



Norges Høyesterett - HR-2015-2085-A - Rt-2015-1136

Instans	Norges Høyesterett - Dom.
Dato	2015-10-19
Publisert	HR-2015-2085-A - Rt-2015-1136
Stikkord	Forvaltningsrett. Lærlingkontrakt. Læretid.
Sammendrag	<p>En lærling under videregående opplæring i ambulansesfaget hadde inngått en tidsbegrenset læreavtale og avtale om midlertidig ansettelse i et helseforetak. På grunn av langvarig sykdom fikk hun et lengre avbrudd i læretiden. Hun krevde å få en tilsvarende forlengelse av læretiden i den samme bedriften utover den perioden som var avtalt, jf. opplæringsloven § 4-2. Høyesterett kom til at lærebedriften ikke var forpliktet til å forlenge læretiden. Det ble vist til at læreavtalen var tidsavgrenset, at opplæringsloven med forskrifter ikke ga henne krav på å gjennomføre opplæringsdelen av læretiden ut over tidsavgrensningen i avtalen, og til at det overordnede ansvaret for at elever får fullført sin utdanning ligger hos fylkeskommunen. Foretaket ble frifunnet.</p>
Saksgang	Sør-Trøndelag tingrett TSTRO-2013-154931 - Frostating lagmannsrett LF-2014-132553 - Høyesterett HR-2015-2085-A, (sak nr. 2015/468), sivil sak, anke over dom.
Parter	A (advokat Merete Bårdsen - til prøve) mot St. Olavs Hospital HF (advokat John Egil Bergem).
Forfatter	Bårdsen, Falch, Kallerud, Stabel, Justitiarius Schei.
Sist oppdatert	

Innholdsfortegnelse

Norges Høyesterett - HR-2015-2085-A - Rt-2015-1136.....	1
Innholdsfortegnelse.....	2

- (1) Dommer **Bårdsen**: Spørsmålet i saken er om en lærling, som på grunn av sykdom fikk et lengre avbrudd i læretiden, har krav på tilsvarende forlengelse av læretiden i den samme bedriften.
- (2) A startet i 2010 på videregående opplæring i ambulansesfag i regi av Sør-Trøndelag fylkeskommune. Det ble inngått lærekontrakt mellom A og St. Olavs Hospital HF for perioden fra 1. september 2010 til 31. august 2012. Det ble også avtalt at A i denne perioden skulle ha midlertidig stilling som lærling ved St. Olavs Hospital HF, med lærested X Ambulanse avdeling Trondheim. A startet læretiden i henhold til avtalen og flyttet etter hvert lærested til X Ambulanse avdeling Z. Fra 6. mai 2011 ble hun sykemeldt i nesten sju måneder, frem til 30. november 2011. Fra februar 2012 hadde hun igjen lærested avdeling Trondheim.
- (3) Det er på det rene at St. Olavs Hospital HF ønsket å avslutte lærekontrakten før læretidens utløp, og i første omgang også fikk fylkeskommunens godkjenning, jf. opplæringsloven § 4-6. Godkjenningen ble imidlertid omgjort etter klage fra A. De nærmere enkelthetene her er uten betydning for det spørsmålet som står til avgjørelse for Høyesterett.
- (4) Ved utløpet av den avtalte læretiden ultimo august 2012 ønsket A, for å få tilstrekkelig praksis, å forlenge lære- og ansettelsestiden. Fylkeskommunen støttet dette. Lærebedriften anså imidlertid lære- og ansettelsesforholdet som bortfalt i henhold til lærekontraktens egne bestemmelser, jf. også opplæringsloven § 4-2 tredje ledd. Den ønsket ikke å inngå noen ny avtale.
