



Frostating lagmannsrett - Dom - LF-2026-15344

Instans	Frostating lagmannsrett – Dom
Dato	2026-05-13
Publisert	LF-2026-15344
Stikkord	Arbeidsrett. Midlertidig ansettelse. Opplæringsloven § 17-3 tredje ledd. Opplæringsforskriften § 12-3 bokstav b.
Sammendrag	En kvinne med mastergrad i internasjonal business og markedsføring og praktisk-pedagogisk utdanning var ansatt i dels midlertidig stilling ved barne- og ungdomsskole, jf. opplæringsloven § 17-3 tredje ledd . Hun hadde 60 studiepoeng i både engelsk og samfunnsfag og krevde at hele stillingen skulle gjøres fast. Kravet førte ikke frem. Lagmannsretten kom til at opplæringsloven ga hjemmel for midlertidig ansettelse. En slik forståelse var ikke i strid med EU-direktiv 1999/70/EF om midlertidige ansettelser, og det var heller ikke grunnlag for gjennomskjæring.
Saksgang	Nordmøre og Romsdal tingrett TNOR-2025-78767 – Frostating lagmannsrett LF-2026-15344 (26-015344ASD-FROS).
Parter	A (advokat Hanna-Cecilie Gram Jemtegaard og advokat Kirsten Vikesland Mæhle) mot [sted1] kommune (advokat Cecilie Roaldsøy Sæther).
Forfatter	Lagdommer Trude Merete Berg, førstelagmann Hilde Vibeke Enger og ekstraordinær lagdommer Arne K. Uggerud. Meddommere: HR-direktør. Hofseth International AS Jan Are Remme og hovedtillitsvalgt. Hareid kommune Margrethe Longva

Innholdsfortegnelse

Frostating lagmannsrett - Dom - LF-2026-15344.....	1
Innholdsfortegnelse.....	2
Sakens bakgrunn	3
A og partshjelper Utdanningsforbundet har i hovedtrekk anført:.....	4
[sted1] kommune og partshjelper KS har i hovedtrekk anført:.....	7
Lagmannsrettens vurdering:	8
Innledning	8
Gir opplæringsloven § 17-3 hjemmel for slik midlertidig ansettelse som A har?	9
Har A krav på fast ansettelse for den delen av stillingen som gjelder undervisning i samfunnsfag?	13
Saksbehandling.....	14
Gjennomskjæring.....	15
Sakskostnader	15

Saken gjelder lovligheten av midlertidig ansettelse i grunnskolen, jf. [opplæringsloven § 17-3 tredje ledd](#) og [opplæringsforskriften § 12-3 bokstav b](#). Arbeidstakeren har krevd fast ansettelse og erstatning.

Sakens bakgrunn

A er født [00.00.1993] og er bosatt på øya [sted2] i [sted1] kommune. Hun er ansatt i 100 % undervisningsstilling ved [skole] (heretter [skole]). Deler av stillingen – 38,5 % – er fast som lektor med tilleggsutdanning, mens 61,5 % er midlertidig som undervisningsstilling uten godkjent utdanning med varighet til 31. juli 2026.

Om sakes bakgrunn viser lagmannsretten til saksfremstillingen på side 2 og 3 i Nordmøre og Romsdal tingretts dom 21. november 2025, som ingen av partene har bestridt, jf. [tvisteloven § 29-16 andre ledd](#):

«Våren 2013 tok A høyere utdanning ved Høgskolen i Telemark. Hun tok emner i markedsføring, produktutvikling og reiselivsledelse, til sammen 22,5 studiepoeng. Deretter gjennomførte hun bachelorstudium i internasjonal markedsføring ved Handelshøyskolen BI i perioden 2013-2016, inkludert ett studieår ved Pace University i USA i 2015/2016. Hun fullførte mastergrad i internasjonal business og markedsføring ved NTNU 24.09.2018.

Våren 2021 fullførte hun praktisk-pedagogisk utdanning (PPU) ved Høgskulen i Volda. I forbindelse med PPU la Høgskolen i Volda til grunn at A i sin mastergrad har 60 studiepoeng i samfunnsfag.

Den 01.08.2021 ble A ansatt i [sted1] kommune i en midlertidig undervisningsstilling ved [skole]. Arbeidsavtalen gjaldt skoleåret 2021/2022 i 100 % stilling. Hun hadde funksjon som kontaktlærer for elever på 5. trinn og underviste i flere fag, herunder norsk, engelsk, matematikk, kroppsøving og samfunnsfag.

Den 01.08.2022 ble hun ansatt på nytt i midlertidig stilling for skoleåret 2022/2023, også da i 100 % stilling. Hun fortsatte som kontaktlærer for de samme elevene, som da gikk i 6. trinn. Hun underviste i norsk, engelsk, kunst og håndverk, KRLE, kroppsøving og spesialundervisning.

Høsten 2022 startet hun videreutdanning i engelsk ved Høgskulen på Vestlandet. Frem til våren 2024 tok hun totalt 60 studiepoeng i engelsk. Hun mottok offentlig stipend med kr 240 000 for videreutdanningen.

Den 01.08.2023 ble hun ansatt i midlertidig stilling i 100 % for skoleåret 2023/2024. Hun var kontaktlærer for elever på 7. trinn. Hun underviste i engelsk, norsk, matematikk, naturfag, KRLE, kroppsøving, kunst og håndverk og samfunnsfag.

Våren 2024 ble hun med tilbakevirkende kraft fast ansatt i 10,26 % stilling, tilsvarende den delen av undervisningen som gjaldt engelsk.

Den 01.08.2024 ble arbeidsforholdet endret. A fikk en fast stilling på 38,5 % og en midlertidig stilling på 61,5 %. Den faste delen er knyttet til undervisning i engelsk, mens den midlertidige delen gjelder øvrige undervisningsoppgaver. Den midlertidige kontrakten har varighet til 31.07.2025. For skoleåret 2024/2025 underviste hun elever på 5. og 7. trinn i norsk, engelsk, naturfag, KRLE, kroppsøving og samfunnsfag. Hun har også deltatt i utviklingsarbeid ved skolen, blant annet i utarbeidelsen av kommunens lese- og skriveplan.

[sted1] kommune har i perioden 2021 til 2025 årlig søkt etter lærere til grunnskolen. Utlysningstekstene viser at det er søkt etter lærere, med henvisning til formelle krav i forskrift til opplæringslova.

Kommunen har tilbudt A fast 100 % stilling som lærer på vilkår om videreutdanning i norsk. Hun er videre tilbud fast stilling som miljøveileder for den delen av stillingen som ikke er fast. A har avslått disse tilbudene under henvisning til at hun mener å ha krav på en 100 % stilling som lærer ved [sted1] kommune.

Det har vært omfattende korrespondanse mellom Utdanningsforbundet og [sted1] kommune om tilsettingsforholdet fra og med våren 2023. I brev av 07.05.2024 krevde Utdanningsforbundet, på A

vegne, fast stilling regnet fra 01.08.2023. Kommunen svarte 24.06.2024 at A oppfylte kompetansekravene for undervisning i engelsk. Hun ble derfor fast ansatt i 38,5 % stilling fra 01.08.2024.»

Lagmannsretten tilføyer at A forklarte under ankeforhandlingen at årsaken til at hun avslo tilbudet om 100 % stilling som lærer på vilkår om videreutdanning i norsk, var at hun, da tilbudet kom, nettopp var ferdig med videreutdanning i engelsk. Hun hadde ikke kapasitet til å ta fatt på en ny videreutdanning umiddelbart etterpå.

De midlertidige ansettelseskontraktene har for hvert skoleår hatt varighet til 31. juli påfølgende år. Som begrunnelse for midlertidig ansettelse har kommunen vist til [arbeidsmiljøloven § 14-9](#) og [opplæringsloven § 17-3 tredje ledd](#). Gjeldende midlertidig arbeidsavtale er datert 5. september 2025 og gjelder til 31. juli 2026. Det opplyses i kontrakten at tidsavgrensede arbeidsavtaler med varighet inntil tolv måneder opphører ved kontraktsperiodens utløp uten forutgående varsel. Det innebærer at A hvert år må søke lærerstilling.

Medregnet inneværende skoleår har A arbeidet 100 % ved [sted1] i fem år. Hun har i perioden også vært kontaktlærer og lærer for elever med vedtak om tilrettelagt opplæring (SPU-lærer).

