹ Utdanningsdirektoratet (2016) [Veiledning] avsnittet «heving av kontrakt».

⁷² Utdanningsdirektoratet (2020) [Tolkningsuttalelse].

⁷³ Kunnskapsdepartementet (2011) [brev til Fylkesmannen i Sør-Trøndelag] side 2.

oppl. Rogaland fylkeskommune var heller ikke enig i dommen, og det antas at de fleste fylkeskommunene legger føringene fra KD og Udir til grunn i sin praksis, slik at forvaltningspraksis også legger til grunn den gamle tolkningen. En dom fra Lagmannsrettsen er ikke et prejudikat og bør ikke vektlegges i for stor grad. Spesielt ikke dersom den anses å ikke være uttrykk for gjeldende rett. Det bør nok ikke legges for mye vekt på denne dommen.

I lovforslaget til ny opplæringslov⁷⁴ er denne problemstillingen søkt løst. Departementet foreslår at opplæringsloven fremdeles skal regulere opphør av både arbeidsavtale og lærekontrakten fullt ut.⁷⁵ Det er mange endringer som kan påvirke hvordan bestemmelsen vil se ut til slutt. Det er foreslått at opplæringskontor ikke skal tas med i loven, og dette vil påvirke hvordan bestemmelsen ender opp og om det blir noe skille mellom toparts- og trepartsforhold. Kontraktene om fagbrev på jobb skal også inn i samme bestemmelse, og det medfører et behov for å unnta arbeidsavtaler som er uavhengige fra kontrakten om læretid fra enkelte av bestemmelsene i paragrafene. I hvilken utstrekning denne bestemmelsen kan brukes til å gi lærlinger stillingsvern er uklart. Muligens ville lærlingen i dommen fra 2018 kunne få stillingsvern på dette grunnlaget. Hvordan dette går er altså interessant å følge med på. Forhåpentligvis løser lovendringen denne problemstillingen.

5.3 Vilkårene for heving av lærekontrakten

Oppl. § 4-6 siste ledd bestemmer som nevnt at læreforholdet ikke kan avsluttes på andre måter enn etter § 4-6 annet og tredje ledd. Det eneste unntaket er lærlinger som har praksistid jf. § 4-5 tredje ledd.

Vilkårene for å heve en lærekontrakt når ikke begge parter er enige om det er strenge av hensyn til lærlingen. Avslutning av kontrakten før tiden går ut over lærlingens utdanning samtidig som de blir arbeidsledig. Det kan være vanskelig å få ny læreplass så det er ønskelig at partene forsøker å få det til å fungere før kontrakten avsluttes. En av fordelene med opplæringskontor er at de har en viss mulighet til å finne en ny lærebedrift uten å heve kontrakten dersom lærlingen må slutte på grunn av bedriftens forhold, lærlingens sykdom som krever tilrettelegging eller andre grunner som lar seg ordne ved å flytte lærlingen.

⁷⁴ Kunnskapsdepartementet (2021) [Vedlegg til høringsnotat] s. 10.

⁷⁵ Kunnskapsdepartementet (2021) [Høringsnotat] s. 398.

Vilkårene for heving må være til stede ellers kan ikke kontrakten avsluttes. Hva vilkårene for å heve en kontrakt er beror på hvem som ønsker å heve kontrakten.

5.3.1 Heving ved enighet mellom partene

Er begge partene enige i å heve kontrakten holder det at hevingen skriftlig meldes inn til fylkeskommunen, jf. § 4-6 annet ledd. Fylkeskommunen fatter ikke enkeltvedtak hvis begge er enige, men skal få beskjed om hevingen og skal registrere kontrakten som avsluttet i databasen. Bestemmelsen i annet ledd er også den som vanligvis brukes når lærlingen selv ønsker å si opp jobben og avslutte læretiden. I de fleste tilfeller vil ikke lærebedriften motsette seg hevingen, da det er lite hensiktsmessig å prøve å tvinge en ansatt til å fortsette i jobben. Men skulle bedriften nekte må vilkårene i tredje ledd bokstav c brukes.

Fylkeskommunen har et visst ansvar for å undersøke at begge parter faktisk er enige, og bør ta kontakt med lærlingen dersom noe tilsier at det er behov for å få bekreftet enighet. Dette ansvaret fremkommer ikke konkret i loven, men springer ut fra at hevingen skal behandles som enkeltvedtak⁷⁶ etter vilkårene i tredje ledd dersom lærlingen ikke er enig.

5.3.2 Heving når partene er uenige om heving

Dersom partene ikke er enige om heving gjelder § 4-6 tredje ledd. Kontrakten kan heves dersom fylkeskommunen finner ett av de alternative vilkårene i bokstav a-c oppfylt og fylkeskommunen samtykker til hevingen. Disse vil bli gjengitt og behandlet i påfølgende kapitler. Det skal fattes enkeltvedtak i saker om heving uten enighet.⁷⁷

De to første vilkårene er bygget opp slik at de kan påberopes av begge partene, og slik at det kan være enten forhold på lærlingens side eller forhold på bedriftens side som begrunner hevingen. Partene har altså like vilkår for å avslutte kontrakten på grunn av den andres brudd på plikter eller at en av partene er ute av stand til å fortsette.

