

Med begrebet »den korteste uddannelse« henvises der til den samlede periode, den pågældende har modtaget undervisning.

Her kan altså både være tale om grundskoleuddannelse, almen ungdomsuddannelse (gymnasie- og HF-eksamen) eller ajourført lærlingeuddannelse, erhvervsfaglig grunduddannelse, anden studie- og erhvervskompetencegivende uddannelse. Personer med en ikke-kompetencegivende uddannelsesbaggrund vil dog have fortrinsret fremfor personer med en ajourført studie- og erhvervskompetencegivende uddannelsesbaggrund. Såfremt der herudover skal prioriteres mellem en virksomhedsansatte, der ønsker at deltage i uddannelsesorlov, skal den eller de med mest ubekvemme arbejdstider have fortrinsret. Herefter skal de, der ved et samlet skøn har svært ved at deltage i uddannelsesorlov, have fortrinsret.

Prioriteringen efter ovennævnte retningslinjer foregår i virksomhedens samarbejdsudvalg. Hvis et sådant ikke eksisterer, i et samarbejde mellem virksomhedsledelsen og tillidsrepræsentanten.

Til § 5

Lønmodtageren skal efter endt uddannelsesorlov principielt have ret til at vende tilbage til det arbejde, den pågældende forlod, inden uddannelsesorloven blev påbegyndt. Såfremt dette arbejde er ændret eller fjernet, skal den pågældende have mulighed for at vende tilbage til den samme arbejdsplads og sikres et tilsvarende arbejde.

Til stk. 2

Der henvises til lovteksten.

Til § 6

Med sociale ordninger og andre rettigheder menes anciennitet, opsigelsesvarsler og tidligere erhvervede rettigheder på arbejdspladsen. Den

pågældende må ikke stilles ringere, når han vender tilbage til sin arbejdsplads, end den situation han havde, da han påbegyndte uddannelsesorloven.

Til § 7

Regler for ansættelse af ny arbejdskraft m.v. skal fastsættes i kollektive aftaler, jfr. forskelligheder mellem erhvervsområder og brancher.

Til § 8

Lønmodtageren skal have fuld tryghed til at benytte en uddannelsesfrihed inden for rammerne af denne lov. Ligeledes må det ikke være forbundet med utryghed at tilkendegive ønske om at benytte retten til frihed til uddannelse.

Afskediges en ansat i strid med denne regel, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid, opsigelsesvarsel og sagens omstændigheder i øvrigt. Tvistigheder afgøres af afskedigelsesnævnet.

Til § 9

Lovens bestemmelser kan ikke fraviges til ugunst for lønarbejderne. Forbedringer for lønmodtagerne i forhold til loven kan aftales via overenskomsterne.

Til § 10

Tvistigheder henvises til den normale fremgangsmåde for afgørelser på arbejdsmarkedet. På det offentlige område vil indgå forhandling mellem styrelse og den forhandlingsberettigede organisation. For så vidt angår ansættelse i tjenstemandsstillinger og tjenstemandslignende stillinger afgøres tvistigheder efter de for dem gældende regler.

Områder, der ikke er dækket af kollektive overenskomster, må henvises til civilt søgsmål.