Tingrettens dom har slik domsslutning:

- 1 [sted1] kommune v/ordføreren frifinnes.
- 2 A dømmes til å erstatte [sted1] kommune v/ordførers sakskostnader med kr 253 085 – tohundreogfemtittusenogåttifem – innen 14 – fjorten – dager fra dommens forkynnelse.

Tingrettens dom er avsagt med dissens. En av de arbeidslivskyndige meddommerne stemte for å gi A medhold.

A anket 19. desember 2025 dommen til Frostating lagmannsrett. Anken gjelder bevisbedømmelsen, rettsanvendelsen og saksbehandlingen. [sted1] kommune tok til motmæle ved anketilsvar 23. januar 2026.

Ankeforhandlingen ble holdt i Fylkeshuset i Molde 15. og 16. april 2026. Lagmannsretten mottok forklaring fra partene og fem vitner. Det vises for øvrig til rettsboken.

A og partshjelper Utdanningsforbundet har i hovedtrekk anført:

A oppfyller kravene for fast tilsetting i lærerstillingen hun er ansatt i. Vilkårene for midlertidig ansettelse etter [opplæringsloven § 17-3](#) er ikke til stede.

A har fullført en av de godkjente rammeplanstyrte lærerutdanningene i Norge i dag, praktisk-pedagogisk utdanning (PPU), som blant annet er relevant for 5.- 10. trinn i grunnskolen. Kommunen har i tillegg vurdert at den lærerutdanningen A har er relevant for stillingen gjennom å ansette henne i delvis fast stilling.

Saken handler om stillingsvern og heltidskultur. Det er ingen motsetning mellom hensynet til elevene og stillingsvernet. A er ansatt midlertidig igjen og igjen fordi ansettelsen dekker et behov som vedvarer. Dersom kommunen var opptatt av elevene, kunne den bidratt til videreutdanning. Stillingsvern handler om mer enn inntekt og å ha arbeid.

Lærere med PPU utgjør den nest største gruppe lærerutdannede i grunnskolen. Det er ikke holdepunkter for at Kunnskapsdepartementet ved utarbeidelsen av [Forskrift om rammeplan for praktisk-pedagogisk utdanning \(FOR-2025-07-04-1449\)](#) ikke har ment at det er tale om en lærerutdanning. Dette fremgår blant annet av bestemmelsen om læringsutbytte i forskriften [§ 2](#) og opptakskravene i [§ 6](#), som for søkere med mastergrad innebærer at de i tillegg må ha minst ett relevant fag, i eller i tillegg til graden, som gir kompetanse til å undervise. Forskriften videreførte i stor grad tidligere forskrift om rammeplan for praktisk-pedagogisk utdanning som gjaldt da A tok utdanning.

[Opplæringsloven § 17-3 tredje ledd](#) er hjemmel for midlertidig ansettelse av lærere uten relevant og fullført lærerutdanning for stillingen (grunnutdanningen). [Opplæringsloven § 17-3 tredje ledd](#) gir ikke hjemmel for midlertidig tilsetting av lærere som har relevant og fullført lærerutdanning for stillingen, men der arbeidsgiver mener arbeidstaker mangler videreutdanning i fag som arbeidsgiver bestemmer at arbeidstaker skal undervise i. Dette støttes av ordlyden, jf. første ledd som viser til «en lærerutdanning» og andre ledd som viser til «...påbyrja lærerutdanning blir fullført». Ordlyden viser at lovgiver har tenkt på at de uten en fullført lærerutdanning kan tilsettes på vilkår om å fullføre lærerutdanningen. Bestemmelsen åpner ikke opp for vilkårstilsetting der arbeidsgiver ønsker at arbeidstaker skal ta videreutdanning *etter fullført lærerutdanning*.

Enten har man fullført en utdanning som er relevant for stillingen, eller så har man ikke det. Relevansen skal vurderes opp mot stillingen. [Opplæringsforskriften](#) angir minimumskrav.

I utlysningen kan det stilles krav til studiepoeng i konkrete fag dersom det er behov for det, men det kreves at arbeidsgiver følger opp dette lojalt. Det har ikke blitt stilt slike krav i A sitt tilfelle, og det er ikke vanlig i barneskolen, hvor det er fokus på færrest mulig lærere å forholde seg til for elevene.

Forarbeidene underbygger at [opplæringsloven § 17-3 tredje ledd](#) bare åpner for midlertidig ansettelse av lærere uten fullført lærerutdanning. Det fremgår at *lærerutdanning* er kravet for fast ansettelse i lærerstilling, jf. [Prop. 62 L \(2023–2024\)](#). Det stilles ikke krav om «relevant fagleg og pedagogisk kompetanse», slik [§ 17-3](#) gjorde før lovedringen i 2024. Dette må forstås slik at alle som har rammeplanstyrt lærerutdanning kvalifiserer for ansettelse. Forarbeidene nevner ikke faglig videreutdanning. Det fremgår av forarbeidene at formålet med adgangen til vilkårsansettelse er at flere tar «lærerutdanning», jf. punkt 2.6.2 Det var ikke meningen å benytte bestemmelsen på *videreutdanning* etter lærerutdanningen. Når vilkårsansettelse ikke er aktuelt (altså ikke fullført eller påbegynt lærerutdanning), er midlertidig ansettelse en mulighet. PPU-utdanningen omtales særskilt, og det uttales at for en søker med et slikt løp frem mot fullført lærerutdanning, «vil det være tilstrekkelig for å kunne ansettes på vilkår at søkeren har startet på en universitets- eller høyskoleutdanning, som senere, sammen med PPU, vil kunne oppfylle kompetansekravene.»

Tidligere var det fastsatt kompetansekrav for *ansettelse* i undervisningsstillinger. Regelverket regulerte bare indirekte hvem som kunne undervise på ulike nivå i ulike fag. Omtalen av gjeldende rett i forarbeidene til lovedringen underbygger at kompetansekravene knytter seg til stillingen søkeren skal ansettes i. Det åpnes ikke for å fastsette krav til at lærere må ha kompetanse i fagene de underviser i, jf. [Prop. 84 L \(2011–2012\)](#). Eksempelet med klasser med elever fra flere årstrinn, viser at den som ansettes må oppfylle kompetansekravet for minst ett av de årstrinnene som er representerte.

Lovens system trekker i samme retning. [Opplæringsloven](#) stiller to typer kompetansekrav for lærere som skal undervise i skolen: Krav til relevant lærerutdanning for å kunne bli tilsatt i lærerstilling, jf. [opplæringsloven § 17-3](#) og [opplæringsforskriften § 12-3](#), og krav til relevant kompetanse i fagene læreren skal undervise i, jf. [opplæringsloven § 17-4](#) og [opplæringsforskriften § 12-4](#). [Opplæringsloven § 17-4](#) underbygger at [§ 17-3 tredje ledd](#) ikke skal benyttes på lærere med fullført og relevant lærerutdanning. Kommunen begrunner midlertidig stilling for A med samme tema som i [§ 17-4](#). Den anfører at [§ 17-4](#) kun gjelder for ansatte som allerede «er tilsatt». Konsekvensen av dette er at i 38,5 % av stillingen, den faste delen, kan A benyttes i fag hun ikke har relevant kompetanse i neste skoleår lovlig etter [§ 17-4](#), dersom det er nødvendig fordi kommunen ikke har nok ansatte i lærerstilling med denne fagkompetansen (for eksempel norsk). Men dersom hun i 61,5 % av stillingen sin, den midlertidige delen, benyttes i fag hun ikke har relevant kompetanse i neste skoleår, kommer [opplæringsloven ikke § 17-4](#) til anvendelse. Forarbeidene til [§ 17-4](#) underbygger at lovgiver ikke har ment at manglende kompetanse i undervisningsfag kan gi hjemmel for midlertidig stilling.

[Opplæringsforskriften § 12-3 bokstav b](#) skal forstås slik at det holder med minst 30 studiepoeng utdanning som er relevant for minst ett av de fagene man skal undervise i. En ren ordlydstolkning gir ikke et rimelig resultat, og bestemmelsen må tolkes i lys av forarbeider og andre bestemmelser i loven. Ordlyden er dessuten ikke klar. Om den skal tolkes så snevert som kommunen tar til orde for, hadde det gått an å uttrykke dette enda klarere. Ordlyden må forstås slik at det må være en viss tilknytning mellom utdanningen og undervisningen. En lærer med grunnskolelærerutdanning vil alltid ha minst 30 studiepoeng relevant utdanning slik at det ikke er behov for et tilsvarende krav som i bokstav b. Også grunnskolelærerutdanning kan imidlertid være smal.

