

**Kendelse af 27. februar 2026**

**i**

**faglig voldgift FV2025-203**

**CO-industri**

**for**

**Teknisk Landsforbund**

**for**

**et antal medlemmer**

**(advokat Kristian Hattens)**

**mod**

**DI Overenskomst I v/DI**

**for**

**Siemens Gamesa Renewable Energy A/S**

**(advokat Kristina Haugaard)**

## **1. Uoverensstemmelsen**

Sagen angår, om medarbejdere, der er ansat som Installation Lead hos Siemens Gamesa Renewable Energy A/S (SGRE), er omfattet af Industriens Funktionær-overenskomst.

Parterne er enige om, at det i givet fald kun er det arbejde, som Installation Lead medarbejderne udfører i Danmark, der er omfattet af overenskomsten. Efter det oplyste udføres den væsentligste del af Installation Lead medarbejdernes arbejde (indklagede har oplyst, at det gælder ca. 90 % af arbejdet) uden for Danmark, og dette arbejde er således ikke omfattet af denne sag.

## **2. Påstande**

Klager, CO-industri for Teknisk Landsforbund for et antal medlemmer, har nedlagt påstand om, at indklagede, DI Overenskomst I v/DI for SGRE, skal anerkende, at Installation Lead medarbejderne på virksomheden er omfattet af Industriens Funktionær-overenskomst.

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for SGRE, har påstået frifindelse.

## **3. Sagens behandling mv.**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 18. og 19. februar 2026 hos Dansk Arbejdsgiverforening, Vester Voldgade 113, 1552 København V. for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Klager: Faglig sekretær Anja Weiss, CO-industri, og faglig sekretær Byrial Rastad Bjørst, Teknisk Landsforbund.

Indklagede: Underdirektør Ulla Løvschal Wernblad og advokat Mathias Staugaard Nielsen, begge DI.

Som opmand deltog højesteretsdommer Oliver Talevski.

Der blev under hovedforhandlingen afgivet forklaring af A, B, C, D, E, F, G, H, I, J og K.

Der kunne blandt de partsudpegede medlemmer ikke opnås flertal for noget resultat, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden ved kendelse.

Det er aftalt med parterne, at kendelsen ikke skal indeholde en (fuldstændig) sagsfremstilling eller gengivelse af forklaringer. For formidlingens skyld har jeg gengivet en væsentlig del af det skriftlige materiale og parternes hovedanbringender.

#### **4. Overenskomstforholdene mv.**

SGRE er en del af Siemens Energy AG-koncernen, der er et børsnoteret tysk selskab med globalt over 100.000 medarbejdere.

SGRE beskæftiger sig udelukkende med aktiviteter relateret til vindmølleindustrien. SGRE har hovedkontor i Brande samt større lokationer i Aalborg og Vejle. SGRE har godt 6.150 medarbejdere i Danmark, hvoraf ca. 3.500 er funktionærer.

I en tiltrædelsesoverenskomst af 21. december 2010 mellem Siemens Wind Power A/S (nu SGRE) og HK Privat og Teknisk Landsforbund, som trådte i kraft den 1. januar 2011, var der i punkt 3 fastsat bl.a.:

##### *"3. Anvendelsesområde*

Parterne er enige om, at den til enhver tid gældende overenskomst mellem Dansk Industri og CO-industri for tekniske og administrative funktionærer (Industriens Funktionæroverenskomst) med tilhørende tillægsaftaler, den til enhver tid gældende Hovedaftale mellem DA og LO, den til enhver tid gældende Samarbejdsaftale mellem DA og LO samt "Norm for regler for behandling af faglig strid" (Normen) er gældende for arbejde, der udføres af tekniske og administrative funktionærer, som er omfattet af definitionen i Industriens Funktionæroverenskomst.

Det præciseres, at følgende grupper af funktionærer, der er ansat hos Siemens Wind Power A/S, ikke er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst:

1. Ingeniører og maskinmester
2. Ledende medarbejdere, herunder projektledere med ledelsesansvar for personale, selv om disse i øvrigt måtte være omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst
3. Alle på position level 50 og opefter."

