

principielt står bag ved det pågældende skøn over udsigterne til løsning af problemerne.

Ved forlængelse af 30-dages fristen er lønmodtageren pligtig at overtage anvist passende arbejde til overenskomstmessig løn, selv om tillægsperioden ikke er udløbet. Dette indebærer, at arbejdsgiverens forpligtelse til lønudbetaling bortfalder også i tilfælde, hvor lønmodtageren ikke overtager det anviste arbejde.

Det må anses for hensigtsmæssigt, at der i de regler om arbejdsmarkedsnævnenes virksomhed, som fastsættes i anledning af nærværende lovforslag med hjemmel i forslaget § 23 e, foreskrives kvalificeret flertal til afgørelse af spørgsmål om adgang til at forkorte og forlænge i henhold til bestemmelserne i stk. 2 og 3.

Stk. 4 foreslår, inden hvilke tidspunkter arbejdsmarkedsnævnet skal underrette arbejdsgivere og lønmodtagere om ændringer i 30-dages fristen. Det er her af væsentlig betydning, at underretningen sker så betids, at arbejdsgivere og lønmodtagere kan indrette sig herpå. Dette forudsætter, at arbejdsmarkedsnævnen træffer særdeles hurtige afgørelser om forkortelser og forlængelser af 30-dages fristen. Det må derfor anses for hensigtsmæssigt, at der i bekendtgørelsen med hjemmel i § 23 e fastsættes retningslinier for arbejdsmarkedsnævnenes behandlingstid af disse spørgsmål.

Forslaget i stk. 5 skal ses i sammenhæng med forslaget i § 23 c, stk. 3, og bemærkningerne hertil.

Pligten for lønmodtageren til at tilmelde sig arbejdsformidlingen er således også begrundet i hensynet til, at arbejdsformidlingen kan benytte den resterende del af 30-dages perioden til at anvise den pågældende arbejde straks ved 30-dages periodens udløb.

Lønmodtageren er ikke pligtig at overtage anvist arbejde, førend 30-dages fristen er udløbet. Ved udformningen af de her omhandlede bestemmelser i lovforslaget har man anlagt den fortolkning af EF-direktivet, art. 4, stk. 1, at de afskedigede må antages at have den beskyttelse, der ligger i et ubetinget krav om løn i 30-dages perioden.

Lønmodtageren har derimod adgang til at overtage andet arbejde inden for 30-dages fristen, såfremt vedkommende kan frigøre sig fra det eksisterende arbejdsforhold enten ifølge aftale med arbejdsgiveren eller under iagttagelse af gældende opsigelsesfrister over for denne.

#### Til § 23 e.

Forslaget giver arbejdsministeren mulighed for at fastsætte nærmere regler om arbejdsmarkedsnævne-

nes og landsarbejdsnævnets virksomhed i henhold til dette kapitel.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 23 d, stk. 2-4, og til bemærkningerne til forslaget nr. 2.

#### Til § 23 f.

For at gøre forhandlingerne i henhold til § 23 b så værdifulde som muligt bør fortrolige oplysninger naturligt kunne fremkomme såvel fra virksomhedsledelsen som fra de ansatte eller deres repræsentanter på virksomheden. Når de gives som fortrolige, kan de ikke videregives. En begrundelse for, at nogle oplysninger er af fortrolig karakter, og en vurdering af i hvor lang tid, disse oplysninger må behandles fortroligt, vil derfor være rimelig, således at det nævnte fortrolighedsprincip ikke misbruges.

Tavshedspligten er ikke udtrykkeligt sanktioneret, men den vil evt. kunne danne grundlag for bortvisning og tillige for erstatningskrav, såfremt betingelsen herfor er opfyldt.

Bestemmelsen er en tillem্পning af afsnit 8, 2. led i samarbejdsaftalen indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark den 2. oktober 1970.

For så vidt angår spørgsmålet om undtagelse fra offentlighedsloven af oplysninger afgivet i henhold til dette lovforslag, henvises til de almindelige bemærkninger.

#### Til § 23 g.

Bestemmelsen, der indeholder de processuelle bestemmelser, har været forhandlet med justitsministeriet, og som et resultat af disse forhandlinger er udformningen af bestemmelsen en del ændret i forhold til den tilsvarende bestemmelse i den af underudvalget udarbejdede lovskitse. Underudvalget har tillagt det betydelig vægt, at de sager, som de nye regler om varsling m. v. giver anledning til, undergives en centraliseret behandling — eventuelt således at alle sagerne samles ved en landsdækkende ret — at der under domsforhandlingen medvirker en arbejdsgiverrepræsentant og en lønmodtagerrepræsentant, og at procedureformen tilrettelægges således, at retten kan handle hurtigt og effektivt.

Efter forslaget skal de fleste borgerlige sager, for hvis udfald anvendelsen af de nye regler om varsling m. v. er af væsentlig betydning, og de mere betydningsfulde straffesager behandles af Københavns byret under medvirken af en arbejdsgiverrepræsentant og en lønmodtagerrepræsentant, selv om sagerne ikke har tilknytning til København. Sager, der i 1. instans er behandlet ved Københavns byret