Tolkningsuttalelser fra Utdanningsdirektoratet viser at kravene må forstås som alternative i den forstand at det holder med minst 30 studiepoeng for ett av de fagene som stillingen har.

Forarbeidene til den tidligere opplæringsloven underbygger at det ikke var meningen å oppstille krav i alle fag, jf. uttalelsen i [Ot.prp. nr. 46 \(1997–1998\) punkt 18.2](#) om at «Utvalet gjer framlegg om at lærarar på ungdomstrinnet (8.-10. klassetrinnet) – med unntak av lærarar i lokalt fastsette valfag – skal ha ei fagleg fordjuping som svarer til minst eit halvt års studietid som er relevant for minst eitt av dei faga dei er sette til å undervise i».

Kommunens egen praksis for andre enn A understøtter at kommunens tolkning ikke er riktig.

Det har formodningen mot seg at lovgiver stiller krav til undervisningskompetanse for én lærergruppe, mens det gjelder helt andre krav for en annen gruppe. Kommunens tolkning innebærer at personer med PPU må

ansettes i faglærerstillinger. En kjenner ikke til en eneste lærer som oppfyller krav om 30 studiepoeng i alle fag de underviser i. A underviser i fem fag, og det har formodningen mot seg at det skulle vært fem ulike stillinger.

[Opplæringsforskriften § 12-3 bokstav b](#) fastsetter indirekte adgangen til midlertidige ansettelser og må tolkes i tråd med ufravikelig vernelovgivning, herunder [arbeidsmiljøloven](#). Hovedregelen i norsk arbeidsrett er fast, direkte ansettelse i topartsforhold, jf. [arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd](#) og [Prop. 74 L \(2011–2012\) kapittel 1.1](#). Bruken av midlertidig ansettelse utgjør unntak fra denne hovedregelen. Læreres arbeidsforhold reguleres primært av [arbeidsmiljøloven](#), ikke [opplæringsloven](#). Den uttalte lovgiverviljen er faste ansettelser. A sin tolkning ivaretar både elevenes behov og lærers behov for stillingsvern. Skolen bestemmer innholdet i stillingen, noe som ligger til styringsretten. Når styringsretten får direkte betydning for stillingsandel/andel fast ansettelse, gjelder [arbeidsmiljøloven](#).

A har minst 30 studiepoeng relevant for undervisning i samfunnsfag. Kommunen kan ikke overprøve Høgskulen i Volda sin vurdering. Institusjonenes kompetanse er fastslått i [universitets- og høyskoleloven](#). Lærerutdanninger er i tillegg regulert av forskrifter om rammeplaner. Kommunen kan kreve en bestemt fagbakgrunn, for eksempel norsk, men ikke overprøve om samfunnsfag virkelig er samfunnsfag.

Veiledningen fra Utdanningsdirektoratet støtter A sin tolkning.

Subsidiært anføres at både [opplæringsloven](#) og [opplæringsforskriften](#) i alle tilfeller oppstiller krav til arbeidsgivers vurderinger og saksbehandling ved en konkret ansettelse. Arbeidsgiver har ikke sannsynliggjort at vilkårene for midlertidig ansettelse av A er oppfylt. Alternative rettslige grunnlag er allmenne saklighetsnormer ved utøvelse av styringsrett, jf. blant annet [Rt-2011-841](#), ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper og direktivet om midlertidige ansettelser – rådsdirektiv [1999/70/EF](#). Direktivets klausul 5 pålegger medlemsstatene ett av tre tiltak for å hindre misbruk av gjentatte midlertidige ansettelser.

Treårsregelen etter [arbeidsmiljøloven § 14-9 syvende ledd](#) gjelder ikke ved midlertidige ansettelser med hjemmel i [opplæringsloven](#), jf. [HR-2022-2049-A](#). Det innebærer at de konkrete ansettelsene av A må oppfylle kravet til *objektive grunner*, noe de ikke gjør.

Det foreligger ikke et presist og konkret hensyn basert på et reelt behov. A har en rammeplanstyrt lærerutdanning, i motsetning til arbeidstaker i [HR-2022-2049-A](#). Det foreligger vilkårlig forskjellsbehandling ved vurdering av ansettelseskravene.

Midlertidigheten er ikke egnet til å ivareta behovet og er ikke nødvendig. A er også benyttet i en rekke oppgaver som hun åpenbart er kvalifisert for. Hensynet til elevene kunne vært ivaretatt på en annen måte, for eksempel gjennom videreutdanning, endringer i arbeidsoppgaver (mer engelsk og/eller samfunnsfag) og omrokking på tvers av trinn og skoleslag.

Praksisen bærer preg av misbruk av ordningen, gjennom gjentatte midlertidige ansettelser i snart fem år, med utgangspunkt i samme type generelle utlysninger hvert år med samme stillingsinnhold, uklar begrunnelse for manglende fast ansettelse og tidsaspektet; på et eller annet tidspunkt er behovet permanent. Det foreligger dessuten manglende etterprøvbarehet.

Det er ingen andre ved [skole] med tilsvarende konstruksjon som A. Andre underviser i fag hvor de ikke har 30 studiepoeng.

Atter subsidiært anføres at de konkrete disposisjonene ved ansettelsen av A bygger på en irregulær konstruksjon som har som virkning at sentrale formål og vernehensyn etter [arbeidsmiljøloven](#) omgås. Det er grunnlag for gjennomskjæring. Det vil si at lagmannsretten setter den midlertidige ansettelsen til side og avgjør saken ut fra de underliggende realiteter, at A har én fast stilling i 100 %.

Arbeidsgiver ønsker ikke å vurdere henne for annen stilling fordi hun trengs der hun er. Gjennomskjæringsbetraktninger tilsier at konstruksjonen må settes til side.

I alle tilfelle har A krav på fast ansettelse i 100 prosent stilling.

Hun krever også erstatning for brudd på lovens bestemmelser om midlertidig ansettelse, jf. [arbeidsmiljøloven § 14-11 andre ledd](#), jf. [arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd](#). Dette gjelder både lønnstap og oppreisningserstatning.

For det tilfellet at lagmannsretten kommer til at A skulle vært fast ansatt fra skoleåret 2023/2024 og frem til i dag, er partene enige om at hun skulle hatt lønn som lektor med tillegg for hele stillingen. Partene er enige om at differansen mellom lønn i den faste og den midlertidige stillingen er 245 495 kroner. Dersom lagmannsretten

kommer til at A har krav på fast ansettelse i stillingsandelen som gjelder undervisning i samfunnsfag, er partene enige om at det økonomiske tapet er 85 971 kroner. I tillegg kreves oppreisningserstatning med 30 000 kroner.

A har lagt ned slik påstand:

2. Den midlertidige tilsettingen av A i perioden 1.08.2023 til i dag er ulovlig og i strid med [opplæringslova § 17-3 \(3\)](#).
2. A er fast ansatt i [sted1] kommune i en 100 prosent fast stilling som lærer.
3. A tilkjennes erstatning etter rettens skjønn med tillegg av renter etter [forsinkelsesrenteloven](#) fra forfall og frem til betaling skjer.
4. A tilkjennes sakens kostnader for tingretten og lagmannsretten.

[sted1] kommune og partshjelper KS har i hovedtrekk anført:

A er ikke kvalifisert for å bli ansett til å undervise i andre fag enn engelsk. Dette følger av ordlyden i tidligere [opplæringslov § 10-1 første punktum](#) og dagens lov [§ 17-3 første ledd](#). Det er ikke slik at enhver lærerutdanning er relevant, jf. formuleringen i [§ 17-3](#) som krever «relevant lærarutdanning».

Formålet med [§ 17-3 tredje ledd](#) er å forhindre blokkering av fremtidig ansettelse av kvalifiserte lærere. Det grunnleggende hensynet bak bestemmelsen er å sikre elevenes rett til undervisning av tilstrekkelig kvalifiserte lærere. Lovgiver har vurdert at dette hensynet går foran ansattes rettigheter.

