



DET KONGELIGE  
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

KOPI

Fylkesmannen i Sør-Trøndelag  
Postboks 4710 Sluppen  
7468 TRONDHEIM

Deres ref  
2010/10089-632.1

Vår ref  
201100526-/GLR

Dato  
13.05.2011

### Om regelverket ved avslutning av læreforhold

Vi viser til brev fra Fylkesmannen i Sør-Trøndelag mottatt 27. januar 2011 med spørsmål om regelverket ved avslutning av læreforhold.

Lærlinger er arbeidstakere i de bedriftene de har tegnet arbeidsavtale med, og arbeidsforholdet er underlagt de lovene og tariffavtalene som gjelder i arbeidslivet, jf. opplæringsloven § 4-2 annet ledd første punktum. Endring og heving av et læreforhold er imidlertid uttømmende regulert i opplæringsloven. Det gjelder både lærekontrakten og det tilhørende underliggende arbeidsforholdet. Dette innebærer blant annet at det er nødvendig med samtykke fra fylkeskommunen for å kunne avslutte læreforholdet, jf. opplæringsloven § 4-6. Etter departementets vurdering gjelder dette uavhengig av om lærebedriften er et opplæringskontor eller ikke.

Opplæringslovutvalget, oppnevnt av Regjeringen i 1993 for å foreslå ny opplæringslovgivning, uttalte følgende om avslutning av læreforhold:

*Utvalget foreslår at læreforhold unntas fra arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern i sin helhet. Det antas at dagens hevingsregler vil gi tilstrekkelig anledning til å bringe læreforholdet til opphør. Samtidig er en forsvarlig saksbehandling sikret gjennom krav om samtykke fra fylkeskommunen ved yrkesopplæringsnemnda og dermed også gjennom forvaltningslovens regler. Ved at de relevante bestemmelsene er samlet i en lov, vil et slikt unntak også bidra til å forenkle lovreguleringen av læreforholdets opphør.*  
(NOU 1995: 18 - kap. 32.3.12 Forholdet til de arbeidsrettslige stillingsvernregler)

Utvalgets forslag ble fulgt opp i opplæringsloven av 1998, der læreforhold ble unntatt fra

arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern. Opplæringsloven § 4-2 første ledd fikk følgende ordlyd:

*Lærlingen er arbeidstakar i lærebedrifta, med dei rettane og pliktene som følgjer av lover og tariffavtalar, jf. likevel § 4-6 siste leddet.*

I Ot.prp. nr. 46 (1997-1998) sto blant annet følgende i merknaden til lovutkastets § 4-2 første ledd:

*Lærlingane er omfatta av reglane i lov 4. februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv., med unntak av reglane om stillingsvern i §§ 56 flg. Sjå likevel § 4-5 tredje leddet. (§ 4-5 tredje ledd gjelder lærlinger over 21 år med prøvetid.)*

Opplæringsloven § 4-6 siste ledd lød slik:

*Læreforholdet kan ikkje endrast eller hevast på annan måte enn etter denne paragrafen. Unntak gjeld for lærlingar som har prøvetid etter § 4-5 tredje leddet.*

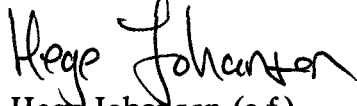
”Læreforholdet” i § 4-6 siste ledd ble i 2000 endret til ”Lærekontrakten eller opplæringskontrakten”. Denne endringen ble ikke gjort for å begrense hevingsregelen i opplæringsloven til kun å gjelde lærekontrakten. Begrunnelsen var at den regelen som gjaldt for lærlinger nå også skulle gjelde for lære kandidatene, jf. merknad i Ot.prp. nr. 44 (1999-2000).

Kunnskapsdepartementet ser at enkelte uttalelser i Ot.prp. nr. 41 (2006-2007) er egnet til å skape misforståelser rundt reglene for avslutning av læreforhold. Etter departementets vurdering er det imidlertid gjeldende rett at arbeidsmiljølovens regler ikke gjelder for avslutning av læreforhold. Det vises her til merknadene til §§ 4-2, 4-5 og 4-6 i Ot.prp. nr 46 (1997-1998).


Departementet gjør oppmerksom på at lovens ordning er en annen for lærlinger over 21 år som inngår lærekontrakt med full opplæring i bedrift og har prøvetid på seks måneder, jf. § 4-5 tredje ledd. Her gjelder arbeidsmiljøloven §§ 15-3 og 15-6 også når lærlingen ikke er skriftlig ansatt på en bestemt prøvetid.

Dersom fylkeskommunen gir samtykke til avslutning av et læreforhold, skal fylkeskommunen også fastsette et tidspunkt for når læreforholdet skal ta slutt, jf. opplæringsloven § 4-6 fjerde ledd. I brevet spørres det om hvilke retningslinjer fylkeskommunen bør legge til grunn i slike saker. Dette er ikke nærmere regulert i opplæringsloven og tilhørende forskrift. Ved fastsettelse av sluttidspunkt må det derfor foretas en konkret vurdering av situasjonen, det vil for eksempel være nærliggende å legge vekt på årsaken til at kontrakten heves, samt annen relevant informasjon fylkeskommunen måtte være kjent med.

Med hilsen



Hege Johansen (e.f.)  
avdelingsdirektør



Gøril Liland Rongved  
rådgiver

Kopi: Utdanningsdirektoratet