Position level 50 og opefter refererer til et globalt klassifikationssystem, Mercer International Position Evaluation. Installation Lead medarbejdere hørte til position

level 50, og de var allerede som følge heraf ikke omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

SGRE (tidligere Siemens Wind Power A/S) blev med virkning fra den 1. januar 2014 optaget i Dansk Industri. Der blev i den forbindelse afholdt tilpasningsforhandling på funktionærområdet, der udmøntede sig i et protokollat fra 2016 om tilpasning af funktionærområdet i Siemens Power Wind A/S. I protokollatet er der anført bl.a.:

"Tilpasningen træder i kraft den 1. januar 2017. Samtidig hermed bortfalder Tiltrædelsesoverenskomsten, idet den her erstattes fuldt og endeligt af Industriens Funktionæroverenskomst med de særaftaler og lokalaftaler, der er indgået ved protokollatet (herefter samlet benævnt Industriens Funktionæroverenskomst).

Der er enighed om, at særaftalen om dækningsområde, uagtet bemærkningerne om forståelsen om begrebet særaftale, jf. ovenfor, er tidsbegrænset til 1. marts 2020.

Der er som konsekvens heraf enighed om, at virksomheden med virkning fra 1. marts 2020 omfattes af det i Industriens Funktionæroverenskomst §1 gældende dækningsområde.

Der er endvidere enighed om, at for så vidt dette skulle give anledning til problemer, vil parterne Dansk Industri og CO-industri samt involverede forbund positivt drøfte, hvorvidt disse eventuelle problemstillinger kan løses.

#### *Særaftale om dækningsområde:*

Tiltrædelsesoverenskomstens afsnit 3. Anvendelsesområde. Bestemmelsen erstattes af en særaftale med følgende indhold:

##### *...a. Eksisterende Medarbejdere*

De medarbejdere, der er ansat i virksomheden på tidspunktet for nærværende protokollats indgåelse eller tiltræder en stilling i Siemens Wind Power A/S inden 1. januar 2017 ("Eksisterende Medarbejdere"), overgår pr. 1. januar 2017 til Industriens Funktionæroverenskomst, såfremt de var omfattet af dækningsområdet i Tiltrædelsesoverenskomsten.

Pr. 1. januar 2017 omfattes Eksisterende Medarbejdere i Mercer level 50 og 51 tillige af Industriens Funktionæroverenskomst efter § 1, medmindre de falder uden for dækningsområdet i Industriens Funktionæroverenskomst.

##### *b. Nye Medarbejdere*

Medarbejdere, der tiltræder en stilling i Siemens Wind Power A/S efter den 1. januar 2017 ("Nye Medarbejdere"), omfattes af Industriens Funktionæroverenskomst efter bestemmelserne i Industriens Funktionæroverenskomst

§ 1. Medarbejdere på Mercer level 52 og opefter er i alle tilfælde uden for dækningsområdet i Industriens Funktionæroverenskomst.”

I Industriens Funktionæroverenskomst (2023-2025) er der i § 1 anført bl.a.:

*”§ 1 Overenskomstens område*

Nærværende overenskomst omfatter:

*Stk. 1*

a. Tekniske funktionærer, som hovedsageligt er beskæftiget med teknisk/klinisk bistandsydelse, som typisk udføres af medarbejdere, der har en grundlæggende teknikeruddannelse eller en videregående teknikeruddannelse, herunder uddannelse på konstruktørniveau. Arbejdsfunktioner omfattet af nærværende overenskomst udføres typisk af medarbejdere med en uddannelse som bl.a. teknisk designer, produktionsteknolog, akademiuddannelse i kvalitet og måleteknologi, byggetekniker, it-teknolog (retning elektronik), VVS-installatør, elinstallatør, eksporttekniker, bygningskonstruktør, procesteknolog, automationsteknolog og designteknolog eller medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer. De videregående uddannelser er betegnelsen for de erhvervskompetencegivende teknikeruddannelser, som uddannelses- og beskæftigelsesmæssigt er placeret i området mellem erhvervsuddannelser på den ene side og ingeniøruddannelser på den anden side.

b. Tekniske funktionærer, som har en af de i bilag 2 nævnte professionsbacheloruddannelser m.v. og med denne uddannelse som forudsætning udfører arbejde i tilknytning til det i pkt. a beskrevne dækningsområde.