- (5) A reiste sak mot St. Olavs Hospital HF og rettsetterfølgeren Ambulanse Midt-Norge HF. Hun krevde dom for rett til å få fullføre læretiden hos Ambulanse Midt-Norge HF og erstatning for sitt økonomiske tap. Ved Sør-Trøndelag tingretts dom 23. mai 2014 [TSTRO-2013-154931] ble de saksøkte frifunnet. Sakskostnader ble ikke tilkjent, under henvisning til styrkeforholdet mellom partene og sakens velferdsmessige betydning.
- (6) As anke til Frostating lagmannsrett ble forkastet ved dom 22. desember 2014 [LF-2014-132553]. Hun ble der også pålagt å erstatte ankemotpartenes sakskostnader for lagmannsretten, med til sammen nesten 240 000 kroner. En dommer stemte for å ta anken til følge.
- (7) A har anket lagmannsrettens dom. Ved Høyesteretts ankeutvalgs beslutning 17. april 2015 ble anken over bevisbedømmelsen ikke tillatt fremmet, mens anken over rettsanvendelsen ble fremmet. For Høyesterett er Ambulanse Midt-Norge HF trådt ut, ettersom foretaket er oppløst og virksomheten er ført tilbake til St. Olavs Hospital HF og de øvrige regionale helseforetakene. For øvrig står saken, så langt den er tillatt fremmet, i samme stilling for Høyesterett som for lagmannsretten.
- (8) Ankende part - A - har i korte trekk gjort gjeldende:
- (9) Lærekontrakten er ikke utformet med den situasjonen for øyet at en lærling får et så langt lovlig sykefravær at vedkommende, ved utløpet av den avtalte læreperioden, ikke har gjennomført praksis som forutsatt. Heller ikke opplæringsloven regulerer denne problemstillingen.
- (10) Spørsmålet om lærlingen kan kreve å fullføre praksisperioden hos den samme lærebedriften, vil da måtte besvares ut fra hva som best fremmer opplæringslovens og lærekontraktens formål, de samfunnsmessige hensynene som gjør seg gjeldende, sammenhengen med andre regler om midlertidige opplærings- og utdanningsstillinger og på en bredere interesseavveining hvor også rimelighetsbetraktninger vil måtte ha betydelig vekt.
- (11) Læringsbedrifter har et samfunnsansvar og får økonomisk tilskudd. De må forutsettes å medvirke til å sikre at lærlinger får fullføre praksistiden som forutsatt. Konsekvensene for den enkelte lærling som får en langvarig sykemelding blir, dersom lærlingen av denne grunn ikke får fullføre sin utdanning, meget store. A står uten fagbrev. Studielånet er forfalt.
- (12) Først ved praksisperiodens utløp ble A varslet om at forlengelse ikke var aktuelt. Lojalitetsplikten i kontraktsforhold tilsier at hun i tilfelle skulle ha fått varsel tidligere. Det er dessuten i strid med avtaleloven § 36 å gjøre avtalen gjeldende - den rammer A urimelig hardt. For St. Olavs Hospital HF, som er en stor virksomhet med mange lærlinger, ville det være forholdsvis greit å finne plass til å la henne få fullføre læretiden.
- (13) A har lagt ned slik påstand:
 - «1. Lagmannsrettens dom oppheves.
 2. A tilkjennes sakskostnader for Høyesterett.»
- (14) Ankemotparten - *St. Olavs Hospital HF* - har i korte trekk gjort gjeldende:

- (15) Opplæringsloven legger ansvaret for den videregående opplæringen til fylkeskommunen. Det er derfor også fylkeskommunen som skal formidle læreplass i bedrift. I mangel av slik plass må fylkeskommunen sørge for et tilfredsstillende tilbud i skole. Lærebedriftens ansvar er begrenset til den perioden lærekontrakten gjelder - bedriften har ikke noen forpliktelse, hverken overfor fylkeskommunen eller lærlingen, utover dette. Opplæringsloven viderefører her fagopplæringsloven av 1980.
- (16) Opplæringsloven § 4-2 tredje ledd om opphør, og § 4-6 om endring og heving av læreavtale, må forstås slik at lærekontrakten og arbeidsavtalen med lærlingebedriften faller bort på avtalt utløpsdato slik loven selv sier, selv om lærlingen på grunn av lovlig sykefravær da ikke har fullført opplæringen i bedriften. Lærekontrakten som er inngått i As tilfelle, og som er bygget direkte på lovens system, må tolkes på samme måte. Dette er en standardavtale utarbeidet av departementet, som forskriften til opplæringsloven pålegger partene å bruke.
- (17) Avtaleloven § 36 er ikke til hinder for at lære- og ansettelsesforholdet opphører i henhold til avtalen.
- (18) St. Olavs Hospital HF har lagt ned slik påstand:
 «1. Anken forkastes.
 2. St. Olavs Hospital HF tilkjennes sakskostnader for Høyesterett.»
- (19) **Jeg er kommet til** at anken må forkastes, med den reservasjon at lagmannsrettens avgjørelse om sakskostnader ikke bør opprettholdes.
- (20) A gjør i saken gjeldende at ved avbrudd som skyldes lovlig sykefravær, har en lærling som har inngått lærekontrakt og arbeidsavtale med en lærebedrift, rett til å få fullføre gjenstående læretid i den samme lærebedriften. Det er feil, hevder hun, når lagmannsrettens flertall bygger på at det er opp til lærebedriften å avgjøre om lærlingen skal få fullføre.
- (21) Jeg har ikke vanskelig for å se at det ut fra samfunnsmessige og individuelle hensyn, og opplæringslovens formål, ofte vil kunne være både rasjonelt og rimelig at en lærling som får avbrudd på grunn av langvarig sykdom fortsetter i lærebedriften utover avtalt læreperiode, for å fullføre sin praksis. Ut fra det som er kommet frem for Høyesterett, er det mitt inntrykk at man også temmelig gjennomgående klarer å finne praktiske løsninger i slike og sammenlignbare situasjoner, som ivaretar bedriftens og lærlingens behov på en tilfredsstillende måte.
- (22) Men spørsmålet er om lærebedriften, dersom det oppstår avbrudd på grunn av langvarig sykdom, er *forpliktet* til å la lærlingen få fullføre bedriftsdelen av opplæringen i vedkommende bedrift. Etter mitt syn har lærebedriften ikke en slik plikt. Jeg bygger dette på følgende:
- (23) Opplæringsloven gjelder blant annet videregående opplæring i offentlige skoler og i lærebedrifter, jf. § 1-2 første ledd. Den legger det overordnede ansvaret for å oppfylle retten til videregående opplæring på den fylkeskommunen der eleven bor, jf. § 13-3, jf. også § 4-8.
- (24) Der opplæringen etter loven og forskriften skal skje i bedrift, hører det under fylkeskommunens plikter å formidle læreplass, jf. forskrift til opplæringsloven § 6A-6. Fylkeskommunen har ansvaret for å godkjenne lærebedriften og de enkelte opplæringskontrakter, jf. opplæringsloven § 4-3 og § 4-5. I § 3-3 femte ledd er det dessuten bestemt at dersom fylkeskommunen ikke kan formidle opplæringsplass i bedrift, «må også bedriftsdelen av opplæringa skje i skole». Jeg viser her også til Ot.prp.nr.41 (2006-2007) side 54, hvor det pekes på at der «fylkeskommunen ikkje klarer å skaffe ein lærling ny læreplass ... vil fylkeskommunen ha ansvar etter lova § 3-3 femte ledd».
- (25) Det er opp til den enkelte bedrift å avgjøre om, og i hvilken utstrekning, den vil være lærebedrift for videregående opplæring. Det er også bedriften selv som avgjør hvem som i det enkelte tilfellet skal tilbys lærlingeplass, jf. forskrift til opplæringsloven § 6A-6 andre ledd andre punktum. Lærebedriftens plikter overfor lærlinger som tas inn, fremgår blant annet av opplæringsloven § 4-4, og omfatter «å leggje til rette produksjonen og opplæringa slik at lærlingen ... kan nå måla i den fastsette læreplanen». Plikt til å forlenge den avtalte læreperioden ved avbrudd på grunn av langvarig sykdom hos lærlingen, følger imidlertid ikke hverken av denne eller andre bestemmelser i opplæringsloven.
- (26) Opplæringsloven § 4-5 krever skriftlig lærekontrakt mellom lærebedriften og lærlingen. Forskrift til opplæringsloven § 11-6 bestemmer at det skal «nyttast skjema fastsett av departementet». I standardformularets punkt 4 skal det oppgis de *datoer* læretiden starter og utløper, jf. også

