

Kendelse
af
25. marts 2015
i
faglig voldgift
FV2014.0162:

CO-industri
for
Dansk El-Forbund
(advokat Ane Kristine Lorentzen)

mod
DI Overenskomst I
for
JKS A/S
(advokat Tove Schultz-Lorentzen)

1. Uoverensstemmelsen og parternes påstande

JKS A/S driver vikarbureauvirksomhed. Virksomhedens aftaler om tidsbegrænset vikaransættelse inden for jobkategorien ”Håndværkspræget arbejde indenfor el-faget” – indgået med henholdsvis A og B – indeholder følgende klausul:

”Eventuel fastansættelse hos kunden

Medarbejderen gøres opmærksom på, at en eventuel fastansættelse hos kundevirksomheden (uanset stilling) indenfor de første 16 ugers vikariat (dog minimum 592 arbejdstimer) medfører at JKS fakturerer et jobformidlingshonorar til kunden. Efter denne periodes udløb kan fastansættelse ske omkostningsfrit for kundevirksomheden.”

Hovedspørgsmålet under sagen er, om virksomheden efter Industriens Overenskomst har pligt til at oplyse de berørte lønmodtagere om størrelsen af det jobformidlingshonorar, som klausulen angår. Der er endvidere rejst spørgsmål om klausulens ugyldighed.

Klager, CO-industri for Dansk El-Forbund, har nedlagt følgende påstande:

- 1) Indklagede, JKS A/S, har begået brud på Industriens Overenskomst i forbindelse med brugen af jobklausuler.
- 2) JKS A/S tilpligtes at anerkende, at indklagede er forpligtet til at oplyse de berørte lønmodtagere om størrelsen af det jobformidlingshonorar, som indklagede anvender i forbindelse med brugen af jobklausuler.
- 3) JKS A/S tilpligtes at anerkende, at de for A og B anvendte jobklausuler er ugyldige.

DI Overenskomst I for JKS A/S har påstået frifindelse.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 19. september 2014 af Arbejdsretten i sag AR2013.0187 henvist til faglig voldgift. Det hedder herom i Arbejdsrettens retsbog:

”Der er mellem parterne enighed om, at der under sagen er rejst spørgsmål om fortolkning af § 6, stk. 2, i organisationsaftale mellem DIO ved DI og CO-industri om implementering af vikardirektivet, og at dette fortolkningsspørgsmål skal afklares ved faglig voldgift.

Retsformanden finder, at det er mest hensigtsmæssigt, at fortolkningsspørgsmålet afklares ved faglig voldgift, før Arbejdsretten eventuelt tager stilling til, om der foreligger en overtrædelse af hovedaftalens § 9, stk. 2.

Sagens udsættes uden frist på afgørelsen i voldgiftssagen.”

Sagen er den 17. marts 2015 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede fhv. højesteretspræsident Børge Dahl som formand og opmand og med følgende sidedommere:

Peter Faber, faglig sekretær, CO-industri,
 Stig Pedersen, forhandlingssekretær, DEF,
 Anders Søndergaard Larsen, underdirektør, DI, og
 Thomas Nielsen, chefkonsulent, DI.

Der har under sagen været afgivet forklaring af A, der har været ansat som vikar i JKS A/S, og Søren Ingemann, der er direktør i JKS A/S.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var enighed om en afgørelse, træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at dette kan ske uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer samt parternes procedurer.

3. Overenskomstgrundlaget og påberåbt lovgivning.

3.1. Overenskomst om implementering af vikardirektivet.

I aftalen af 19. august 2011 mellem DI Overenskomst I og CO-industri om implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde hedder det bl.a.:

”Parterne er enige om, at den nuværende ordning i Industriens Overenskomsts Vikarprotokollat (bilag 17) videreføres uændret. Bilag 17 begrænses ikke af Vikardirektivets mindre omfattende princip om ligebehandling.

Parterne er enige om, at følgende bestemmelser til fulde implementerer vikardirektivet:

§ 1. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på arbejdstagere, som har indgået en aftale med et vikarbureau og udsendes til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under deres tilsyn og ledelse.