*Stk. 2*

a. Funktionærer, som hovedsageligt er beskæftiget med handels- og kontorarbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en handels- og kontoruddannelse (erhvervsuddannelse/EUD eller kort videregående uddannelse/KVU), og funktionærer, der som speciale er beskæftiget med it-arbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en uddannelse som f.eks. datamatiker, informatikassistent, akademiuddannelsen i informationsteknologi eller medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer

...

c. Funktionærer, som har en af de i bilag 3 nævnte professionsbacheloruddannelser mv. og med denne uddannelse som forudsætning udfører arbejde i tilknytning til det i pkt. a eller b. beskrevne dækningsområde.”

I Hovedaftalen mellem DA og LO var det i dagældende § 5, stk. 1, fastsat, at funktionærer, som i forholdet til de øvrige lønmodtagere er arbejdsgiverens tillidsmænd, af arbejdsgiveren efter samråd med den pågældende kan kræves holdt ud for medlemskab af en arbejderorganisation.

DA og LO indgik den 23. januar 2007 et protokollat vedrørende Hovedaftalens §

5. I protokollatet er det anført bl.a.:

”Hovedorganisationerne er enige om at lade den eksisterende § 5 og tilhørende protokollat i Hovedaftalen udgå med henblik på at bringe Hovedaftalen i overensstemmelse med ændringen af foreningsfrihedsloven, jf. lov nr. 359 af 26. april 2006.

Parterne er imidlertid enige om, at der fortsat er forskel på ledere og almindelige lønmodtageres retlige stilling, således som det bl.a. fremgår af retspraksis.”

## **5. Sagsfremstilling**

### *5.1. Uddannelses- og ansættelsesforhold mv.*

Der er fremlagt et bilag, som viser, at sagen angår 13 nærmere opregnede Installation Lead medarbejdere.

Der er endvidere fremlagt en oversigt over 55 medarbejdere, der er ansat som Installation Lead, herunder de 13 personer, som sagen angår. Oversigten angår deres uddannelsesmæssige baggrund. Af de 13 medarbejdere, som sagen angår, er fem medarbejdere uddannet som elektriker. To er uddannet som mekaniker. En er uddannet som marineingeniør, der efter det oplyste skulle svare til maskinmester, en som tekniker (Automation Technician), en som maskinoperatør, en som dykker, en som svejser og en som grovsmed. Af de øvrige Installation Lead medarbejdere er de fleste uddannet som Marine Engineer (maskinmester).

Af en ansættelseskontrakt fra 2016 for en af medarbejderne fremgår bl.a., at den pågældende blev betegnet funktionæren. Hans stillingsbetegnelse var Installation Lead. Han refererede til Team Lead Site Management. De almindelige ansættelsesretlige love, herunder funktionærloven og ferieloven samt interne retningslinjer og procedurer gjaldt i øvrigt for ansættelsesforholdet. Der var i ansættelseskontrakten ikke henvist til Industriens Funktionæroverenskomst, og det er anført, at stillingen ikke er omfattet af nogen kollektiv overenskomst.

Af en ansættelseskontrakt fra 2020 vedrørende en anden medarbejder fremgår bl.a., at den pågældende havde stillingsbetegnelsen Installation Lead og refererede til ”Head of Site Management & Install. Lead”. Det fremgår endvidere, at ”the

employment conditions are governed by the common Danish employment laws, including the Employers' and Salaried Employees Act, the Holiday Act, as well as internal guidelines and procedures". Stillingen var ikke omfattet af nogen kollektiv overenskomst, men "for managers (with personnel responsibility), who are members of "Ledernes Hovedorganisation" the Head Agreement "Lederaftalen" shall be followed".

## *5.2. Beskrivelse af Installation Leads ansvar, opgaver kompetencer mv.*

Et projekt om opsætning af vindmøller strækker sig efter det oplyste over tre faser, nemlig

- Pre-assembly
- Installation
- Completion (Commissioning)

De tre faser kan overlappe hinanden tidsmæssigt.