Etter vanlig kontraktsrettslige regler om heving av kontrakter er det vanlig at partene har like vilkår for heving. Men i arbeidsretten avviker det fra normen at arbeidsgiver og arbeidstaker har like vilkår for å avslutte arbeidsforholdet. Etter reglene i aml. kan den ansatte si opp

⁷⁶ Enkeltvedtak er «vedtak som gjelder rettigheter eller plikter til en eller flere bestemte personer» jf. fvl. § 2 bokstav b.

⁷⁷ Ot.prp. nr.36 (1996-1997) side 177.

stillingen sin uten noe begrunnelse, mens det er strenge vilkår for at arbeidsgiver kan si opp en ansatt. Det er ikke begrunnet i forarbeidene hvorfor man har valgt å ha så strenge vilkår også for lærlingen.

I tillegg har lærlingen en egen hjemmel i bokstav c for å si opp en lærekontrakt han eller hun mener er en urimelig ulempe å måtte fortsette i. Dette vilkåret er også mye strengere enn muligheten for å si opp en stilling uten grunn i aml. men imøtegår til en viss grad lærlingens behov for å kunne si opp uten at vilkårene i bokstav a og b er oppfylt.

Fvl. § 16 første ledd bestemmer at enkeltvedtak der en part ikke allerede har uttalt seg skal forhåndsvarsles, og dette gjelder også i hevingssaker. Lærlingen har rett til å uttale seg muntlig før vedtaket treffes jf. oppl. § 6-4 femte ledd og fvl §16 første ledd. Saksbehandler bør også påse at saken er så godt opplyst som mulig før vedtaket treffes jf. fvl. § 17.

Det er ikke ofte saker om heving kommer opp i retten til avgjørelse, så vilkårene er ikke tolket av domstolen. Forarbeider og juridisk teori har heller ikke bidratt til å fastsette hva vilkårene i § 4-6 tredje ledd skal inneholde. Vurderingen er en skjønnsmessig helhetsvurdering der fylkeskommunene avgjør saken. Det finnes trolig intern praksis i hver fylkeskommune på hvordan dette behandles, men jeg har bare kunnskap om hvordan det gjøres i en fylkeskommune. Den videre behandlingen vil bære preg av at det mangler kilder og det vil brukes de lege ferenda-betraktninger der det ikke finnes noe klar gjeldende rett.

Det er uklart i hvor stor grad rettspraksis fra saker om oppsigelse og avskjed etter aml. vil være overførbare til saker om heving av lærekontrakt.

5.3.2.1 Vesentlige brudd på pliktene i arbeidsforholdet

Vilkåret i oppl. § 4-6 tredje ledd bokstav a) er at «den andre parten gjer seg skyldig i vesentlege brott på pliktene sine i arbeidsforholdet»

Bestemmelsen kan brukes av en lærling som mener at bedriften ikke oppfyller sine plikter, for eksempel ved mangelfull opplæring.⁷⁸ Pliktene som kan være brutt er alle pliktene etter oppl. og de reglene i aml. som gjelder for lærlinger, se kapittel 4. Jeg har ikke hørt om saker der vilkåret er blitt brukt av en lærling som ønsker å si opp. I de fleste tilfeller vil lærebedriften

⁷⁸ Ot.prp.nr.6 (1979-1980) side 39. Forarbeidet tilhører fagopplæringsloven av 1980.

akseptere at lærlingen vil ut av kontrakten slik at kontrakten blir hevet etter annet ledd i stedet.

Vanlige ansatte kan også heve arbeidsavtalen sin på ulovfestet grunnlag etter alminnelige kontraktsrettslige prinsipper dersom arbeidsgiver har vesentlig misligholdt sine forpliktelser i arbeidsforholdet. Eksempler på slike tilfeller kan være manglende lønnsutbetaling, trakassering av arbeidstaker eller brudd på sikkerhetsregler.⁷⁹ I dommen inntatt i Rt-1997-1506 ble arbeidsavtalene til tre apotekansatte hevet på dette grunnlaget. I saken var det arbeidsmiljøet og konfliktnivået mellom arbeidsgiver og de ansatte som var brudd på arbeidsgivers plikter. Det ble lagt til grunn at det skulle «meget til» før det forelå brudd på grunn av konflikter og samarbeidsproblemer, men det var tilfelle i den saken. De tre ble frigjort fra avtalen med umiddelbar virkning og fikk erstatning for bruddene. Denne dommen og eventuelt andre vil ha overføringsverdi til heving etter oppl. § 4-6 tredje ledd bokstav a.

De fleste sakene som heves etter denne bestemmelsen er likevel saker der lærebedriften ønsker å si opp lærlingen. Fylkeskommunen vurderer om lærlingen har brutt pliktene i arbeidsforholdet og om bruddet var «vesentlig».