Ordlyden i [opplæringsforskriften § 12-3 bokstav b](#) er klar. Bestemmelsen må leses i sammenheng med kravene som stilles for lærere i videregående skole, jf. forskriften [§ 12-7 bokstav a](#), hvor det fremgår at en person med praktisk-pedagogisk utdanning tilsvarende A sin, kan ansettes for å undervise i fag vedkommende har minst 60 studiepoeng relevant utdanning i. Det er et bevisst lovgivervalg at PPU-lærere kun kvalifiserer til ansettelse i fag de har 30 studiepoeng i. Det er derfor kun 10 % av lærerne i grunnskolen som har slik utdanning. De fleste av dem har flere fag og jobber aktivt med å utvide kompetansen sin.

Grunnskolelærerutdanningen er en 5-årig utdanning hvor hvert eneste studiepoeng er relevant. Det er noe annet enn å ha masterutdanning og PPU. Derfor stilles det ikke krav til 30 studiepoeng i undervisningsfag for ansettelse av grunnskolelærere.

Tolkningsuttalelser fra Utdanningsdirektoratet til Utdanningsforbundet støtter kommunens tolkning.

Forskriftskravene for ansettelse har vært de samme både før og etter at [opplæringsloven § 10-2](#) (i dag [§ 17-4](#)) trådte i kraft og stilte krav om undervisningskompetanse. Innføring av krav om relevant kompetanse for å undervise medførte ingen endring i krav for ansettelse.

[Opplæringsloven § 17-4](#) er ikke relevant.

A har ikke relevant utdanning i andre fag enn engelsk. Det er arbeidsgiver som vurderer hva som er relevant. En PPU innenfor et masterfag kan stille seg forskjellig med hensyn til undervisning på 5.-7. trinn og 2. eller 3. trinn på videregående skole.

Dersom lagmannsretten mener det er grunnlag for å sette arbeidsgivers vurderinger til side, vil det uansett ikke gi grunnlag for 100 % fast stilling. I skoleåret 2023/24 underviste A tilsvarende 7,49 % stilling i samfunnsfag.

Det er arbeidsgiver som bestemmer ansettelsesbehovet og behovet for undervisning i engelsk. Arbeidsgiver har styringsrett over behov for kompetanse. Det kreves særskilte holdepunkter for at styringsretten skal være begrenset utover de krav [opplæringsloven](#) med forskrifter stiller. Slike holdepunkter foreligger ikke.

Kjerneområdet for styringsretten er å beslutte om det skal ansettes og i hvilken stillingsstørrelse. A har ikke en konstruert stilling, men fast ansettelse i deltidsstilling. Det er ikke uvanlig at slike stillinger utfylles av en midlertidig stilling, for eksempel i helsesektoren.

[Arbeidsmiljøloven § 14-3](#) og fortrinnsretten for deltidsansatte er en begrensning i arbeidsgivers styringsrett. Eventuell tvist avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. A har ikke fremsatt noe krav om utvidet stilling etter denne bestemmelsen. Uansett viser bestemmelsen at det finnes et eget system for dette.

Styringsretten er utøvet på et forsvarlig grunnlag, og det er ikke tatt utenforliggende hensyn. Ansettelser er enkeltvedtak, men det gjelder et unntak fra krav om begrunnelse, jf. [forvaltningsloven § 3 andre ledd](#).

Det har forekommet ansettelser i fast lærerstilling ved [skole] som har vært i strid med [opplæringsloven](#) og forskriften, men det åpner ikke for at man kan fortsette å gjøre feil. Det gir ikke grunnlag for at den midlertidige ansettelsen av A er ulovlig.

Verken [arbeidsmiljøloven](#) eller [opplæringsloven](#) er til hinder for et ansettelsesforhold i dels en fast og dels en midlertidig stilling.

Det er ikke grunnlag for gjennomskjæring.

Kommunen har ikke adgang til å ansette A i høyere stillingsstørrelse for å undervise i andre fag enn engelsk. Den eneste lovlige ansettelsesformen for slik undervisning er midlertidig ansettelse.

Formålet er å sikre at elevene får undervisning også når kommunen ikke får søkere som oppfyller kravene for ansettelse. Rett til fast ansettelse for å undervise i fag A ikke har kompetanse til, vil låse muligheten for å skaffe lærere med rett kompetanse. Gjennomskjæring vil gå ut over elevenes krav på å få undervisning av en lærer med relevant lærerutdanning. Gjennomskjæring kan ikke brukes for å sette til side lovgivers klart uttrykte interesseavveining, jf. [Ot.prp. nr. 46 \(1997–1998\)](#) 18.2.6

Det er ikke utilbørlig at lærere med PPU og smale fagfelt som A må skaffe seg flere ben å stå på for å kunne ansettes i faste hele stillinger.

Den midlertidige ansettelsen er ikke i strid med EU-direktiv [1999/70/EF](#)., jf. [HR-2022-2049-A](#). Det er uten betydning at A er lærerutdannet

så lenge hun ikke er kvalifisert for ansettelse. Det foreligger objektive grunner tilsvarende de som forelå i denne dommen. Forskriftskravene er klare på krav til kompetanse for ansettelse. A kan kun ansettes for å undervise i engelsk. For undervisning i alt annet vil det være grunnlag for midlertidig ansettelse etter § 17-3 tredje ledd.

Det er enighet om det økonomiske tapet dersom A skulle vært fast ansatt i 100 % stilling fra skolestart i august 2023 og frem til i dag.

Det er uansett ikke grunnlag for oppreisningserstatning. A har fått tilbud om fast stilling som miljøveileder, og ansettelse på vilkår på et tidspunkt det var behov for kompetanse i norsk.

[sted1] kommune har lagt ned slik påstand:

1. Anken forkastes.
2. [sted1] kommune tilkjennes sakskostnader.

Lagmannsrettens vurdering:

Innledning

Hovedregelen i norsk rett er at arbeidstakere skal ansettes fast, jf. [arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd første punktum](#). Dersom en arbeidstaker skal ansettes midlertidig, er det et unntak fra hovedregelen som krever hjemmel. [Arbeidsmiljøloven](#) hjemler flere unntak i [§ 14-9 andre ledd](#). Unntak som tillater midlertidige ansettelser finnes også i særlovgivningen, blant annet i [opplæringsloven § 17-3](#). Lagmannsretten skal ta stilling til om denne bestemmelsen gir hjemmel for slik midlertidig ansettelse som A har.

Saken er begrenset til A sin ansettelse fra og med skoleåret 2023/2024. Partene har imidlertid ulikt syn på om hjemmelen for midlertidig ansettelse var oppfylt også før perioden som kravet i saken omfatter.

A var opprinnelig innstilt med stillingstittel lektor i et 100 % vikariat. Rektor har forklart at stillingsbetegnelsen i innstillingen var feil, noe som ble avklart i dialog med personalsjefen i [sted1] kommune og KS.

Innholdet i utlysningsteksten som [skole] har benyttet har variert. Våren 2023 søkes det for eksempel etter «grunnskolelærarar» i tre faste stillinger, heltid, våren 2024 søkes det etter «lærarar på deltid og heiltid» og våren 2025 søkes det etter «lærer i fast stilling og midlertidig stilling». I alle de nevnte eksemplene fremgår at ansatte må påregne å påta seg kontaktlæreransvar og at formelle krav til stillingen finnes i [forskrift til](#)

[opplæringsloven](#). Partene er enige om at det ikke er stilt krav om 30 studiepoeng i bestemte fag i noen av utlysningene i perioden A har vært ansatt.

Lagmannsretten legger til grunn at A utfører de samme oppgaver som hun ville gjort om ansettelsen hadde vært fast. En stor andel av lærere i norsk skole har tilsvarende lærerutdanning som A: praktisk-pedagogisk utdanning for universitets- og høyskolekandidater. I henhold til tall fra SSB er dette den nest største gruppe lærere i grunnskolen. Gruppen med «allmenn-/grunnskolelærerutdanning, inntil fire år» er størst.

Gir opplæringsloven § 17-3 hjemmel for slik midlertidig ansettelse som A har?

Ny [opplæringslov](#) trådte i kraft 1. august 2024, og det samme gjorde [forskrift om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa \(opplæringsforskriften\)](#). De midlertidige ansettelsene av A som ble foretatt før ikrafttredelsen, ble regulert av bestemmelsene i [opplæringsloven av 17. juli 1998 \(opplæringsloven 1998\)](#) og [FOR-2006-06-23-724 \(opplæringsforskriften 2006\)](#).