I Pre-Assembly fasen produceres det materiale og de dele, der skal bruges til selve vindmøllen. Produktionen foregår ofte på "site" i det land eller det sted, hvor vindmøllen skal sættes op. I Installation fasen tages alle de dele, der er produceret under Pre-Assembly og transporteres hen til det sted, hvor vindmøllen skal sættes op, hvorefter arbejdet med at sætte vindmøllen op går i gang. Hvis vindmøllen skal sættes op ude i havet, vil delene blive transporteret med et skib, hvor medarbejderne bor og arbejder. I Completion fasen prøvetestes vindmøllen for fejl og mangler.

Der er fremlagt omfattende materiale, der belyser, hvilke opgaver, ansvar, kompetencer mv. som hører under arbejdet som Installation Lead i forbindelse med opsætning af havvindmøller i de tre nævnte faser.

Af en job profil oversigt fremgår, at Installation Lead bl.a. har til opgave at eksekvere "Daily leadership of technicians", "Planning of work", "Turbine parts, equipment and tools", "Continuous improvements", "Implement QA [Quality Assurance] plan", "Non-conformance reporting", "Implement HSE [Health, Safety and Environment] Plan", "HSE Inspections", "Tool box talks", "Pre-task briefing/pre-job planning" og "Risk assessment".

Af en oversigt over jobbeskrivelse og ansvar fremgår bl.a.:

“The installation Lead is responsible for daily planning and execution within individual areas and functions of the construction site, as directed by the Site Manager, Substitute of the Site Manager, if the Site Manager is not available. Responsible for Contract Implementation and for ensuring that all work is performed in agreement with SGRE standards Incl. QA/HSE regulations. Evaluation of technicians where needed within the scope of the PWTCF [Project Wind Technician Competency Framework]”.

Herefter følger en længere beskrivelse (via en række punkter) af den rolle, de opgaver og det ansvar, der er forbundet med stillingen som Installation Lead.

Det fremgår bl.a., at Installation Lead skal være ”a visual leader & role model on the construction project, supervising and managing all aspects of QM [Quality Management] & EHS in own area of responsibility”. Installation Lead skal endvidere “Validate and approve completed checklists” og “Approve technician’s productive hours” samt “[Create] DPR [Daily Progress Report] – knowledge of contractual requirements and where sufficient evidence must be produced for adverse events”. Installation Lead skal desuden for så vidt angår Team Leadership ”Provide guidance, Instruction, Support and Coaching to team. Give objective and constructive feedback in a way which helps the employee, peer or superior to improve”. For så vidt angår Teamwork skal Installation Lead være i stand til ”actively contribute in a team setting to solve the task given and constructively provide feedback in a manner that respects and accepts individual differences”. Installation Lead skal også være “Able to empower others to maximize their contribution towards team goals” og “Able to promote and support respect among team members”.

Af en opdateret jobprofil gældende fra 1. januar 2024 fremgår bl.a.:

*”Mission of Function*

All Installation Leads are responsible for the first line supervision and direction of the teams assigned to them and accordingly for their health and safety and the prosecution of the environment arising out of work activities ...”

*Dimension of Function*

... The Installation Lead is responsible for daily planning and execution within individual area and functions of the construction site, as directed by

the Site Manager. Substitute for SM if SM is not available. Responsible for Contract Implementation and for ensuring that all work is performed in agreement with all SWP standards incl. QA regulation. Evaluation of the technicians where needed within the scope of the WTCF.”

