

Stillingsvern ved heving av arbeidsavtale i læreforhold

Utdanningsdirektoratet har svart Rogaland fylkeskommune om stillingsvernsreglene i læreforhold, der lærekontrakten er inngått mellom opplæringskontor og lærling og arbeidavtalen er inngått mellom medlemsbedriften og lærlingen.

TOLKNINGSUTTALELSE | 23.11.2020

Gjelder

- [Opplæringslova - § 4-2 Særlege rettar og plikter for lærlingen, praksisbrevkandidaten, lære kandidaten og kandidaten for fagbrev på jobb](#)
- [Opplæringslova - § 4-5 Lærekontrakt og opplæringskontrakt](#)
- [Opplæringslova - § 4-6 Endring og heving av lærekontrakt og opplæringskontrakt](#)

Vi viser til deres e-post 12.11.2020, der dere ber om en avklaring av stillingsvernsreglene ved heving av arbeidsavtale i læreforhold.

Bakgrunn

Dere har mottatt spørsmål om stillingsvernsreglene i tilfeller hvor arbeidavtalen er signert mellom lærling og lærebedrift, og lærekontrakten er inngått mellom opplæringskontor og lærling, et såkalt trepartsforhold.

Dere oppfatter at vi vurderer at stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven (aml) ikke kommer til anvendelse i trepartsforhold. Dere spør hvordan vi stiller oss til dette på bakgrunn av lagmannsrettens dom i LA- 2018-147152.

Vårt svar

Utdanningsdirektoratets lovforståelse av stillingsvernsreglene i læreforhold, er at endring og heving av et læreforhold er uttømmende regulert i opplæringsloven kapittel 4. Dette gjelder både lærekontrakten og den tilhørende arbeidsavtalen, som innebærer at stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven ikke gjelder i slike tilfeller. Det er dessuten nødvendig med samtykke fra fylkeskommunen for å avslutte læreforholdet, jf. § 4-6 tredje ledd.

Vi har lest dommen fra Agder lagmannsrett, der vi ser at lagmannsrettens flertall legger en annen lovforståelse til grunn. På bakgrunn av det litt spesielt saksforhold, tar lagmannsretten utgangspunkt i at det er inngått to adskilte avtaler. Flertallet skriver blant annet:

«A har således inngått to uavhengige avtaler, med forskjellige parter. Ansettelsesavtalen var ikke avhengig av lærekontrakten.»

Vi er ikke enig i denne forståelsen av hvordan et læreforhold inngås, men i denne saken var saksforholdet veldig spesielt. Ordlyden i opplæringsloven § 4-2 andre ledd andre punktum viser til «same part». Lagmannsretten har tolket loven etter sin ordlyd, som vi mener er feil. Vi viser til at det ikke har vært lovgivers intensjon å foreta et skille mellom opplæringskontor (trepartsforhold) og enkeltstående lærebedrifter (topartsforhold), selv om ikke dette kommer klart frem av lovteksten. Dette går også frem av brev fra Kunnskapsdepartementet 13.05.2011 til Fylkesmannen i Sør-Trøndelag, se vedlegg.

Utover dette er lærlingen, praksisbrevkandidaten, lære kandidaten og kandidaten på fagbrev på jobb en arbeidstaker, og arbeidsavtalen er underlagt øvrige lover og tariffavtaler, jf. opplæringsloven § 4-2 andre ledd første punktum.

Vi gjør for øvrig oppmerksom på unntaket om at lærlinger og praksisbrevkandidater som har fylt 21 år, har en prøvetid på seks måneder, jf. opplæringsloven § 4-5 tredje ledd.

Vår referanse: 2020/8963

Vedlegg

- [LA-2018-147152 \(krever Lovdatapro-tilgang\)](#)
- [Kopi av Kunnskapsdepartementets svar til Fylkesmannen i Sør-Trøndelag](#)