

Rätt till ledighet för utbildning

Parterna är överens om en anpassning av lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. För ledighet enligt denna överenskommelse gäller följande.

1 §

En anställd som avser att ansöka om *kortvarigt studiestöd* eller *kompletterande studiestöd* som innebär ledighet från arbetet ska underrätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt. Om behov föreligger ska arbetsgivaren och arbetstagaren ha en dialog om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten, vilket ska ske skyndsamt.

Ledigheten får inte innebära en allvarlig störning av arbetsgivarens verksamhet. Det är oundvikligt att en arbetstagares frånvaro från arbetet många gånger innebär olägenheter för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Föreligger en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet och vill arbetsgivaren att ledigheten ska ta sin början senare än sex månader, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka, efter arbetstagarens framställning, fordras inget samtycke till uppskov enligt 5 § 1 st och 2 st lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

Anmärkning: Exempel på allvarlig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt genom att till exempel myndighetsutövning eller annan verksamhet inte kan fullgöras utan att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Ett annat exempel är om arbetsgivaren trots god planering och framförhållning saknar möjlighet att ersätta den arbetstagare som vill vara ledig. Ytterligare exempel är om flera arbetstagare önskar vara lediga samtidigt på ett sätt som leder till allvarlig störning. Som allvarlig störning får också räknas större kostnadsökningar som inte är kopplade till kostnader för att ersätta den lediga arbetstagaren.

2 §

Då en arbetstagare, i enlighet med vad som anges i 10 § 2 st lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning underrättat arbetsgivaren om att arbetstagaren vill återgå i arbete gäller att arbetsgivaren kan skjuta upp återgången med som mest en månad.

3 §

I de fall arbetstagaren nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist om denna bestämmelse förhandlingsordningen i Huvudavtalet tillämpas.