Selv om lærlinger er unntatt stillingsvernet i aml. taler gode grunner for å likevel se til praksis og tolkninger av vilkårene for oppsigelse og avskjed i aml. For det første vil forholdene som begrunner hevingen ofte være samme type forhold som kan begrunne oppsigelser eller avskjed etter aml. §§ 15-7 og 15-14. Det kan argumenteres for at vilkårene i aml. er utslag av grunnleggende prinsipper som bør gjelde for lærlinger også. Hensyn til likebehandling i forhold til andre ansatte tilsier også at man bør bygge på samme grunnlag og at det ikke bør være enklere å si opp en lærling enn en annen ansatt. I høringsnotatet til ny opplæringslov⁸⁰ står det i forbindelse med gjennomgangen av gjeldende rett at «I likhet med utvalget mener departementet at det neppe vil være tilfeller der vilkårene for heving er oppfylt uten at arbeidsforholdet kan avsluttes etter arbeidsmiljølovens regler.». Denne uttalelsen viser at KD legger til grunn at vilkårene for heving er nokså like vilkårene for oppsigelse og avskjed i aml. og at terskelen for å avslutte læreforholdet er omtrent like høy som oppsigelsesreglene i aml. Det er imidlertid viktig å ta med seg at det faktisk er bestemt at lærlingene er unntatt

⁷⁹ Skjønberg (2017) s.469.

⁸⁰ Kunnskapsdepartementet (2021) [Høringsnotat] s. 398.

reglene i aml. og at disse ikke skal brukes. Vurderingen skal dermed være en løsrevet vurdering, selv om det er naturlig at mange av de samme momentene dukker opp.

Etter aml. § 15-7 må en oppsigelse være «saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold». I oppsigelsessaker skal det alltid gjøres en konkret helhetsvurdering av om det påberopte forholdet er «saklig grunn» til oppsigelse.

Vilkårene for å si opp en ansatt etter aml. er strenge, men det er ingen vesentlighetskrav. Vilkårene for avskjed i aml. har derimot et vesentlighetskrav, på lik linje med vilkåret for heving av lærekontrakten på grunn av brudd på plikter i arbeidsforholdet.

Vilkåret i aml. § 15-7 er videre og omfatter flere ulike forhold enn det vilkåret for heving av lærekontrakten etter oppl. § 4-6 tredje ledd bokstav a inneholder. Brudd på arbeidslivets regler er ett av flere ulike grunnlag som kan oppfylle vilkåret saklig begrunnet i arbeidstakers forhold. Det kan være grelevant å se til praksis som bygger på dette grunnlaget.

Brudd på pliktene i arbeidsforholdet kan eksempelvis være brudd på reglene i aml., brudd på arbeidsreglement eller instruksjer gitt i tråd med arbeidsgivers styringsrett, brudd på lojalitetsplikt eller brudd på annet som er avtalt mellom partene. Disse pliktene er hentet fra arbeidsretten⁸¹, og det legges til grunn at de også vil være relevante i et læreforhold. De klassiske oppsigelses- og avskjedsgrunnene som går under begrepet «brudd på arbeidslivets regler» vil falle inn under dette vilkåret når det er en lærling som har gjort seg skyldig i bruddet. Udokumentert og ulovlig fravær, gjentatte forsentkomminger, utilbørlig adferd overfor kollegaer eller kunder, straffbare forhold, rusproblemer, regel- eller rutinebrudd og evt. kombinasjoner av disse vil nok i de fleste tilfeller oppfylle vilkåret⁸². Men de konkrete påståtte bruddene i hver sak må vurderes etter en helhetsvurdering. Dårlig arbeidsprestasjon og uegnethet for jobben vil måtte behandles noe annerledes for lærlinger. I og med at lærlingene er under opplæring må kravene til arbeidsprestasjon tilpasses lærlingens evner og utvikling og hvor langt de er kommet i opplæringen.

Det er altså mye forskjellig som kan være brudd på pliktene i arbeidsforholdet, og det er ikke mulig å lage en uttømmende liste. Det er ikke gitt at vektingen av disse momentene vil være

⁸¹ Skjønberg (2017) s. 419-426.

⁸² Ibid.

likt som i en oppsigelses- eller avskjedssak etter aml. I og med at det skal være en konkret helhetsvurdering i hver sak blir det også vanskelig å si noe generelt om hvor mye som skal til før det foreligger brudd på pliktene i arbeidsforholdet.

Ethvert brudd vil ikke være «vesentlig» nok til at lærekontrakten kan heves etter oppll. § 4-6 tredje ledd bokstav a. Spørsmålet videre er hva terskelen «vesentlige brott» er.

Vesentlighetsvurderinger er vanlige i kontraktsretten. Bygger man på alminnelige kontraktsrettslige prinsipper er vilkåret for å heve en avtale «vesentlig avvik fra det avtalte» eller «vesentlig mislighold av avtalen». Hva som er «vesentlig» nok til å heve en avtale avhenger av en helhetlig skjønsmessig vurdering av om partene har en rimelig grunn til å ville si seg løs fra avtalen. Størrelsen på avviket fra det man kunne forvente er et sentralt moment jf. dommen inntatt i Rt-1998-1510 side 1518. Det er også anledning til å se på den samlede effekten av flere mindre forhold. Man kan også vurdere et bredt spekter av andre momenter som eksempelvis partenes interesser og opptreden, og konsekvensene av både misligholdet og hevingen for partene.

Også i arbeidsretten finner vi utslag av det alminnelige kontraktsrettslige prinsippet. Vilkåret for avskjed i aml. § 15-14 er «grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen». Avskjed medfører at alle pliktene i arbeidsforholdet opphører umiddelbart.⁸³ Terskelen for avskjed er veldig høy fordi det rammer arbeidstakeren hardt.