§ 2. Formål

Formålet med denne aftale er at implementere vikardirektivet og videreføre bilag 17, således at der etableres passende rammer for anvendelse af vikarbejde med henblik på at bidrage til at skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde.

§ 3. Definitioner (vikardirektivet)

...

f. ”væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår”

De arbejds- og ansættelsesvilkår, der er reguleret i Industriens Overenskomst samt bestående tilknyttede lokalaftaler og kutymen på brugervirksomheden, der er gældende for de arbejdsfunktioner, den vikaransatte udfører, jf. Protokollat om Vikarbureauer i Industriens Overenskomst og den dertil knyttede praksis.

§ 4. Revision af restriktioner eller forbud

...

§ 5. Princippet om ligebehandling

...

§ 6. Adgang til beskæftigelse, kollektive faciliteter og efteruddannelse

stk. 1

Brugervirksomheden skal annoncere opslåede stillinger på en måde, så vikaransatte har mulighed for at se dem, for eksempel ved opslag på steder, hvor vikaransatte har adgang.

stk. 2

Vikarbureauer kan modtage en rimelig betaling fra brugervirksomheder til dækning af vikarbureauets omkostninger i forbindelse med udsendelse, ansættelse og uddannelse af vikaransatte, hvis brugervirksomheden fastansætter en vikaransat efter udsendelsens ophør inden for en frist fastlagt i aftalen mellem brugervirksomhed og vikarbureau.

...”

I EU-direktivet om vikarbejde hedder det i artikel 6, stk. 2.:

”Stk. 2. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at eventuelle klausuler, der forbyder eller reelt forhindrer, at der efter en udsendelses ophør indgås en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold mellem brugervirksomheden og den vikaransatte, er ugyldige eller kan erklæres ugyldige.

”Dette stykke berører ikke ordninger, i henhold til hvilke vikarbureauer modtager en rimelig betaling for tjenester, som er ydet brugervirksomheder i forbindelse med udsendelse, ansættelse og uddannelse af vikaransatte.”

I lov nr. 595 af 12. juni 2013 som ændret ved lov nr. 1369 af 16. december 2014 om vikarers retstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. hedder det i § 4, stk. 1:

”§ 4. Klausuler, der forbyder eller reelt forhindrer, at der efter en udsendelses ophør indgås en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold mellem brugervirksomheden og vikaren, kan ikke gøres gældende af et vikarbureau. Uanset 1. pkt. kan vikarbureauer modtage en rimelig betaling for tjenester, som er ydet brugervirksomheden i forbindelse med udsendelse, ansættelse og uddannelse af vikarer.”

Det hedder herom i det bagvedliggende lovforslag (L 209 Folketinget 2012-13):

”Det foreslås i stk. 1, at klausuler, som direkte forbyder eller i realiteten hindrer, at vikarer efter en udsendelse på en brugervirksomhed opnår ansættelse på denne, er ugyldige. Således vil f.eks. en klausul, hvorefter der skal betales et uforholdsmæssigt stort beløb til vikarbureauet, hvis en vikar efter udsendelsen ansættes på en brugervirksomhed, ikke kunne gøres gældende. Ordninger, som alene indebærer, at vikarbureauet har krav på en passende betaling for at have ydet brugervirksomheder tjenester i forbindelse med udsendelse, uddannelse og ansættelse af vikarer, vil derimod kunne opretholdes og gøres gældende af et vikarbureau. Det vil bero på en konkret vurdering af den pågældende ordning eller klausul om denne er ugyldig eller vil kunne gøres gældende af et vikarbureau.”

3.2. Jobklausuloven

Det hedder i lov nr. 460 af 17. juni 2008 om arbejdsgivers brug af jobklausuler:

”§ 1. Lovens formål er at begrænse brugen af jobklausuler og sikre, at nødvendige jobklausuler indgås på en loyal måde over for de berørte lønmodtagere.

§ 2. Loven finder anvendelse på jobklausuler, hvorved forstås

- 1) aftaler, som en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed, og
- 2) aftaler, som en arbejdsgiver indgår med en medarbejder med henblik på at hindre eller begrænse andre lønmodtageres muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.