Det fremgår endvidere af jobprofilen bl.a., at Installation Lead ”Formally and publicly accept the role to provide visible, strong and active EHS leadership within the project, acting as a champion for zero [harm]”. Installation Lead skal også “actively support of the SM by contributing to and have input into EHS related matters within the various planning meetings such the tools meeting, site planning meeting, detailed installation/commissioning planning meeting, site resource planning meeting etc.”. Installation Lead skal desuden “Set the highest levels of EHS performance at all times and that all work is undertaken in a safe, responsive and effective manner whilst displaying the Siemens Values in our day-to-day activities”. Installation Lead skal endvidere “Ensure all personnel operating within the area of responsibility (including contractors and visitors) are competent to undertake their work and are made aware of all EHS related information” og “Ensure all employees, including temporary workers and subcontractors, receive a site induction and suitable jobspecific training and instruction to fulfil their role in a safe and effective manner (this includes performing Tool Box Talk briefings, and provision of task specific safety documentation)”. Installation Lead skal herudover “Ensure work is only permitted to proceed provided all required documentation is available (e.g. valid work permit, RAMS, technical documentation) – administrator for the task permit to work system”. Installation Lead skal oveni “Ensure that appropriate personnel protective equipment (PPE) is worn during work” og “Monitor that all machinery and plant on site, including power and hand tools, are maintained in good condition and that all temporary electrical equipment complies with applicable regulations”. Endelig skal Installation Lead “Ensure that any accident, incident or injury, near miss and unsafe acts/conditions are reported and investigated in accordance with procedures”.

Af jobprofilen fremgår desuden bl.a., at Installation Leads niveau vedrørende lederskab skal være ”Basic”. For så vidt angår ”Technical understanding of the product” skal Installation Lead have viden på ekspert-niveau. Det samme gælder med hensyn til ”Understanding of the work processes in site work”. Installation

Leads niveau vedrørende Teamwork skal være "advanced", mens den pågældende skal have ekspertviden for så vidt angår bl.a. QA og EHS. Installation Lead skal have erfaring i "managing skilled/unskilled workers".

Af en rollebeskrivelse vedrørende "Pre-assembly/Installation/Commissioning" (udsnit af SGRE's Operating Model) fremgår bl.a., at Installation Lead *med hensyn til ansvar* skal "Validate and approve completed checklists", "Issue and ensure all projects technicians understanding of projects safe systems of work", "Perform the role of Nominated Person", "Perform visual management, workmanship and EHS safety walks on board vessels", "Perform periodic checks of temporary work", "Deliver Tool-Box talks and de-briefings to the site team", "Implement emergency response plan on site", "Evaluate site functions in line with soft-skill evaluation procedure and requests from line management" og "Approve technician's productive hours".

Med hensyn til *de opgaver, der skal udføres*, fremgår af rollebeskrivelsen bl.a., at Installation Lead skal "Report on site progress against KPI [Key Performance Indicator]", "Set-up site meeting structure as required", "Liase with Technical Stakeholders to ensure effective delivery of components and documentation", "Conduct quality check on data of DPR", "identifying and feeding back any EHS concern", "Monitor and asses the subcontractor work against accepted scope of work", "Conduct review of safe systems of work in site", Perform final walk down with Client/Service to ensure quality alignment before handover".

Med hensyn til *kapaciteter og kompetencer* fremgår bl.a., at Installation skal være i stand til at "give feedback whenever necessary or appropriate in a way which helps the employee, peer or superior to improve". Installation Lead skal være i stand til at skelne mellem "different types and needs of people". Installation Lead skal med hensyn til "Ressource Management" forstå "ressource need and resource planning methodology". Hvad angår "Team Leadership" skal Installation Lead være i stand til at "improve team effectiveness through consequent and clear decisions in personal management, team assignment, cross training etc.". .

Med hensyn til *beslutningskompetence* har Installation Lead bl.a. ret til at "Approve/reject technicians productive working time", at "Apply consequence mana-

gement to technicians” og at “Assign task according to scope of work to technician/teams”.

Af et organisationsdiagram vedrørende det typiske set-up i Pre-assembly fasen fremgår bl.a., at Installation Lead refererer til Site Manager, som refererer til Lead Site Manager. Under Installation Lead er der ”Foreman PA/Technical Field Advisor” og “Technicians teams”, “Foreman Logistic, Logistic Technicians” samt “Subcontractor”.

Af et organisationsdiagram vedrørende det typiske set-up i Installation fasen fremgår bl.a., at Installation Lead refererer til Site Manager, som refererer til Lead Site Manager, og at der under Installation Lead bl.a. er en række ”Technicians sub-teams”.

Af et organisationsdiagram vedrørende det typiske set-up i Completion fasen fremgår bl.a., at Installation Lead refererer til Site Manager, der refererer til Lead Site Manager, og at der under Installation Lead bl.a. er ”Technicians sub-teams”.