I vurderingen av om avskjeden er lovlig skal det gjøres en konkret totalvurdering der momenter som handlingens art og skadevirkning, arbeidstakers stilling og arbeidsgivers forhold kan ha betydning.⁸⁴ Rimelighetsvurderinger kan også være relevante.⁸⁵ Selv om det ofte er en utløsende hendelse som ligger til grunn for en avskjed, vil man også kunne legge sammen flere handlinger eller unnløtelser som til sammen er vesentlig mislighold. Gjentakelser skjerper aktsomhetskravet, spesielt etter det er gitt irettesettelser og advarsler.⁸⁶

Vesentlighetsvurderingen i oppll. § 4-6 tredje ledd bokstav a vil bygge på de generelle kontraktsrettslige prinsippene. Fordi vilkåret i aml. § 15-14 også bygger på de samme

⁸³ Skjønberg (2017) s. 465.

⁸⁴ Ibid. s. 466.

⁸⁵ Ibid. s. 467-468.

⁸⁶ Se dommen inntatt i Rt-2002-273 og Skjønberg (2017) s. 466.

prinsippene og er en lik situasjon vil det være store likheter i vesentlighetsvurderingen etter oppll. § 4-6 tredje ledd bokstav a og i aml. §15-14.

I mangel på praksis og litteratur knyttet til heving av lærekontrakten etter bokstav a vil det også være naturlig at vurderingen av om det foreligger brudd bygger på de samme momentene som brukes i oppsigelser og avskjed etter aml. Det er likevel viktig å være oppmerksom på at vektingen av momentene kan være annerledes og at praksis fra arbeidsretten ikke vil være direkte overførbare.

Ut fra ordlyden alene kunne man tenke seg at vilkårene for heving av lærekontrakten er like strenge som vilkårene for avskjed, siden det er et vesentlighetsvilkår i begge bestemmelser. Om det er slik det er ment å være kan det ikke sies noe klart om, men det blir nok ikke praktisert så strengt av fylkeskommunene. Skulle man tolke vilkårene i bokstav a like strengt som ordlyden tilsier ville det alltid være like vanskelig å heve en lærekontrakt som det er å avskjedige en ansatt. En så streng terskel ville medføre at man ikke har noen mulighet til å si opp en lærling som har gjort seg skyldig i et brudd som ville tilsvare oppsigelse etter aml. Muligheten til å si opp en lærling må også innfortolkes i denne bestemmelsen, slik lovgiver har ment at det var anledning til når det ble bestemt at § 4-6 skulle gjelde for alle avslutninger av lærekontrakten. Terskelen for heving etter oppll. § 4-6 tredje ledd bokstav a kan derfor ikke være like strengt som terskelen for avskjed. Det vil være noe riktigere å si at terskelen er omtrent det samme som for oppsigelse etter aml. § 15-7, men det kan hende terskelen skal være noe høyere på grunn av vesentlighetskravet.

5.3.2.2 En part er ute av stand til å fortsette læreforholdet

Vilkåret i oppll. § 4-6 tredje ledd bokstav b) er at «ein av partane viser seg ute av stand til å halde fram i læreforholdet».

Vilkåret brukes oftest dersom lærebedriften går konkurs eller har en større driftssvikt, men ordlyden er også åpen for at forhold på lærlingens side kan begrunne heving etter dette vilkåret. Begge parter kan i utgangspunktet påberope både forhold på egen og den andres side.

Også her er det fylkeskommunen som tar stilling til om vilkåret er oppfylt eller ikke, ut fra de grunnene partene har anført. Vilkåret er ikke omtalt i rettspraksis, litteratur eller forarbeider, så dette kapitlet bygger på ordlyden og egne erfaringer av hva som kan være grunnlag.

Forhold på lærebedriftens side vil typisk være at bedriften går konkurs eller må legge ned produksjon i faget til lærlingen, at det ikke er flere personen igjen i bedriften som kan være faglig leder og instruktør for lærlingen eller at bedriften må nedbemanne i stor grad.

Vurderingen vil i stor grad bygge på lignende momenter som i vurderingene etter aml. § 15-7 der oppsigelsen skal være «saklig begrunnet i virksomhetens [...] forhold». Praksis fra saker etter aml. § 15-7 vil kunne være relevante. Men det er noen forskjeller som man må være oppmerksom på. Lærlinger er midlertidig ansatte og vil ikke kunne behandles helt likt som andre ansatte ved nedbemanning. Fordi lærlinger ikke har lang ansiennitet ville de alltid være de første som måtte slutte ved en nedbemanning jf. aml. § 15-7 annet ledd dersom de skulle likebehandles. Men lærlingene har kort kontrakt og mange bedrifter vil kunne strekke seg til å la de gjøre ferdig læretiden uten større kostnader slik at avveiningen mellom virksomhetens behov og ulempene for lærlingen vil kunne tilsi at lærlingen bør få fortsette ut læretiden. LO og NHO har blitt enige om at lærlinger bør skjermes ved nedbemanning og permittering, slik at lærlingen følger siste fagarbeider. Så lenge det er mulig å fortsette opplæringen er partene enige om at lærlingen skal skjermes.⁸⁷ Men ved full stans i den faglig relevante driften vil lærekontrakten kunne heves etter denne bestemmelsen.