Stk. 2. Ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar, er ikke omfattet af loven.

§ 3. En arbejdsgiver kan kun gøre en jobklausul gældende i forhold til en lønmodtager, hvis arbejdsgiveren har indgået en skriftlig aftale herom med lønmodtageren. Aftalen skal indeholde oplysninger om, hvorledes lønmodtagerens jobmuligheder konkret begrænses af jobklausulen, og om lønmodtagerens ret til kompensation, jf. § 4.

§ 4. En arbejdsgiver skal betale lønmodtageren kompensation i den periode efter lønmodtagerens fratrædelse, hvor lønmodtagerens jobmuligheder begrænses som følge af jobklausulen.

...”

Om § 2, stk. 2, hedder det i bemærkningerne til lovforslaget (L 81 fremsat 27. februar 2008)

”Det foreslås i stk. 2, at ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar, ikke bliver berørt af nye pligter eller denne lov. Det er ganske udbredt i vikarbranchen, at der mellem vikarbureau og kundevirksomhed aftales et formidlingsgebyr, hvis brugervirksomheden inden for en nærmere afgrænset periode vil ansætte den vikar, som er blevet formidlet gennem vikarbureauet. En sådan aftale vil ikke afskære vikaren fra at få anden ansættelse, herunder eventuelt en fastansættelse. Set ud fra et samfundsmæssigt perspektiv er vikarbureauerne tilmed vigtige aktører i formidlingen af personer til beskæftigelse. Der er derfor ikke knyttet de samme betænkeligheder ved sådanne aftaler, når der er tale om en rimelig betaling, der står mål med vikarbureauets udgifter til oplæring m.v., de sparede rekrutteringsudgifter fra kundevirksomheden, den aftalte gebyrperiode og tilknytningen for kunderelaterede virksomheder. Brugervirksomhedens betaling skal således betragtes som kompensation for den service, vikarbureauet har ydet ved at stille vikaren til rådighed samt i forbindelse med rekruttering og uddannelse af vikaren. Det vil i sidste ende henhøre under domstolene at vurdere rimeligheden i en sådan aftalt betaling. Herved sikres, at betalingen står mål med vikarbureauets formidling og service, herunder at der netop ikke aftales et urimeligt højt beløb, der reelt er egnet til at afskære vikaren fra at få anden ansættelse hos en kunde.”

I den af Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg over lovforslaget afgivne betænkning hedder det bl.a.:

”Det er kendt i vikarbranchen, at vikarbureauerne opkræver et gebyr eller et honorar, hvis den virksomhed, som vikaren er udsendt til, inden for kort tid vælger at fastansætte vikaren. L 81 undtager ikke vikarbureauer som en særlig branche. L 81 undtager alene de ordninger, hvor vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar. Der er i lovforslaget lagt op til, at domstolene har den endelige kompetence til at vurdere, om et vikargebyr er rimeligt.

Gebyrafterne kan være udformet på forskellig vis. Nogle vikarbureauer fastsætter størrelsen af honoraret efter, hvor længe vikaren har været udsendt til en brugervirksomhed. Som eksempel kan nævnes aftaler, hvor en brugervirksomheds fastansættelse af en vikar inden for den første uge medfører betaling af 100 pct. af det aftalte formidlingsgebyr, og hvor denne sum nedtrappes til nul efter et bestemt antal uger. Andre vikarbureauer kræver et fast honorar. Det er ikke muligt på forhånd at fastsætte konkrete beløbsgrænser for, hvad der skal forstås ved en rimelig betaling. Gebyrets størrelse må ses i sammenhæng med de udgifter, som vikarbureauet med en gebyrafter forsøger at få dækket ind, dvs. typisk omkostningerne til rekruttering (annoncering, samtaler, test og oplæring), eller hvad en tilsvarende rekrutteringsydelse ville have kostet kunden. Det vil i øvrigt være op til vikarbureauet at dokumentere, at der er tale om et rimeligt gebyr.