Partene er enige om at lovendringen ikke har medført noen materielle endringer av betydning for de bestemmelsene som denne saken omfatter. Lagmannsretten vil derfor vurdere saken med utgangspunkt i [opplæringsloven § 17-3](#). Forarbeider og rettspraksis knyttet til [opplæringsloven 1998](#) med tilhørende forskrift vil uansett være relevant.

[Opplæringsloven § 17-3](#) har slik ordlyd:

«17-3. Krav for å bli tilsett i lærarstilling

Kommunen og fylkeskommunen skal sørge for at dei som blir tilsett i lærarstilling, har relevant lærerutdanning seinast når dei tar til i stillinga.

Dersom ingen søkjarar oppfyller krava for tilsetjing, kan andre tilsetjast mellombels på vilkår om at ei påbyrja lærerutdanning blir fullført. Kor lenge ei slik tilsetjing skal vare, avtaler arbeidsgivaren og arbeidstakaren ut frå kor stor stilling og kor lang utdanning det er tale om, og kor tilgjengeleg utdanningstilbodet er.

Dersom ingen søkjarar oppfyller krava for tilsetjing, kan andre tilsetjast mellombels også utan vilkår om påbyrja lærerutdanning, men ei slik tilsetjing skal ikkje vare lenger enn til 31. juli.

Departementet kan gi forskrift om kva utdanning og kompetanse ein må ha for å kunne bli tilsett i lærarstilling.»

I [opplæringsforskriften § 12-3](#) er det fastsatt at:

[§ 12-3](#). Krav for å bli tilsett i lærarstilling på 5. til 7. trinn

Kommunen skal sørge for at dei som skal tilsetjast i lærarstilling på 5. til 7. trinn, oppfyller eitt av desse krava:

- a. Dei har grunnskolelærerutdanning for 1. til 7. trinn eller for 5. til 10. trinn.
- b. Dei har universitets- eller høyskoleutdanning som samla utgjør minst 240 studiepoeng, inklusive pedagogisk utdanning etter [§ 12-1](#). Dei som har slik utdanning, kan tilsetjast for å undervise i fag der dei har minst 30 studiepoeng relevant utdanning.
- c. Dei har yrkesfaglærerutdanning. Dei som har slik utdanning, kan tilsetjast for å undervise i fag der dei har minst 30 studiepoeng relevant utdanning.
- d. Dei har faglærerutdanning. Dei som har slik utdanning, kan tilsetjast for å undervise i fag der dei har minst 30 studiepoeng relevant utdanning.
- e. Dei har treårig lærerutdanning for tospråklege lærarar. Dei som har slik utdanning, kan tilsetjast for å undervise i fag der dei har minst 30 studiepoeng relevant utdanning.
- f. Dei har barnehagelærerutdanning med spesialpedagogisk utdanning tilsvarende minst 60 studiepoeng. Dei som har slik utdanning, kan tilsetjast for å gi individuelt tilrettelagd opplæring eller dersom det er ønskeleg ut frå behova til elevane.

Opplæringsloven § 17-3 fikk sin nåværende ordlyd ved en lovendring 2024. Før endringen stilte § 17-3 første ledd krav til «relevant fagleg og pedagogisk kompetanse». Om bakgrunnen for endringen heter det i [Prop. 62 L \(2023–2024\) punkt 2.6.1](#):

«Det har også vært et ønske fra flere av partene i sektor at det blir tydeliggjort i loven at det er lærerutdanning som skal være inngangen til å bli ansatt i lærerstilling.

Lærerutdanningen i Norge har god kvalitet. Det å ansette personer med lærerutdanning bidrar til å gi elevene et opplæringstilbud av god kvalitet, utvikle et godt profesjonsfellesskap blant lærerne og utvikle et godt samarbeid om opplæringen.

Departementet mener at det skal være tydelig i loven at lærerutdanning skal være et krav for fast ansettelse i lærerstilling. Departementet foreslår, i tråd med høringsforslaget, å endre ordlyden i den nye loven [§ 17-3](#) slik at det istedenfor et krav om «relevant fagleg og pedagogisk kompetanse», blir et krav om «relevant lærerutdanning». De aller fleste høringsinstansene som har gitt innspill til forslaget, støtter det. Flere av de som støtter forslaget, er enig med departementet i at et krav om relevant lærerutdanning vil bidra til økt kvalitet i opplæringen.»

Lagmannsretten legger til grunn at A har en lærerutdanning i [opplæringslovens](#) forstand. Under punkt 2.6.1 i forarbeidene sitert ovenfor, gir departementet uttrykk for at begrepet «lærerutdanning» er ment å vise til de rammeplanstyrte lærerutdanningene som kvalifiserer for arbeid i grunnskole og videregående skole. Praktisk-pedagogisk utdanning som A har, inngår i opplistingen. I forarbeidenes merknader til [§ 17-3](#) er dette formulert slik:

«Første ledd endres ved at kravet om «relevant fagleg og pedagogisk kompetanse» erstattes av et krav om «relevant lærerutdanning», slik at det nå slås fast at kommunen og fylkeskommunen skal sørge for at de som blir ansatt i lærerstilling har relevant lærerutdanning senest når de begynner i stillingen. Dette vil for det første kunne omfatte de rammeplanstyrte lærerutdanningene som i dag kvalifiserer for lærerstilling i grunnskole og videregående opplæring. Relevant lærerutdanning vil også kunne være annen pedagogisk utdanning. De nærmere kompetansekravene for å bli ansatt i lærerstilling vil bli fastsatt i [forskrift til opplæringslova](#), jf. forskriftshjemmelen i fjerde ledd [...]

Nåværende tredje ledd blir fjerde ledd. Ordlyden er justert i tråd med nytt første ledd, slik at forskriftshjemmelen også viser til nærmere regler om krav til utdanning, og ikke bare til kompetanse. Forskriftshjemmelen innebærer at departementet kan gi forskrift om både hvilken utdanning og eventuell annen kompetanse en søker må ha for å kunne bli ansatt i lærerstilling...»

Uttalelsene kan forstås slik at alle de rammeplanstyrte lærerutdanningene oppfyller kravet til «relevant lærerutdanning». Formuleringen «vil for det første kunne omfatte», tilsier imidlertid at lærerutdannings relevans må vurderes konkret ut fra stillingen. Lagmannsretten kan uansett ikke se at det er grunnlag for å tolke [§ 17-3 tredje ledd](#) slik at den bare åpner for midlertidig ansettelse av søkere som ikke har fullført en lærerutdanning. Det vises til at det i [§ 17-3 i fjerde ledd](#) gis hjemmel for å gi forskrifter om hvilken utdanning og kompetanse som kreves for å bli ansatt i lærerstilling. I lys av dette må tredje ledd forstås slik at den også åpner for midlertidig ansettelse av søkere med fullført lærerutdanning som ikke vurderes å ha relevant kompetanse for stillingen.

Kravet om «påbyrja lærerutdanning» for midlertidig ansettelse på vilkår i [§ 17-3](#) passer rent språklig ikke så godt på søkere som allerede har en lærerutdanning. Ut fra sammenhengen må vilkåret imidlertid forstås som et krav om at utdanningen som er påbegynt, vil gi den som ansettes midlertidig slik kompetanse som er forutsatt i [opplæringsforskriften § 12-3](#) ved fullførelse. Lagmannsretten finner støtte for tolkningen i forarbeidene til lovendringen i 2024 ([Prop. 62 L \(2023–2024\) punkt 2.6.2](#)), hvor det uttales:

«Kravet til påbegynt lærerutdanning innebærer at man har startet på et løp som vil kunne ende i en kompetanse som kvalifiserer for å ansettes i en lærerstilling. For de alternativene som viser til en av de rammeplanstyrte lærerutdanningene i Norge, må man ha startet på en slik utdanning. Enkelte alternativer innebærer imidlertid kombinerte krav, for eksempel krav om en universitets- og/eller høgskoleutdanning av et visst omfang i kombinasjon med for eksempel praktisk-pedagogisk utdanning (PPU). For en søker til en lærerstilling med et slikt løp frem mot fullført lærerutdanning, vil det være tilstrekkelig for å kunne ansettes på vilkår at søkeren har startet på en universitets- eller høgskoleutdanning, som senere, sammen med PPU, vil kunne oppfylle kompetansekravene.»

