

bejdssituationer, som forskellige arbejdstagere kan være i. Således giver bestemmelsen også mulighed for, at man kan indrette sig så hensigtsmæssigt som muligt under hensyntagen til forholdene på den enkelte arbejdsplads.

*Ad pkt. 3*

Orlovsordningen bygger på den grundlæggende forudsætning, at der på arbejdspladsen er en gensidig forståelse arbejdstager og arbejdsgiver imellem *både* vedrørende vigtigheden af at kunne deltage i uddannelse og vedrørende nødvendigheden af en så hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet som muligt. I hvert enkelt tilfælde må man gennem samtale nå frem til, hvorledes der både kan tages hensyn til den enkelte og til arbejdspladsen. Der skal dog ikke herske tvivl om arbejdstagerens ret til uddannelsesorlov, men heller ikke om, at arbejdstageren i egen interesse bør tage de nødvendige hensyn til arbejdspladsen.

*Ad pkt. 4*

Til arbejdstagerens pligter hører at varsle uddannelsesorloven i god tid. I bestemmelsen er i hovedsagen fastlagt en grænse på tre måneder, hvilket svarer til reglerne, som gælder ved barselorlov, om, hvor lang tid i forvejen der skal varsles, før orloven ønskes påbegyndt.

De 3 måneder gælder, hvor længden af den ønskede orlov er 14 dage eller derover. Hvor der er tale om kortere orlov end 14 dage, er varslet 2 måneder. I særlige tilfælde kan arbejdsgiveren udsætte den ønskede orlovsperiodes påbegyndelse med en måned ud over denne varslingsperiode. Det skal understreges, at det er en regel, som kun må træde i anvendelse, *når* der rent faktisk kan påvises særlige omstændigheder i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse. Således er der ikke tale om en generel forlængelse af varslingsperioden. Reglen må påregnes først og fremmest at have betydning for mindre arbejdspladser.

*Ad pkt. 5*

Efter orlovsperiodens udløb har arbejdstageren ret til at vende tilbage til arbejdspladsen og få sit tidligere – eller et tilsvarende – job tilbage. I tilfælde af, at arbejdstageren ønsker at afbryde orlovsperioden før dens udløb, er dette også muligt. Arbejdstageren har i disse tilfælde ret til at vende tilbage til arbejdspladsen. Varsel herom skal dog gives til den første i måneden mindst en måned i forvejen. Dette er af hensyn til, at en vikar i givet fald skal kunne afvikle ansættelsesforholdet med et rimeligt varsel. Naturligvis vil arbejdstageren i mange tilfælde efter aftale kunne vende tilbage før den varslede periodes udløb. Det vil ikke mindst være tilfældet, når der er tale om orlov af kortere varighed, hvor der måske ikke er ansat vikar. Denne fleksibilitet vil sandsynligvis være til stede i langt de fleste tilfælde, når ordningen administreres i forståelse mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

*Ad pkt. 6*

En arbejdstager, som anmoder om uddannelsesorlov, må ikke hverken før eller under uddannelsesforløbet afskediges som en følge heraf. Der skal således ydes arbejdstageren fuld beskyttelse mod uberettiget afskedigelse. For uddannelsesorlov gælder i den forbindelse tilsvarende regler, der for eksempel er gældende vedrørende barselorlov.

*Ad pkt. 7*

Som nævnt forudsættes det, at orlovsordningen administreres i fællesskab af arbejdsgivere og arbejdstagere under hensyntagen til den enkelte, der skal have orlov, og til arbejdets tilrettelæggelse. Det pålægges begge parter i fællesskab at bestræbe sig på at nå frem til enighed. Uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt, må undergå en normal fagretlig behandling.