Det er lagt til grund, at disse gebyrordninger er almindeligt kendte, sådan at en berørt vikar allerede i dag i det enkelte ansættelsesforhold bliver oplyst om vikarbureauets brug heraf. Der henvises til afsnittet om underretningspligt, da en eksisterende underretningspligt efter ansættelsesbevisloven/direktivet selvsagt også vil omfatte vikarområdet.

...

Flertallet er enig om, at i det omfang jobklausuler udgør et væsentligt vilkår i ansættelsesbevislovens/direktivets forstand, vil en arbejdsgivers manglende orientering af lønmodtageren om en jobklausul medføre, at lønmodtageren kan tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Udvalget har kendskab til, at domstolene for øjeblikket behandler en sag vedrørende ansættelsesbevislovens anvendelighed på jobklausuler. Flertallet finder det derfor hensigtsmæssigt at afvente en endelig afklaring af, om jobklausuler udgør et væsentligt vilkår for ansættelsesforholdet i ansættelsesbevislovens forstand. Dommen forventes afsagt i december 2008.

Beskæftigelsesministeren har over for udvalget givet tilsagn om at ville ændre reglerne, hvis domstolene skulle komme frem til, at jobklausuler ikke udgør et væsentligt vilkår efter ansættelsesbevisreglerne.”

3.3. Ansættelsesbevisregulering

Det hedder i Industriens Overenskomst § 37, stk. 1, at der ved ansættelse skal udarbejdes en ansættelsesaftale, som ”skal indeholde mindst samme oplysninger som fremhævet i aftalen, optrykt som bilag 4”. Bilaget indeholder en formular for ”Ansættelsesaftale for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst” med 11 punkter:

1. Parter
2. Jobkategori
3. Tiltrædelsesdato

4. Arbejdssted
5. Arbejdstid
6. Løn og andre løndelev
7. Ferie
8. Pension
9. Opsigelse
10. Overenskomst
11. Øvrige forhold

Til formularen er knyttet en forklarende tekst under overskriften ”Baggrund”, hvori det bl.a. hedder:

”DIO I og CO-industri har i fællesskab udarbejdet denne ansættelsesaftale. Udfyldes ansættelsesaftalen korrekt, vil EU direktivets (91/533/EØF) mindstekrav for ansættelsesbeviser være opfyldt.

...

1. Generelt om reglerne

...

1.2. Skal ansættelsesaftalen anvendes?

DI/CO-industriens ansættelsesaftale kan anvendes for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst, og organisationerne anbefaler, at aftalen benyttes. Såfremt virksomheden finder det praktisk eller nødvendigt, at ansættelsesaftalen indeholder supplerende oplysninger om medarbejderen eller virksomheden, er dette muligt.

...”

Ifølge artikel 2, stk. 1, i direktiv 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, har arbejdsgiveren pligt til at oplyse en arbejdstager ”om de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.”

Ifølge lov nr. 240 af 17. marts 2010 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet § 2, stk. 1, skal arbejdsgiveren give lønmodtageren oplysning

ger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst de oplysninger, der er opregnet i stk. 2, nr. 1-10.

4. JKS A/S' vikarbureauvirksomhed og anvendelse af klausulen om jobformidlingshonorar

JKS A/S har drevet vikarbureauvirksomhed siden 1996. I 2014 udsendte JKS i alt omkring 10.000 vikarer, heraf 6.000 nyrekrutterede. Knap 2.000 af disse endte i fastansættelse i vedkommendes brugervirksomhed, for knap 400's vedkommende skete det inden udløbet af klausulperioden med udløsning af betaling af jobformidlingshonorar.

Søren Ingemann har forklaret, at klausulen om jobformidlingshonorar gælder i den periode, en vikar er udsendt til den pågældende kunde – er den periode aftalt til 3 uger, udløses der ikke noget honorar, hvis vikaren efter de 3 uger overgår til ansættelse hos brugervirksomheden. Søren Ingemann har endvidere forklaret, at mens honorar for direkte rekruttering typisk udgør 10 % af årslønnen beregnet ud fra timeløn og timetal, udgør formidlingshonoraret i 16 ugers-perioden typisk et beløb svarende til 8 % af årslønnen i uge 1 og derefter et beløb faldende med 1/16 uge efter uge. Søren Ingemann har desuden forklaret, at der ikke er nogen ansat, som spørger, hvad der skal betales i formidlingshonorar, og at virksomheden som udgangspunkt ikke vil oplyse beløbet til en vikar. Han er medlem af brancheforeningens bestyrelse og ved derfor, at formidlingshonorar i den størrelsesorden, der her er tale om, er helt sædvanlige.