I trepartsforhold der lærekontrakten er tegnet med et opplæringskontor er det i utgangspunktet opplæringskontoret som må oppfylle vilkårene for å heve, ikke bare lærebedriften. Det er ikke nok at lærebedriften er ute av stand til å fortsette kontrakten, opplæringskontoret må også være det. I et tilfelle der lærebedriften går konkurs vil opplæringskontoret ha ansvar for å finne lærlingen en ny lære plass. Først hvis det ikke er mulig vil lærekontrakten heves.

I tilfeller der det er forhold på lærebedriftens side som er grunnen til hevingen skal fylkeskommunen søke å skaffe lærlingen en ny lære plass, jf. oppl. § 4-6 syvende ledd.

Når det gjelder forhold på lærlingens side kan det eksempelvis være sykdom eller andre personlige årsaker som tilsier at lærlingen ikke kan fortsette i faget. Har lærlingen i et fag som krever førerkort eller annet sertifikat⁸⁸ mistet dette kan det også begrunne heving etter dette punktet. Andre fag kan ha krav til helseattest eller bestått sikkerhetskurs. Kanskje kreves det

⁸⁷ Lynghaug (2020) s. 174 og Hovedavtalen LO – NHO 2018-2021 § 3-2.

⁸⁸ Yrkessjåførfaget og anleggsmaskinførarfaget er klare eksempler, men også andre fag stiller krav til sertifikater eks. maritime fag.

sikkerhetsgodkjenning, eksempelvis for lærlinger i forsvaret eller politiattest for arbeid med barn og unge. Mister lærlingen godkjenningen kan det også begrunne heving.

En situasjon der det er mer usikkert om vilkåret er oppfylt eller ikke er situasjoner der lærlingen har liten forståelse for faget og viser lite utvikling. I seg selv er nok ikke dette en grunn til å heve, men det kommer an på hvor store problemer det medfører. Kanskje er det sikkerhetshensyn som tilsier at lærlingen ikke kan fortsette opplæringen. Det vil ha betydning om oppæringen har vært mangelfull, og det er viktig å understreke at opplæringen skal tilpasses lærlingens nivå, selv om den enkelte lærlingen bruker noe mer tid enn andre lærlinger på å lære seg faget. Lærebedriften bør altså ha prøvd å tilpasse og tilrettelegge før en lærekontrakt søkes hevet etter dette grunnlaget. Se også dommen Rt-1983-537 som er omtalt i kapittel 5.3.3. Saken bygger ikke på dette grunnlaget, men er en situasjon som kunne omfattes av denne bestemmelsen dersom lærlingen ikke hadde prøvetid.

5.3.2.3 Lærlingen mener det er en urimelig ulempe å fortsette ut kontrakttiden

Vilkåret i oppl. § 4-6 tredje ledd bokstav c) er at «lærlingen [...] skriftleg seier frå at det er ei urimeleg ulempe for han eller ho å halde fram ut kontraktida».

Denne bestemmelsen gir lærlingen mulighet til å si opp lærekontrakten selv om lærebedriften motsetter seg det. Det er sjelden at en lærebedrift ønsker å tvinge lærlingen til å fortsette mot sin vilje, men hvis det skjer har lærlingen en sikkerhetsventil i bokstav c).

Om det foreligger en «urimelig ulempe» vil være en helhetlig skjønnsmessig vurdering av urimeligheten i hvert tilfelle. Det lærlingen bruker som begrunnelse for at de ønsker å heve vil legge føringer for vurderingen. Ut over dette finnes det ikke noen tolkninger av bestemmelsen som kan bidra til å fastsette hva som skal vurderes. Det vil kanskje være mulig å bruke momenter fra rimelighetsvurderinger i avtaleretten så langt det passer.

Et eksempel der lærebedriften var uenig i hevingen er dommen inntatt i LG-2002-1375. Spørsmålet var om en lærebedrift kunne holde tilbake feriepengene til en lærling for å dekke merkostnader ved at lærlingen sluttet før kontrakten endte. Lærebedriften hadde her motsatt seg heving og mente lærlingen hadde fratrudd rettstridig. Retten slo fast at det var

yrkesopplæringsnemnda⁸⁹ som avgjorde om kontrakten skulle heves. Selve vurderingen til yrkesopplæringsnemnda ble ikke prøvd. Vilklårene for heving er dermed ikke vurdert i dommen og det fremkommer ikke om det faktisk er bokstav c som benyttes. Men retten var ikke i tvil om at hevingen ikke var rettstridig, selv om lærlingen ikke hadde de sterkeste argumentene for å ville heve. Dommen viser at det skal en del til for å nekte lærlingen å heve kontrakten selv hvis lærebedriften er uenig.

Dette vilkåret er nokså strengt. Det kan legges til grunn at det for en lærling er vanskeligere å komme ut av et læreforhold enn det er for en arbeidstaker å avslutte arbeidsforholdet. I forslaget til ny opplæringslov er det foreslått at lærlingen skal kunne si opp lærekontrakten uten å oppfylle noen vilkår.⁹⁰ Hvis dette forslaget følges opp vil dette vilkåret forsvinne.