For en søker som tar sikte på praktisk-pedagogisk utdanning, må den påbegynte utdanningen innebære minst 30 studiepoeng i fag vedkommende ansettes midlertidig for å undervise i, jf. [opplæringsforskriften § 12-3 bokstav b](#). Lagmannsretten er enig med tingrettens flertall i at [opplæringsforskriften § 12-3 bokstav b](#) må forstås slik at lærere med praktisk-pedagogisk utdanning ikke kan ansettes for å undervise i fag de har mindre enn 30 studiepoeng relevant utdanning i. En konsekvens av dette kompetansekravet for ansettelse, er at § 17-3 hjemler midlertidig ansettelse av lærere som ikke oppfyller kompetansekravet.

Lagmannsretten kan ikke se at det er holdepunkter i forarbeidene til [opplæringsloven](#) for en annen tolkning, ei heller i forarbeidene til [opplæringsloven 1998](#), eller forhistorien for øvrig. Det samme gjelder uttalelsene A har vist til i [Prop. 84 L \(2011–2012\)](#), herunder omtalen av gjeldende rett. [Prop. 84 L \(2011–2012\)](#) er forarbeidene til lovendringen i 2012, som innebar at det ble innført krav om relevant kompetanse i undervisningsfag. Uttalelser i forarbeidene til [opplæringsloven 1998](#) om at lærere som skal ansettes for å undervise aldersblandede klasser bare trenger å oppfylle ett av kompetansekravene som gjelder for klassen, jf. [Ot.prp. nr. 46 \(1997–1998\) side 183](#), er ikke egnet til å kaste lys over tolkningsspørsmålene i vår sak.

Lagmannsretten kan heller ikke se at lovens system tilsier en annen tolkning. Partene er enige om at det gjelder kompetansekrav for å kunne bli ansatt i undervisningsstilling og kompetansekrav for å kunne undervise i ulike fag på ulike årstrinn.

I forarbeidene til lovendringen i 2012 heter det (Prop. 184 L (2011–2012) kap. 3.5) [skal vel være [Prop. 84 L \(2011–2012\) kap. 3.5](#), Lovdatas anm.]

«Ein person som ønskjer å jobbe som lærar og undervise i for eksempel norsk og musikk på ungdomstrinnet, må derfor først oppfylle eitt av dei meir generelle krava til utdanning for å bli tilsett i undervisningsstilling på ungdomstrinnet, og i tillegg oppfylle kravet om relevant fagkompetanse i norsk og musikk for å kunne undervise i desse faga.

Det foreslåtte kravet om relevant kompetanse i undervisningsfaget vil berre regulere forholdet etter at ein er tilsett. Dersom ein søkjar oppfyller tilsetjingskrava, men ikkje oppfyller det foreslåtte kravet om relevant undervisningskompetanse i alle dei faga som vedkommande etter planen skal undervise i, skal søkjaren (som i dag) bli tilsett i vanleg, fast stilling som lærar fordi han oppfyller tilsetjingskrava. Eit nytt krav om relevant undervisningskompetanse vil ikkje vere til hinder for fast tilsetjing i slike situasjonar. Det vil likevel vere til hinder for at den som blir tilsett i fast stilling som lærar, kan undervise i dei faga han manglar tilstrekkeleg fagkompetanse i.»

Lagmannsretten forstår dette slik at lovendringen ikke medførte tilleggskrav for ansettelse, kun for undervisning. Det kan fremstå som ulogisk at det stilles andre krav til PPU-lærere med hensyn til faglig kompetanse når vedkommende først er ansatt, for eksempel at en PPU-lærer som opprinnelig ble fast ansatt for å undervise i et fag vedkommende har 30 studiepoeng i, etter ansettelse kan benyttes til undervisning i KRLE, uten 30 studiepoeng. Uansett er de kvalifikasjonskrav som stilles ved ansettelse egnet til å sikre flere lærere med fagkompetanse i lærergruppen.

Måten [opplæringsforskriften](#) er bygd opp på støtter opp under tolkningen. [Kapittel 12](#) inneholder bestemmelser som stiller krav for ansettelse på ulike nivå i skolen. Formuleringene som benyttes er de samme, selv om kravene til studiepoeng varierer, noe som taler for at de skal tolkes likt. Av forskriften [§ 12-7 bokstav a](#), som stiller krav for ansettelse i videregående opplæring, fremgår det at en person med praktisk-pedagogisk utdanning tilsvarende A, kan ansettes for å undervise i fag hvor vedkommende har minst 60 studiepoeng relevant utdanning. All den tid samme formulering er benyttet i [§ 12-3 bokstav b](#) og [§ 12-7 bokstav a](#), er det vanskelig å begrunne en tolkning som innebærer at kravet om studiepoeng for lærere i grunnskolen bare er ment å gjelde ett av undervisningsfagene, mens det for lærere i videregående skal gjelde alle.

Forholdet til [arbeidsmiljøloven](#) ble behandlet av Høyesterett i [HR-2022-2049-A](#). Saken gjaldt krav fast ansettelse for en lærervikar uten formell lærerutdanning som hadde vært ansatt midlertidig i mer enn tre år med hjemmel i [opplæringsloven 1998 § 10-6](#). Vurderingstemaet var et annet enn i vår sak selv om hjemmelen for midlertidig ansettelse var den samme. [Opplæringsloven 1998 § 10-6](#) er videreført i [opplæringsloven § 17-3 tredje ledd](#). Spørsmålet Høyesterett tok stilling til var om vikaren hadde krav på fast ansettelse etter [arbeidsmiljøloven § 14-9](#), som gir arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt i mer enn tre år rett til fast stilling. Høyesterett kom til at [§ 14-9](#) ikke fikk anvendelse for midlertidige ansettelser etter [opplæringslovens](#) bestemmelser. Det ble lagt avgjørende vekt på uttalelser i forarbeidene til de to bestemmelsene. Av relevans for vår sak er Høyesteretts redegjørelse for bakgrunnen for [opplæringsloven 1998 § 10-6](#):

(33) Utvalget som la frem forslag til opplæringslov, gikk inn for at stillingsvernet til fast ansatt undervisningspersonell skulle reguleres av [arbeidsmiljøloven](#). Men for midlertidige ansettelser var det etter utvalgets syn behov for særregler i opplæringsloven av hensyn til elevene. Når det ikke melder seg formelt kvalifiserte søkere, mente utvalget at det er bedre å midlertidig tilsette den beste søkeren uten godkjent utdanning, enn at elevene står uten lærer, jf. [NOU 1995: 18 side 269-270](#). Utvalget så det videre slik at en kvalifisert søker må kunne tilsettes i stillingen når det er mulig. Et samlet utvalg var seg bevisst at hensynet til elevenes utdanning dermed ble prioritert foran stillingsvernet til midlertidig ansatte lærere uten formell kompetanse. Av hensyn til dem som hadde vært midlertidig ansatt hos samme arbeidsgiver over en lengre periode, i mer enn fire år, gikk et flertall i utvalget likevel inn for at denne gruppen skulle få det samme stillingsvernet som fast ansatte. Et mindretall i utvalget var uenig og mente at en på et område med lovfestet krav til utdanning, ikke burde sidestille praksis med formelle kompetansekrav.

(34) Departementet var enig med utvalget i at fast ansatte i skolen skulle finne sitt stillingsvern i [arbeidsmiljøloven](#) og i at det var behov for en særregel i [opplæringsloven § 10-6](#) om midlertidig ansettelse i undervisningsstillinger når det er mangel på formelt kvalifiserte søkere, jf. [Ot.prp. nr. 46 \(1997–1998\) side 111](#). Utvalgsflertallets forslag om at midlertidige ansatte uten godkjent utdanning skulle få lovfestet rett til vanlig oppsigelig stilling etter fire år, møtte imidlertid motbør under høringen. Et av motargumentene var at regelen ville skape vansker for utkantskoler, som oftere har behov for å tilsette personer uten godkjent utdanning. Skoler i grisgrendte strøk kunne i så fall oppleve å få enda flere ansatte som ikke oppfyller kravet til formell kompetanse.