A blev den 13. juni 2012 ansat af JKS A/S til arbejde hos Kirkebjerg A/S med start den 14. juni 2012 for en periode på 3 uger, således at ansættelsen varede til og med den 5. juli 2012, ”hvorefter ansættelsen ophører uden yderligere varsel”. A blev ansat i Kirkebjerg A/S med virkning fra den 6. juli 2012. Søren Ingemann har forklaret, at Kirkebjerg A/S' ansættelse af A efter udløbet af den tidsbegrænsede vikaransættelsesperiode i overensstemmelse med jobformidlingsaftalen ikke udløste noget formidlingshonorar. Hvis A var blevet ansat af Kirkebjerg A/S i den aftalte udsendelsesperiode på 3 uger, skulle Kirkebjerg A/S have betalt ca. 25.000 kr. i uge 1, ca. 23.000 kr. i uge 2 og ca. 21.500 kr. i uge 3.

5. Paternes hovedsynspunkter

5.1. CO-industri for Dansk El-Forbund

§ 6, stk. 2, i aftalen mellem DI og CO-industri om implementering af vikardirektivet skal forstås i overensstemmelse med vikardirektivet og den danske implementeringslov samt jobklausulloven. Konsekvensen heraf er, at JKS A/S' vilkår om jobformidlingshonorar ved fastansættelse hos kunden skal anses for en jobklausul, som er ugyldig. Formuleringen tyder på, at vikaren er bundet i meget vidt omfang, og der er ingen rimelighed i et formidlingshonorar på 25.000 kr. ved en brugervirksomheds ansættelse af en elektriker som A. Der er ingen dokumentation for JKS A/S' udgifter, og det kan ikke være rigtigt, at det koster 25.000 kr. at rekruttere en elektriker som A – der er ingen dokumentation for, at der er tale om en rimelig betaling, der står mål med vikarbureauets formidling og service. I øvrigt følger det af Overenskomstens § 37, stk. 1, at der i ansættelsesaftalen skal gives oplysning om honorarets størrelse. Medarbejderne stilles i en urimelig situation, når de ikke kender beløbets størrelse – de ved ikke, som A forklarede, hvilken prisseddel der er sat på ryggen af en vikar. Det er et væsentligt vilkår, som skal oplyses, jf. Sø- og Handelsrettens dom af 19. december 2008 (UfR 2009.817) – i den mellem overenskomstparterne aftalte aftaleformular under punkt 11 om øvrige forhold. Højesterets dom af 6. oktober 2011 (UfR 2012.12) har ikke afgjort spørgsmålet. Det er i øvrigt et vilkår, der begrænser adgangen til arbejde i strid med overenskomstparternes pligt til gensidig loyalitet, der med et indhold svarende til Hovedaftalens § 9, stk. 2, og Arbejdsrettens dom af 7. september 2007 i sag A2005.721 gælder som en forudsætning for Industriens Overenskomst.

5.2. DI Overenskomst I for JKS A/S

JKS A/S anvender en klausul om jobformidlingshonorar, som er helt sædvanlig i branchen, og som alene indeholder en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar. Ordningen er helt naturlig, idet en virksomhed med rekrutteringsbehov ellers ville kunne benytte et vikarbureau til rekruttering uden vederlag i stedet for et rekrutteringsbureau mod vederlag. Klausulen begrænser ikke de udsendte vikarers mulighed for at få ansættelse. A var udsendt for en periode på 3 uger og overgik derefter til ansættelse i brugervirksomheden, uden at denne skulle betale noget gebyr. Ud af de 10.000 vikarer, JKS A/S udsendte i 2014, blev 2.000 ansat i brugervirksomhederne, 400 inden udløbet af klausulperioden med betaling af gebyr. Disse tal viser, at der er tale om en velfungerende ordning, som ikke hindrer, men bidrager til mange fastansættelse. Gebyret er mindre end, hvad et rekrutteringsbureau, der opererer på markedsvilkår, ville tage. Der er intet grundlag for i aftalen, der implementerer vikardirektivet i Industriens Overenskomst, at indlægge en pligt til oplysning af gebyrets størrelse. En sådan pligt følger