5.3.3 Oppsigelse i prøvetiden

Etter oppl. § 4-5 tredje ledd har lærlinger som er eldre enn 21 år med kontrakt om full opplæring i bedrift prøvetid på 6 måneder. Disse lærlingene kan si opp og sies opp i prøvetiden på samme vilkår som andre ansatte som har prøvetid. Det er ikke nødvendig at vilklårene for heving etter § 4-6 brukes. Prøvetiden følger reglene i aml §§. 15-6. Disse lærlingene skal ha oppsigelsesfrist jf. aml. § 15-3 og oppsigelsesvern i prøvetid etter aml. § 15-6. Oppsigelse i prøvetiden må «være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet» eller «saklig begrunnet» jf. §15-7. Partene har gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager med mindre noe annet er avtalt, jf. aml. § 15-3 syvende ledd.

En sak som gjaldt en lærling som ble oppsagt i prøvetiden er dommen inntatt i Rt-1983-537. Lærlingen i kranførerfaget ble sagt opp etter tre uker fordi bedriften mente han ikke egnet seg som kranfører og utgjorde en sikkerhetsrisiko. Lærlingen hadde ingen erfaring fra faget fra før, og fikk kun opplæring i to dager før han ble satt til å utføre selvstendige oppgaver på lik linje med andre kranførere. Høyesterett mente at lærebedriften ikke hadde nok grunnlag for å vurdere om lærlingen var egnet til faget eller ikke etter så kort tid. De la også vekt på at han

⁸⁹ Før var det Yrkesopplæringsnemnda som avgjorde slike saker. Fylkeskommunen fikk ansvaret ved endringen i Lov nr. 91/2007. Det er nå fagopplæringskontorene/ utdanningsavdelingene i fylkeskommunene som behandler og avgjør sakene.

⁹⁰ Kunnskapsdepartementet (2021) [Høringsnotat] s. 399

hadde fått minimalt med opplæring og lite tilbakemeldinger på arbeidet sitt slik at han ikke hadde hatt anledning til å rette opp i feilene han gjorde. Oppsigelsen ble kjent ugyldig.

I forslaget til ny opplæringslov er det foreslått at alle som inngår kontrakt om full opplæring i bedrift skal ha prøvetid, uavhengig av alder.⁹¹

5.3.4 Oppsummering – vilkår for heving

Vilkårene for heving ved arbeidsgivers ønske er omtrent like strenge som reglene for oppsigelse og bygger på de samme prinsippene. Nøyaktig hva som skal til for å heve kontrakten er ikke mulig å slå fast. I skrivende stund er vilkårene for en lærling som ønsker å heve kontrakten mye strengere enn reglene for å si opp en stilling etter aml.

Man kan se til praksis i arbeidsretten når vilkårene bygger på samme prinsipper, men man må være oppmerksom på forskjellene mellom lærlinger og vanlige ansatte og at vekten av momenter og forhold kan være ulike.

5.4 Rettigheter når kontrakten er hevet

Det er bestemt at fylkeskommunen avgjør hvilket tidspunkt kontrakten skal heves fra, i oppl. § 4-6 fjerde ledd første setning. Tidspunktet bør settes ut fra en vurdering av hva partene ønsker og når lærlingen faktisk hadde siste dag i bedriften. KD har ikke villet gi føringer på dette punktet, men har foreslått at momenter som den konkrete situasjonen, årsaken til heving og annen informasjon fylkeskommunene er kjent med vil være relevant.⁹²

Når lærekontrakten er hevet og arbeidsavtalen faller bort er læreforholdet opphørt. Det foreligger ikke lengre noen plikter mellom partene etter aml. eller oppl.

Lærlingen har ikke oppsigelsestid etter at kontrakten heves. Det står ikke i oppl. at lærlinger skal ha oppsigelsestid. Oppsigelsestid er regulert av aml. § 15-6 og er en del av reglene om stillingsvern som lærlingene er unntatt fra. Det er nok en del lærebedrifter og lærlinger som likevel avtaler oppsigelsestid når kontrakten heves ved enighet, og det er ikke noe i veien for en slik avtale så fremt partene er enige om det. Er det avtalt oppsigelsestid bør denne etter

⁹¹ Kunnskapsdepartementet (2021) [Høringsnotat] s. 400.

⁹² Kunnskapsdepartementet (2011) [brev til Fylkesmannen i Sør-Trøndelag] s. 2.

mitt syn være beregnet med i tiden før hevingsdatoen som registreres slik at lærlingene får uttelling for all tiden de faktisk har fått opplæring.

I forbindelse med avslutningen av læreforholdet har lærlingen noen flere rettigheter. Som andre ansatte har de rett på attest for tiden de har vært ansatt, jf. oppl. §4-6 fjerde ledd. Denne skal si hva lærlingen har fått opplæring i. Fylkeskommunene skal også skrive ut kompetansebevis for gjennomført opplæring jf. § 4-8 tredje ledd.

Lærlingen kan også ha rett til videreført opplæringsrett. Dette avhenger av den aktuelle fylkeskommunens regler⁹³, men enten vil retten bli videreført fordi læretiden har vært under 1/3 av læretiden, eller fordi lærlingen har søkt om utvidelse. Fylkeskommunene setter vilkår for når retten kan utvides, men sykdom og skader, andre sosiale hensyn, militærtjeneste og svangerskap vil i de fleste tilfeller gi rett til utvidet ungdomsrett. Ungdomsrett gir rett til å bli formidlet som rettssøker og gir høyere tilskudd til bedriften som gir dem lære plass. Hvor viktig det er å ha ungdomsrett når man søker ny lære plass vil variere ut fra tilgjengeligheten på lære plasser i faget og den enkelte fylkeskommunes rutiner.