(35) Etter å ha veid hensynet til kvaliteten på opplæringen mot hensynet til midlertidig ansattes stillingsvern, kom departementet til at det ikke burde lovfestes en rett til fast ansettelse etter fire år. Departementet pekte imidlertid, under henvisning til [Rt-1991-872](#), på at domstolene også på undervisningssektoren – etter en konkret vurdering etter ulovfestede regler – kan komme til at en som har vært midlertidig ansatt i en lengre periode, likevel kan ha krav på å bli regnet som fast ansatt. I den saken kom Høyesterett til at en person som hadde vært midlertidig ansatt i 12 år, var fast ansatt. Det ble lagt vekt på hvor lenge den midlertidige ansettelsen hadde vart, og på de kvalifikasjonene som praksis og tilleggstudning hadde tilført arbeidstakeren. Det var dessuten vanskelig å se saklige hensyn som tilsa at arbeidsgiveren burde kunne motsette seg at stillingen ble gjort fast.

(36) Både utvalget og departementet gikk inn for at kompetansekravet også skulle gjelde for vikariater, og at [opplæringsloven § 10-6](#) skulle gjelde ved ansettelse i vikariater når det ikke var søkere med godkjent utdanning.

(37) Jeg forstår forarbeidene til [opplæringsloven](#) slik at det var et bevisst lovgivervalg ikke å gi rett til fast ansettelse etter fire år som midlertidig ansatte etter [§ 10-6](#). Kompetansebehovene i undervisningssektorene veide tyngre enn stillingsvernet til midlertidig ansatte. Men i spesielle tilfeller kan en langvarig midlertidig ansettelse gi grunnlag for fast ansettelse etter ulovfestede regler. I 2012 ble det dessuten vedtatt en ny bestemmelse i [opplæringsloven, § 10-6a](#), som – dersom det ikke er søkere som oppfyller kompetansekravet i [§ 10-1](#) – gir hjemmel til å ansette en søker som er i gang med relevant utdanning, på det vilkår at utdanningen blir fullført. Det går frem av forarbeidene til [§ 10-6a](#) at også ved ansettelse etter denne bestemmelsen er det et vilkår for å få en fast stilling at utdanningskravet blir oppfylt, jf. [Prop. 84 L \(2011–2012\) side 26](#).»

Gjennomgangen viser at det under utarbeidelsen av særreglene for midlertidige ansettelser av undervisningspersonell er gjort grundige avveininger mellom hensynet til kvaliteten på opplæringen og hensynet til midlertidig ansattes stillingsvern. Lagmannsretten forstår forarbeidene til [opplæringsloven](#) og forhistorien slik at det var et bevisst lovgivervalg å åpne for at det i forskrift kunne stilles kompetansekrav for ansettelse ut over kravet om å ha fullført en rammeplanstyrt lærerutdanning. Også på dette punktet har kompetansebehovene i undervisningssektorene veid tyngre enn stillingsvernet til midlertidig ansatte.

Lagmannsretten har forståelse for at A opplever situasjonen med midlertidig stilling som belastende. [Opplæringsloven § 17-3](#) står i et spenningsforhold til arbeidsrettsrettslige hensyn som jobbsikkerhet og faste stillinger. Konsekvensen av bestemmelsen, og [opplæringsforskriften § 12-3](#), er at de to største gruppene av lærerutdannede i grunnskolen, grunnskolelærere og lærere med PPU, behandles ulikt på grunnleggende områder. Mens det for en grunnskolelærer stilles krav om minst 30 studiepoeng relevant for faget for å undervise i nærmere angitte fag, gjelder det for PPU-lærere et krav om fagspesifikk kompetanse i aktuelle

undervisningsfag allerede i ansettelsesvilkårene, og kravet gjelder alle undervisningsfag. Konsekvensen av dette er at en grunnskolelærer som for eksempel ansettes for å undervise i norsk uten undervisningskompetanse i faget etter [opplæringsforskriften § 12-4](#), likevel skal ansettes i fast stilling, mens en PPU-lærer i samme situasjon vil bli midlertidig ansatt fordi det som for grunnskolelæreren er kompetansekrav for undervisning, for PPU-læreren er et kompetansekrav for ansettelse.

Lagmannsretten ser imidlertid ikke at det er holdepunkter i forarbeidene for at denne forskjellsbehandlingen er noe annet enn tilsiktet fra lovgivers side. Avveiningen mellom hensynet til læreres arbeidssituasjon og jobbsikkerhet og elevens krav på undervisning fra lærer med fagkompetanse har falt gunstigere ut for grunnskolelærere enn for PPU-lærere. Forskjellen er ikke eksplisitt begrunnet i forarbeidene, men det er nærliggende å tenke at lovgiver har vurdert at innholdet i grunnskolelærerutdanningen til en viss grad kompenserer for manglende faglig fordypning i undervisningsfag.

Lagmannsretten kan ikke se at det kan få betydning for tolkningen av [opplæringsloven § 17-3](#), jr. forskriften [§ 12-3 bokstav b](#), at kommunen har ansatt andre lærere i fast stilling i samme periode som ikke oppfyller kravene i forskriften, noe det ble ført bevis for under ankeforhandlingen, og som delvis også ble erkjent fra kommunens side. Ett av eksemplene var en lærer med PPU som ble ansatt for å undervise i fag vedkommende ikke hadde 30 studiepoeng i. Lagmannsretten antar det finnes tilsvarende eksempler fra andre skoler. En slik praksis kan ikke rokke ved en tolkning som støttes av en klar lovgivervilje.

Lagmannsretten kan heller ikke se at den generelle utformingen av utlysningsteksten for de ulike årene A har søkt stilling kan få betydning for vurderingen av lovligheten av den midlertidige ansettelsen.

A har anført at tolkningsuttalelser fra Utdanningsdirektoratet viser at kravene i [§ 12-3 bokstav b](#) må forstås som alternative og ikke kumulative i den forstand at det holder med minst 30 studiepoeng for ett av de fagene som stillingen har. Lagmannsretten kan ikke se at det er grunnlag for en slik forståelse. I e-post fra Utdanningsdirektoratet til Utdanningsforbundet 19. september 2024 om hvilke krav som gjelder for personer med universitets- og/eller høyskoleutdanning, gis det uttrykk for at forskriften ikke stiller krav om «at samtlige fag må være «relevante» ved tilsetning». Lagmannsretten forstår dette slik at ikke samtlige fag i de 240 studiepoengene må være relevante. Den fremlagte e-postkorrespondansen mellom Utdanningsforbundet og direktoratet 27. mars 2025 endrer ikke dette.

Et utslag av tolkningen lagmannsretten har lagt til grunn er at arbeidsgiver i stor grad kan påvirke om vilkårene for midlertidig ansettelse er oppfylt. Det vil bero på skoleeiers utøvelse av styringsretten hvilke fag en lærer *ansettes for å undervise i*.

Slik regelverket i dag er utformet, er det imidlertid etter lagmannsrettens vurdering ikke rom for en annen forståelse enn at det for lærere med PPU-utdanning kreves minst 30 studiepoeng relevant utdanning i alle fag de ansettes fast for å undervise i.

Har A krav på fast ansettelse for den delen av stillingen som gjelder undervisning i samfunnsfag?

A har 60 studiepoeng i samfunnsfag, noe som av Høgskulen i Volda ble vurdert som relevant ved opptaket til praktisk-pedagogisk utdanning. Det følger av [forskrift om rammeplan for praktisk-pedagogisk utdanning \(FOR-2025-07-04-1449\) § 6](#) at en søker med mastergrad – for å bli tatt opp til praktisk-pedagogisk utdanning – må ha «minst ett relevant fag, i eller i tillegg til graden, som gir kompetanse til å undervise», jf. [forskrift 3. juni 2024 nr. 900 om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa kapittel 12](#).

A har fagdidaktikk i samfunnsfag og praksis. Hun opplyste at hun i forbindelse med praksis under den praktisk-pedagogiske utdanningen underviste i samfunnskunnskap og økonomi på Molde videregående skole og i samfunnsfag på ungdomsskolen, begge deler med en varighet på seks uker.

Rektor har vurdert at A ikke har relevant utdanning i samfunnsfag. Hennes vurderinger av relevansen får direkte betydning for adgangen til midlertidig ansettelse. Lagmannsretten har kommet til at dette likevel må være rektors vurdering.