SGRE har udarbejdet en guideline til brug for Installation Lead medarbejdernes godkendelse af teknikernes arbejdstimer, herunder rejsetid. Af en oversigt for perioden fra januar til august 2024 vedrørende Installation Leads godkendelse af teknikernes arbejdstimer fremgår, at der i alt er godkendt 62.806,75 arbejdstimer, heraf 31.090,12 arbejdstimer off shore og 31.716,63 arbejdstimer on shore.

Der er fremlagt eksempler på tjeklister, der er underskrevet af en Installation Lead medarbejder, og eksempler på DPR, som også er underskrevet af en Installation Lead medarbejder.

Af et anonymiseret eksempel på en log-bog vedrørende en tekniker fremgår, at Installation Lead signerer log-bogen, der tjener som dokumentation for teknikers erfaring og kompetencer gennem de udførte arbejdsopgaver.

Der er fremlagt to anonymiserede eksemplarer på de evalueringer, som Installation Lead foretager vedrørende teknikernes ”soft skills”.

Der er desuden fremlagt eksempler på den feed-back vedrørende bl.a. lederskab mv., som flere Installation Lead medarbejdere har modtaget fra kolleger i 2023-2025.

Endelig er der fremlagt et eksempel på en stillingsannonce vedrørende Installation Lead. Heraf fremgår bl.a.:

*“A Snapshot of Your Day*

As an Installation Lead for Offshore Construction at Siemens Gamesa, your day will revolve around supervising and directing teams to ensure the safe, timely, and effective execution of offshore installation projects. You will lead EHS effectively, foster Zero Harm culture, collaborate with Site Management to improve safety and quality standards.

*How You’ll Make an Impact*

- Provide visible, solid, and effective leadership within the project, acting as a role model and voice of Zero Harm. Ensure standards, procedures, and plans are implemented to build a safe working environment.
- Support EHS topics in planning meetings and ensure all assessment, documentation, and certification processes are in place during project execution.
- Ensure all personnel, including contractors, are qualified and fully aware of project information relevant to their tasks.
- Oversee that all work proceeds in line with required documentation, permits, and RAMS.
- Drive a Zero Defect culture by ensuring high quality work that minimizes nonstandard tasks or rework.
- Lead the implementation of Lean workflows, report deviations, and implement corrective actions to avoid recurrence.
- Monitor and control team working hours, ensuring proper registration and mitigation of excessive hours.

*What You Bring*

- Experience as a leader in large international manufacturing or industrial environments, preferably with offshore wind installation experience.
- In-depth technical knowledge of wind turbine products and offshore project execution.
- Strong EHS and Quality focus, with the ability to identify risks before they occur. Familiarity with SGRE Enablon, QA, and EHS processes is a plus.
- Ability to handle conflicts, solve technical problems, and keep teams focused and motivated.
- Excellent communication skills in English, both written and verbal.
- Willingness to travel globally and work on a rotational basis, both onshore and offshore.”

Installation Lead medarbejdere deltager i SGRE's ledelsesuddannelse, der gennemføres over 8 sessioner. Der er fremlagt en beskrivelse af modul 1 ("The Personal Leadership") og 2 ("The Situational Leadership") på lederuddannelsen, og et certifikat vedrørende en Installation Lead medarbejder, som har gennemført disse moduler i 2024 og 2025. Det fremgår af certifikatet, at uddannelsen er en del af "Siemens Gamesa SMIL Leadership Program". SMIL er efter det oplyste en forkortelse af Site Manager og Installation Lead.

## **6. Forklaringer**

Som nævnt i afsnit 3 har 11 personer afgivet forklaring under hovedforhandlingen.

Forklaringerne, der i mange tilfælde er meget detaljeret, er med parternes samtykke optaget på mobiltelefon til brug for udarbejdelsen af denne kendelse. Som nævnt er det aftalt med parterne, at forklaringerne ikke gengives i kendelsen.