Lærlingen har som utgangspunkt ikke noe rett til ny lære plass. Det er ingen som har rett til lære plass. Fylkeskommunen skal søke å finne ny lære plass for lærlinger som er sagt opp på grunn av forhold i lære bedriften jf. § 4-6 syvende ledd.

Oppfølgingstjenesten har ansvar for å følge opp personer under 21 år som ikke har fullført vgs og ikke er under opplæring eller i arbeid.⁹⁴ Lærlinger med ungdomsrett som er yngre enn 21 og som får kontrakten sin hevet skal følges opp av oppfølgingstjenesten. De kan hjelpe til med å søke ny lære plass, vurdere omvalg til annet fag eller hjelpe den forhenværende lærlingen å finne ut hva han eller hun vil gjøre videre.

Lærlingene har også klageadgang på hevingen, se sivilombudsmannens vurdering.⁹⁵ Dette fremkommer også i fvl. § 28 siden hevingen er et enkeltvedtak.

⁹³ Fylkeskommunene er pålagt å ha en lokal inntaksforskrift jf. forskrift til oppl. § 6-2. Disse finnes på lovdata.no.

⁹⁴ Jf. oppl. § 3-6.

⁹⁵ SOMB-2003-24 (2003 S 111)

6 Avsluttende bemerkninger

Lærlingenes arbeidsrettslige vern bygger på både oppl. og aml. Man må se til begge lovene avhengig av den konkrete problemstillingen. Det samlede vernet for lærlinger etter loven er sterkt, men skiller seg fra andre arbeidstakere på enkelte områder. Selv om mange rettigheter fremkommer direkte av lovene er det også en del problemstillinger som ikke har noe klart svar. De største forskjellene mellom lærlinger og andre arbeidstakere er reglene om opphør av arbeidsforholdet. Både manglende rett til forlengelse av læretiden og hevinger med mindre omfattende stillingsvern etter aml. er annerledes. Disse problemstillingene gjelder likevel bare et mindretall av lærlingene. Av det som gjelder for alle lærlingene underveis i læretiden står innholdet i og rettigheten rundt opplæringen frem som en sentral forskjell. De snevre mulighetene for endringer er også annerledes. Ansettelsesprosessen er etter loven nokså lik og det stilles like krav.

Hvis jeg skal oppsummere rettighetene vil jeg si at læretiden vil være ganske lik å være vanlig ansatt frem til det skjer noe spesielt. Dersom lærlingen får utfordringer underveis i læretiden eller det blir fravær, endringer eller snakk om heving er reglene i større grad annerledes enn for andre ansatte.

Lærlingeordningen har vært i gradvis utvikling over lang tid, og det kommer stadig endringer som påvirker læreforholdet. For tiden er en ny opplæringslov under arbeid, og et av de viktigste målene til den nye loven er å forenkle lovteksten og rydde i reglene. Reglene om fagopplæring trenger en opprydding slik at man unngår tvetydighet. Eksempelvis er problematikken rundt stillingsvern i trepartsforhold noe som kunne vært unngått med en tydeligere lovtekst. Det er viktig at oppl. er tydelig i sine unntak fra aml. Både fordi man skal kunne lese seg frem til hvilke regler som gjelder, men også fordi legalitetsprinsippet krever tydelige unntaksregler for at reglene i aml. skal kunne fravikes til ugunst for arbeidstakeren.

Målet bør være at lærlingene i alle fall er like sterkt beskyttet gjennom oppl. og aml. som andre ansatte er etter aml.

Referanseliste

Norske lover

- Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven – ldl.)
- Lov 18. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.)
- Lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova – oppl.)
- Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven)
- Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven)
- [Opphevet] Lov 25. mai 1980 nr. 13 om fagopplæring i arbeidslivet (fagopplæringsloven)
- [Opphevet] Lov 04. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø
- Lov 31. mai 1918 nr. 4 Om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeseerklæringer (avtaleloven)

Internasjonale traktater

- Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, Oporto 2. mai 1992 (EØS-avtalen).
- EØS-avtalen – Vedlegg XVIII Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner, Oporto 2. mai 1992.
- Internasjonal konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, 16. desember 1966 (ØSK).
- Internasjonal konvensjon om sivile og politiske rettigheter, 16. desember 1966 (SP).
- FNs konvensjon om å avskaffe alle former for diskriminering mot kvinner, 18. desember 1979 (FNs Kvinnekonvensjon).

Norske forskrifter

- Utdanningsdirektoratet. Forskrift 03. november 2020 *Yrkesfaglig fordypning for de yrkesfaglige utdanningsprogrammene (YFF)*, 2020.
- Kunnskapsdepartementet. *Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæringen*. 2017. Fastsatt som forskrift ved kongelig resolusjon. Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020.
- Forskrift 06. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning
- Forskrift 23. juni 2006 nr. 724 til opplæringslova

Norske lovforarbeider og stortingsmeldinger

- NOU 2019: 23 Ny opplæringslov
- NOU 1995: 18 Ny lovgivning om opplæring «... og for øvrig kan man gjøre som man vil»
- Prp. 81 L (2016-2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)
- Ot.prp.nr.41 (2006-2007) Om lov om endringer i opplæringslova og friskolelova
- Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern
- Ot.prp.nr.44 (1999-2000) Om lov om endringer i lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) m.m.