heller ikke af kravene til oplysning i ansættelsesbevis i Industriens Overenskomst § 37 – vilkåret om formidlingshonorar er ikke et væsentligt ansættelsesvilkår, jf. herved Højesterets dom af 6. oktober 2011 (UfR 2012.120), og så meget desto mindre er oplysning om honorarets størrelse et væsentligt vilkår. Det henhører under Arbejdsretten at tage stilling til, om der foreligger overenskomstbrud, og det henhører under de almindelige domstole at tage stilling til spørgsmål vedrørende jobklausuloven.

6. Opmandens begrundelse og resultat

JKS A/S' klausul om jobformidlingshonorar indebærer, at brugervirksomheden skal betale et honorar til JKS, hvis der sker fastansættelse af en udsendt vikar i de første 16 uger/592 arbejdstimer af den aftalte vikaransættelsesperiode. Ansættelse efter udløbet af en aftalt udsendelsesperiode udløser ikke noget honorar, og det gælder uanset udsendelsesperiodens længde. Klausulen er således klart tidsmæssigt afgrænset i forhold til den enkelte brugervirksomhed og uden betydning for ansættelse i andre virksomheder end den, hvortil vikaren aktuelt er udsendt.

Aftalen mellem DI og CO-industri om implementering af vikardirektivet i Industriens Overenskomst bestemmer i § 6, stk. 2, at vikarbureauer kan modtage rimelig betaling fra brugervirksomheden til dækning af vikarbureauets omkostninger i forbindelse med udsendelse, ansættelse og uddannelse af vikaransatte, hvis brugervirksomheden fastansætter en vikaransat efter udsendelsens ophør inden for en frist fastlagt i aftale mellem brugervirksomhed og vikarbureau. Så meget desto mere kan et vikarbureau modtage en rimelig betaling som anført, hvis brugervirksomheden fastansætter en vikaransat i den aftalte udsendelsesperiode eller i en tidsbegrænset del af den aftalte udsendelsesperiode regnet fra dennes begyndelse.

§ 6, stk. 2, giver vikarbureauer adgang til at anvende en ordning med formidlingsgebyr. Der står ikke noget i bestemmelsen om pligt til at oplyse vikaren om formidlingshonorarets størrelse, og der er ikke noget holdepunkt for at indlægge en sådan pligt i det forhold, at det efter § 6, stk. 2, er en "rimelig" betaling, et vikarbureau kan modtage. Det beror på en konkret bedømmelse, om et vikarbureaus formidlingsgebyr er rimeligt eller urimeligt højt – der er ikke under denne sag rejst spørgsmål om den nærmere forståelse af Overenskomsten i så henseende. Et vikarbureau, som betinger sig et urimeligt højt beløb, begår overenskomstbrud – afgørelsen heraf henhører under Arbejdsretten.

Industriens Overenskomst angiver i § 37, stk. 1, hvilke oplysninger den ansatte skal have. Det følger heraf, at der alene er pligt til at oplyse størrelsen af et vikarbureaus formidlingshonorar, hvis dette må anses for et væsentligt punkt i ansættelsesforholdet. Efter det, der er anført om vilkårets indhold og oplyst om dets praktisering, er der ikke grundlag for at anse formidlingshonorarets størrelse for et væsentligt punkt i ansættelsesforholdet.

Herefter, og da det som klager i øvrigt har påberåbt sig, ikke kan føre til et andet resultat, må indklagede frifindes.

Thi bestemmes:

DI Overenskomst I for JKS A/S frifindes.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl