

Til stk. 2

Bestemmelsen fastlægger den procedure, der skal anvendes ved opnåelse af uddannelsesfrihed. Lønmodtageren retter henvendelse til arbejdsgiveren og angiver, i hvilken periode frihed til uddannelse ønskes.

For at opnå frihed skal henvendelsen til arbejdsgiveren ske med mindst 2 måneders varsel for frihedsperioder på 1 måned og derunder. Ved uddannelsesfrihed i mere end 1 måned kræves der et varsel på mindst 3 måneder. Henvendelsen til arbejdsgiveren bør ske skriftligt.

Til stk. 3

Arbejdsgiveren kan, hvor der er særlige hensyn til arbejdets gennemførelse, udsætte den ønskede frihed til uddannelse. Der skal være tale om tvingende grunde, idet udsættelse normalt ikke vil kunne forekomme.

Til stk. 4

Hvis der er uoverensstemmelse om en udsættelse, skal der optages forhandling mellem arbejdsgiveren og den ansattes eventuelle faglige organisation. Disse forhandlinger skal optages snarest muligt efter kravet om udsættelse. Det forventes, at der i næsten alle tilfælde vil kunne opnås enighed på dette niveau.

Opnås der ikke enighed lokalt, kan arbejdsgiveren indbringe spørgsmålet for det nævn, som undervisnings- og forskningsministeren nedsætter i henhold til § 8. Afgørelse skal normalt være truffet senest 14 dage, før frihedsperioden var ønsket af lønmodtageren. Indbringelse vil ikke have opsættende virkning.

Nævnet skal tage stilling til såvel berettigelsen af udsættelsen som udsættelsens tidsmæssige omfang.

#### Til § 4

Lønmodtageren skal efter endt uddannelse have ret til at vende tilbage til det arbejde, som den pågældende forlod, inden uddannelsesloven blev påbegyndt. Med det samme arbejde menes samme arbejdsfunktion og samme arbejdstid. Det anbefales, at der opnås enighed herom mellem arbejdsgiver og lønmodtager, inden uddannelsesfriheden påbegyndes, uden at dette på nogen måde kan indskrænke lønmodtagerens ret til at få frihed til uddannelse og ret til at vende tilbage til samme arbejde.

I en kort overgangsperiode vil lønmodtageren dog kunne henvises til andet tilsvarende arbejde, såfremt en arbejdsopgave mest hensigtsmæssigt færdiggøres af en anden.

Såfremt lønmodtageren ønsker at vende tilbage til arbejdet før udløbet af den bebudede frihedsperiode, forudsætter dette arbejdsgiverens accept.

Til stk. 2

Såfremt lønmodtageren ikke ønsker at genoptage arbejdet, skal arbejdsgiveren have underretning herom snarest muligt.

Lønmodtageren skal under alle omstændigheder overholde sit opsigelsesvarsel.

Til stk. 3

Bestemmelsen svarer til § 2 i Lov om barselorlov m.v..

F.eks. bevares løn- og opsigelsesanciennitet. Bestemmelsen får også betydning ved udregning af anciennitet i relation til f.eks. Hovedaftalens § 4, stk. 3, og funktionærlovens §§ 2 a og 2 b.

Bestemmelsen tilsigter at gennemføre indholdet af artikel 11 i ILO-konvention nr. 140, hvori det hedder:

»Betalt frihed til uddannelse skal ligestilles med effektiv arbejdstid, hvad angår erhvervelse af ret til sociale ydelser og andre rettigheder hidrørende fra beskæftigelsesforholdet, som fastsat ved national lov eller administrative bestemmelser, kollektive overenskomster, voldgiftskendelser eller på anden med national praksis stemmende måde«.

#### Til § 5

Til stk. 1-3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 indeholder et forbud mod afskedigelse af en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om afholdelse af orlov eller har udnyttet adgangen til at holde orlov i medfør af § 3. Afskedigelse på grund af de i forslaget nævnte forhold vil med andre ord ikke være lovlig. Afskedigelse af anden årsag, f.eks. arbejdsmangel, vil derimod være lovlig. Som følge heraf foreslås i stk. 3 en fortrinsret til genansættelse i denne situation.

Til stk. 4

Opstår der uoverensstemmelser i forbindelse med reglerne i stk. 1-3, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse eller nægtet genansættelse er begrundet i saglige årsager.

Til stk. 5

Hvis der er foretaget en afskedigelse i strid med stk. 1 og 2, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øv-