- Ot.prp. nr.36 (1996-1997) Om lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)
- Ot.prp.nr. 31 (1992-1993) Om lov om endringer i lov 21. juni 1974 nr. 55 om vidaregåande opplæring og i lov 23. mai 1980 nr. 13 om fagopplæring i arbeidslivet
- Ot.prp.nr.6 (1979-1980) Om lov om fagopplæring i arbeidslivet
- Meld.St.21 (2020–2021) Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden

Norske tariffavtaler

- KS, *Hovedtariffavtalen 1.5.2020–30.4.2022*, 2020.
- Fellesforbundet, *Fellesoverenskomsten for byggfag 2020–2022*, 2020.
- LO, *Hovedavtalen LO – NHO 2018-2021*, 2018.

Norske rettsavgjørelser

- HR-2015-02085-A
- Rt-2002-273
- Rt-1998-1510
- Rt-1997-1506
- Rt-1983-537
- LA-2018-147152
- LF-2009-137181
- LG-2009-63564
- LG-2002-1375
- SOMB-2003-24 (2003 S 111) Sivilombudsmannen.

Rundskriv og uttalelser fra andre norske organer og institusjoner

- Kunnskapsdepartementet, *Forslag til ny opplæringslov og endringer i friskoleloven*, 2021. [Høringsnotat].
- Kunnskapsdepartementet, *Vedlegg til høringsnotat Lovforslaget – ny opplæringslov og endringer i friskoleloven*, 2021. [Vedlegg til høringsnotat, lovforslag].
- Utdanningsdirektoratet, *Vaksne sin rett til bedriftsopplæring i Vg3 i skole*, 2021. [Tolkningsuttalelse 03.03.21].
- Utdanningsdirektoratet, *Stillingsvern ved heving av arbeidsavtale i læreforhold*, 2020. [tolkningsuttalelse 23.11.20].
- Utdanningsdirektoratet, *Opplæringskontor i fag- og yrkesopplæringa*, 2016. [veiledning].
- Kunnskapsdepartementet, *Om regelverket ved avslutning av læreforhold*, 2011. [Brev til Fylkesmannen i Sør-Trøndelag 13.05.11].

Juridisk litteratur

- Lynghaug, Espen (Red.), *Fagopplæringsboka 2020-2021*, 32. utg., Kommuneforlaget 2020.
- Semner, Brit Djupvik, *Diskrimineringsvern i arbeidslivet – en håndbok*, 1. utg., Fagbokforlaget 2018.
- Skjønberg, A. N., Hognestad, E, Hotvedt, M. J. *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave. Gyldendal Norsk Forlag 2017.
- Skarning, Nicolay. *Midlertidige ansettelser, innleie og vikarbyrådirektiver*, Universitetsforlaget 2013.

- Utdanningsdirektoratet, *Fagbrev på jobb*, 2021. [artikkel 07.10.21] Hentet fra: <https://www.udir.no/utdanningslopet/videregaende-opplaring/andre-varianter/fagbrev-pa-jobb/> (sist lest 10.12.21 kl. 15.18)
- Utdanningsdirektoratet, *Tilpasset opplæring*, 2021. [artikkel 06.05.21] Hentet fra: <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/tilpasset-opplaring/>
- Utdanningsdirektoratet, *Vekslingsmodeller for fagopplæring*, 2020. [Artikkel 23.09.20] Hentet fra: <https://www.udir.no/utdanningslopet/videregaende-opplaring/andre-varianter/vekslingsmodeller/> (sist lest 06.12.21 kl. 19.56)
- Unge Funksjonshemmede, *Kampen for tilrettelegging*. [rapport] 2011. <https://ungefunksjonshemmede.no/ungefunksjonsjemmede-no/wp-content/uploads/2017/10/Rapport-Kampen-for-tilrettelegging.pdf> (sist besøkt: 14.12.21 kl. 22.35)

Forskningsrapporter

- NIFU ved Markussen, E., Grøgaard, J. B., Hjetland, H. N. «Jeg vet ikke hva alternativet skulle vært». NIFU-rapport 2018:8, 2018.
- Fafo ved Aspøy, Tove Mogstad & Nyen, Torgeir. *Godt, men ikke for godt – Evaluering av forsterket alternativ vg3 for elever som ikke får læreplass*. FAFO-rapport 2015:46, 2015.
- NOVA ved Finnvold, Jon Erik. *Langt igjen? Levekår og sosial inkludering hos menneske med fysiske funksjonsnedsetjingar*, NOVA-rapport 12/2013, 2013.
- NIFU ved Høst, H., Skålholt, A. og Nyen, T. *Om potensialet for å få bedriftene til å ta inn flere lærlinger*, NIFU-arbeidsnotat 2012:10, 2012.

Interaktive nettsider

- Utdanningsdirektoratet. *Analysebrett*. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-fag-og-yrkesopplaring/antall-larlinger/larekontrakter-utdanningsprogram/> (sist besøkt 04.12.21 kl. 10.32)
- Utdanningsdirektoratet. *Læreplanverket*. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/> (Sist besøkt 05.12.21 kl. 15.20)

Vedlegg

Vedlegg 1: Standardkontrakten Lærekontrakt.