Utdanningsdirektoratets veiledning 22. april 2008 punkt 4. Det heter dessuten i lærekontrakten punkt 7 første punktum:

«Kontrakten opphører ved læretidens slutt. Eventuelle endringer eller hevinger skjer etter bestemmelser i opplæringsloven § 4-6.»

- (27) Også de tilhørende arbeidsavtaler mellom lærebedrift og lærlinger er lagt opp slik at de løper mellom faste datoer, jf. til sammenligning arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav c og femte ledd første punktum. Opplæringsloven § 4-2 tredje ledd bestemmer dessuten at når «læretida etter kontrakten er over ... fell også arbeidsavtalen bort». Dette er gjentatt i lærekontraktens punkt 7 andre punktum. Bestemmelsen gjør det klart at ansettelsen er midlertidig, og at den er direkte koblet til «læretida etter kontrakten». I NOU 1995:18 til opplæringsloven gis det i punkt 32.3.11 uttrykk for at «bestemmelsen om at lærlingers arbeidsavtale opphører ved læretidens slutt, skal være absolutt». Jeg skyter inn at også forgjengeren til opplæringsloven - fagopplæringsloven 1980 - i § 17 andre punktum åpnet for slik midlertidig ansettelse av lærlinger, under forutsetning av at dette ble sagt uttrykkelig i lærekontrakten, jf. Ot.prp.nr.6 (1979-1980) side 40.
- (28) Lærekontrakten innebærer altså at læreperioden er avgrenset etter eksakte datoer, ikke ut fra et bestemt antall måneder eller år. Læretiden etter kontrakten er ikke knyttet til at lærlingen har gjennomført den opplæring i bedrift som er nødvendig for å kunne få fagbrev. Lærekontrakten har ikke egne bestemmelser om rett til forlengelse. I stedet vises det i punkt 7 til opplæringsloven § 4-6 om endring og heving.
- (29) Jeg har ikke funnet holdepunkter for at lærekontrakten - som i realiteten er en standardavtale fastsatt ved forskrift - likevel må tolkes slik at den gir rett til forlengelse ved avbrudd på grunn av langvarig sykdom. Ordlyden er - slik også lagmannsrettens flertall har understreket - helt klar.
- (30) Det er, etter mitt syn, også grunn til å utvise atskillig tilbakeholdenhet med utfylling av kontrakten her, ettersom det er en direkte sammenheng mellom kontraktens innretning og opplæringslovens system og de avveininger loven bygger på når det gjelder fordeling av ansvar og plikter: Som jeg har vist, er det nettopp i tråd med opplæringslovens og opplæringsforskriftens ordning at læretiden i kontrakten er tidsavgrenset med start- og sluttdato, med en parallell avgrensning av den underliggende avtalen om midlertidig ansettelse. Spørsmålet om endring og heving er dessuten særskilt regulert i opplæringsloven § 4-6, som det sågar er vist til i lærekontrakten. Denne bestemmelsen angir, detaljert og i prinsippet uttømmende, hva en lærling og lærebedrift kan avtale av endringer, og den stiller opp et generelt krav om at enhver endring skal godkjennes av fylkeskommunen. Det har da atskillig interesse at opplæringsloven § 4-6 - som innebærer at lærekontrakten og den underliggende arbeidsavtalen er unntatt fra stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven - ikke sier noe om at lærlingen har en ensidig rett til forlengelse av læreavtalen ved langvarig sykdom. Jeg nevner for ordens skyld at den særskilte regelen om avbrudd av læretiden ved *permisjon* i § 4-6 sjuende ledd ikke har betydning for As sak.
- (31) Det jeg har sagt om sammenhengen mellom lærekontrakten og opplæringsloven og opplæringsforskriften, har ikke bare betydning for tolkningen av lærekontrakten. Lærekontraktens grunnlag og innretning tilsier dessuten at det i hvert fall ikke kan være mer enn et høyst begrenset rom for avtalesensur etter avtaleloven § 36, ettersom denne i realiteten ville gjelde loven og forskriften, snarere enn den konkrete avtalen. Det er, slik jeg ser dette, uansett på det rene at det ikke er grunnlag for å benytte avtaleloven § 36 i As sak. Jeg finner det også klart at anførselen om at St. Olavs Hospital HF har opptrådt kontraktsrettslig illojalt, ikke kan føre frem.
- (32) Dette leder frem til følgende oppsummering: Læreavtalen som A inngikk med St. Olavs Hospital HF, gjaldt for perioden fra 1. september 2010 til 31. august 2012. Den inneholdt ingen bestemmelse om rett til forlengelse ved langvarig sykdom. Læreavtalen falt derfor bort ved utgangen av august 2012. Det gjorde også den underliggende arbeidsavtalen, jf. opplæringsloven § 4-2 tredje ledd. Etter dette tidspunktet var ikke St. Olavs Hospital HF forpliktet etter avtalene. Det er heller ikke regler i opplæringsloven med tilhørende forskrifter som gir A krav på å få gjennomføre opplæringsdelen i bedrift hos St. Olavs Hospital HF, utover læretiden slik den er tidsavgrenset i lærekontrakten. Ansvar for å finne ny læreplass i en situasjon som den foreliggende, eller for å tilby fullføring av utdannelsen i skole, ligger etter loven hos fylkeskommunen.
- (33) Anken har ikke ført frem. Ut fra sakens velferdsmessige betydning for A, styrkeforholdet mellom partene og den interesse også St. Olavs Hospital HF har hatt i en avklaring, er jeg blitt stående ved

at partene bærer egne saks kostnader for alle instanser, jf. tvisteloven § 20-2 tredje ledd.

(34) Jeg stemmer for denne

dom:

1. Anken forkastes.
2. Saks kostnader tilkjennes ikke for noen instans.

(35) Dommer **Falch**: Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.

(36) Dommer **Kallerud**: Likeså.

(37) Dommer **Stabel**: Likeså.

(38) Justitiarius **Schei**: Likeså.

(39) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

dom:

1. Anken forkastes.
2. Saks kostnader tilkjennes ikke for noen instans.