I forarbeidene til en endring av [opplæringsloven 1998 § 10-2](#) i 2015 ([Prop. 82 L \(2014–2015\)](#)) – som gjaldt opphevelse av unntak fra kompetansekrav for enkelte lærergrupper – sies det om gjeldende rett i [punkt 3.2.1](#) at:

«Det går fram av forarbeida at det er skoleeigaren sitt ansvar å vurdere kva slags utdanning som kan seiast å vere relevant for å undervise i det aktuelle faget på det aktuelle trinnet.1 Dette vil òg seie at eit fag ikkje nødvendigvis må samsvare nøyaktig med eit undervisningsfag for å kunne bli vurdert som relevant. Ifølgje forarbeida vil skoleeigaren til dømes «kunne vurdere om ei ingeniørutdanning kan seiast å innehalde tilstrekkeleg mange studiepoeng som er relevante for å undervise i matematikk».

Lagmannsretten legger til grunn at dette også må innebære at en skoleeier kan vurdere at 30 studiepoeng samfunnsfag med det innhold A sin utdanning har, ikke er relevant for å undervise i grunnskolen. Det er ikke holdepunkter for at rektors vurdering ikke oppfyller allmenne saklighetsnormene.

Saksbehandling

Lagmannsretten kan ikke se at det er forhold ved arbeidsgivers vurderinger og saksbehandling som tilsier at A har krav på fast ansettelse i 100 % stilling. Det foreligger ikke brudd på allmenne saklighetsnormer ved utøvelse av styringsretten eller ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper. Det vises til det som er sagt ovenfor om tolkningen av [opplæringsloven § 17-3](#) og arbeidsgivers handlingsrom.

Lagmannsretten kan heller ikke se at kommunens tolkning av regelverket er i strid med Direktivet om midlertidige ansettelser – rådsdirektiv [1999/70/EF](#). A har vist til kravene i klausul 5, som beskrives slik i [HR-2022-2049-A](#):

(57) I rammeavtalen klausul 5 kreves det at medlemsstatene gjennomfører minst ett tiltak for å hindre misbruk som følge av gjentatte midlertidige arbeidsforhold. Klausul 5 nr. 1 lyder slik i norsk oversettelse:

«Tiltak for å hindre misbruk (klausul 5)

1. For å hindre misbruk som følge av gjentatte midlertidige arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold, skal medlemsstatene etter samråd med partene i arbeidslivet og i samsvar med nasjonal lovgivning, nasjonale tariffavtaler og nasjonal praksis, og/eller partene i arbeidslivet, når det ikke finnes tilsvarende rettslige tiltak for å hindre misbruk, treffe ett eller flere av følgende tiltak på en måte som tar hensyn til behovene i særskilte sektorer eller hos særskilte kategorier arbeidstakere:
 - a. objektive grunner som berettiger fornyelse av slike arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold,
 - b. den maksimale samlede varigheten av de gjentatte midlertidige arbeidsavtalene eller ansettelsesforholdene,
 - c. antall ganger slike arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold kan fornyes.»

(58) Retten til ansettelse etter [arbeidsmiljøloven § 14-9 syvende ledd](#) er et tiltak som nevnt i klausul 5 nr. 1 bokstav b, men [§ 14-9 syvende ledd](#) gjelder forutsetningsvis ikke ved ansettelser etter [opplæringsloven § 10-6](#). Det blir derfor avgjørende om [§ 10-6](#) oppfyller kravet om objektive grunner i klausul 5 nr. 1 bokstav a.

Etter en gjennomgang av EU-domstolens praksis konkluderer Høyesterett slik:

(63) Når disse rettslige utgangspunktene anvendes i vår sak, kan det slås fast at [opplæringsloven § 10-6](#) ivaretar et «presist og konkret hensyn» – nemlig at undervisningen i størst mulig grad skal gjennomføres av formelt kvalifiserte lærere. Stillinger skal ikke permanent besettes med personer uten godkjent lærerutdanning. Dette er et reelt behov, både generelt og ved de midlertidige ansettelsene av A.

(64) Også kravet om etterprøvbarhet er oppfylt. [Opplæringsloven § 10-1](#) er som nevnt supplert med et omfattende forskriftsverk som utdyper kompetansekravene. Om det er behov for midlertidig å ansette lærere uten godkjent utdanning vurderes på nytt hvert år, jf. tidsbegrensningen i [§ 10-6](#). Det lyses så ut nye stillinger for det kommende skoleåret. Midlertidigheten har som konsekvens at det er ledige stillinger til formelt kvalifiserte lærere, og ordningen er egnet til å ivareta kompetansebehovet. Slik saken er opplyst, er det heller ikke holdepunkter for at lovgiverens prioritering av hensynet til utdanningen fremfor stillingsvernet kan realiseres på en mindre byrdefull måte for midlertidig ansatte lærere uten godkjent utdanning.

(65) Antallet midlertidige arbeidskontrakter som ble inngått mellom kommunen og A er høyt, men jeg ser ikke det som noen indikasjon på misbruk av [§ 10-6](#).

Det er ikke grunnlag for en annen vurdering i vår sak. Den omstendighet at A, i motsetning til den ansatte i [HR-2022-2049-A](#), har en rammeplanstyrt lærerutdanning, tilsier ikke en annen konklusjon.

Gjennomskjæring

Det er på det rene at en dersom en domstol fastslår at en disposisjon innebærer en omgåelse av [arbeidsmiljøloven](#), kan retten på ulovfestet grunnlag «skjære gjennom» og forholde seg til disposisjonens underliggende realitet, jf. [NOU 2021: 9 punkt 15.1](#). Omgåelse kjennetegnes av at det gjennomføres en disposisjon som isolert sett kan være forenelig med regelverkets ordlyd, men som ut fra disposisjonens virkninger eller formål, likevel strider mot regelverkets formål. Valg av tilknytningsform, som midlertidig ansettelse, kan etter omstendighetene innebære omgåelse.

Lagmannsretten er kommet til at det ikke er grunnlag for gjennomskjæring slik saken står i dag.

Det fremgår av forarbeidene til [opplæringsloven 1998](#) at departementet, etter å ha veid hensynet til kvaliteten på opplæringen mot hensynet til midlertidig ansattes stillingsvern, kom til at det ikke burde lovfestes en rett til fast ansettelse etter fire år, slik utvalgets flertall hadde lagt opp til, jf. [Ot.prp. nr. 46 \(1997–1998\) side 111](#). Departementet ga videre uttrykk for at domstolene også for ansette i undervisningssektoren – etter en konkret vurdering etter ulovfestede regler – kan komme til at en som har vært midlertidig ansatt i en lengre periode kan ha krav på å bli regnet som fast ansatt.

A har vært midlertidig ansatt i fem år. Ut fra føringene i forarbeidene og [HR-2022-2049-A](#), er ikke dette en tilstrekkelig tidsperiode til at gjennomskjæring kan bli aktuelt. Lagmannsretten kan ikke se at noen av domstolsavgjørelsene

A har vist til som grunnlag for gjennomskjæring, har overføringsverdi til vår sak.

Lagmannsrettens konklusjon blir at anken forkastes.

Sakskostnader

[sted1] kommune har vunnet saken og har etter hovedregelen i [tvisteloven § 20-2 første ledd](#), jf. [andre ledd](#) krav på full erstatning for sine sakskostnader fra motparten. Lagmannsretten mener det ikke foreligger tungtveiende grunner som gjør det rimelig å frita A fra dette erstatningsansvaret etter [tvisteloven § 20-2 tredje ledd](#).

[sted1] kommune har krevd sakskostnader erstattet med 248 696 kroner, hvorav 239 475 kroner utgjør salær til prosessfullmektig for 103 timer arbeid til en timepris på 2 325 kroner. Det er ikke fremsatt innvendinger til kravet. Lagmannsretten finner kostnadene nødvendige og rimelige, jf. [tvisteloven § 20-5](#) og tar kravet til følge.

Det er ikke grunnlag for å gjøre endringer i tingrettens sakskostnadsavgjørelse, jf. [tvisteloven § 20-9](#).

Dommen er enstemmig.

DOMSSLUTNING

1. Anken forkastes.
2. I sakskostnader for lagmannsretten betaler A 248 696 – tohundreogførtiåttetusensekshundreognittiseks – kroner til [sted1] kommune innen 14 – fjorten – dager fra dommens forkynnelse.