

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.

Ad 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.

Ad § 02

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.

Ad stk. 2

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

Lønmodtageren skal under alle omstændigheder overholde sit opsigelsesvarsel.

Ad stk. 3

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

F.eks. bevares løn- og opsigelsesanciennitet. Bestemmelsen får også betydning ved udreg-

ning af anciennitet i relation til f.eks. Hovedaftalens § 4, stk. 3, og funktionærlovens §§ 2 a og 2 b.

Betimmelen 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, voldsforhold eller på anden med national praksis stemmende måde.«

Ad § 03

Ad 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 § 01. 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.

Ad 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.

Ad 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 øvrigt. Der henvises her til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Lønmodtagere, der er omfattet af denne bestemmelse eller andre tilsvarende bestemmelser, vil have mulighed for genansættelse på grund af usaglig afskedigelse.

Godtgørelsen kan ikke overstige 78 ugers løn, hvilket er et tilsvarende niveau, som er gæl-