Jeg har selvsagt nøje vurderet forklaringerne ud fra mine udførlige notater og lydoptagelsen og vil i denne forbindelse overordnet fremhæve følgende:

Forklaringerne fra de tre personer, som klager har indkaldt, og som er eller har været ansat som Installation Lead hos SGRE (A, B og F), efterlader det samlede indtryk, at de ikke har (eller har haft) noget ledelsesansvar eller nogen ledelsesbeføjelser, at de hovedsageligt udfører (eller udførte) koordinerende opgaver med henblik på at få projekterne til at glide, og at indklagedes beskrivelse af deres stilling og ansvar i jobprofil mv. som gengivet i afsnit 5.2 ikke er retvisende.

Indklagede har indkaldt en række ledere hos SGRE til at afgive forklaring. Det er G, som er Head of Industrial Relations, H, som er Global Head of Installation & Commissioning, Offshore, I, som er Head of Construction Site Resources, J, som er Head of Construction Management, APAC, og K, som er Head of Quality Control. Forklaringerne fra disse vidner efterlader det samlede indtryk, at Installation Lead har ledelsesansvar og ledelsesbeføjelser over for teknikerne på projektet, at de således ikke alene udfører koordinerende opgaver, og at indklagedes beskrivelse af deres stilling og ansvar i jobprofil mv. som gengivet i afsnit 5.2 er retvisende.

Med hensyn til den betydning, som forklaringerne har haft for min bedømmelse af sagens beviser, henvises til afsnit 8.

## **7. Parternes hovedanbringender**

Klager har anført navnlig, at Installation Lead er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, og at Installation Lead ikke er arbejdsgiverens tillidsrepræsentant.

Ved bedømmelsen af, om en medarbejder kan anses for arbejdsgiverens tillidsrepræsentant, skal der lægges vægt på stillingens reelle indhold. I stillingen som Installation Lead er der ikke noget personale- eller ledelsesansvar, og der består heller ikke et over- eller underordningsforhold til de øvrige medarbejdere. Som Installation Lead har man heller ikke en særlig betroet stilling, hvilket de øvrige medarbejdere er klar over, idet Installation Lead refererer til Site Manageren.

Arbejdsopgaverne som Installation Lead består hovedsageligt i deltagelse i møder, planlægning af diverse tests, gennemgang af tjeklister og dokumentation fra egne teknikere og underleverandører/underentreprenører samt at sikre, at projektet følger den tidsplan, som ledelsen har besluttet. Der er dermed tale om klassisk funktionærarbejde, der er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

Indklagede har endvidere ved tiltrædelsesaftalen til Industriens Funktionæroverenskomst selv anerkendt, at Installation Lead medarbejderne skal være omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, idet det tidligere forbehold om, at medarbejdere på position level 50, hvor Installation Lead hører til, ikke blev gentaget i tiltrædelsesaftalen.

Indklagede har anført navnlig, at stillingen som Installation Lead er undtaget fra Industriens Funktionæroverenskomst.

På det private arbejdsmarked er der en almindelig grundsætning, hvorefter de faglige overenskomster ikke omfatter funktionærer, som over for øvrige medarbejdere er arbejdsgiverens tillidsmænd. Installation Lead er arbejdsgiverens tillidsmand og falder derfor uden for Industriens Funktionæroverenskomst.

Installation Lead leder og fordeler arbejdet mellem teknikerne, beslutter, hvordan arbejdet skal organiseres og tilrettelægges, og fører tilsyn med teknikernes arbejde og sikrer, at alle retningslinjer overholdes. Den pågældende skal endvidere overvåge, vejlede og gribe ind, når det er påkrævet samt udføre uafhængig dokumentation bl.a. i form af DPR og øvrige tjeklister for sikring af kvaliteten af det arbejde, der udføres af teknikerne.

Installation Lead har endvidere en dispositionsret, der i væsentlig grad forpligter SGRE. Installation Lead godkender bl.a. samtlige arbejdstimer. Installation Lead sikrer desuden, at de ansatte medarbejdere har de nødvendige kvalifikationer.

## **8. Opmandens begrundelse og resultat**

### *8.1. Sagens baggrund og problemstilling*

Siemens Gamesa Renewable Energy A/S (SGRE – dengang Siemens Wind Power A/S) indgik i december 2010 en tiltrædelsesoverenskomst med HK Privat og Teknisk Landsforbund. Tiltrædelsesoverenskomsten trådte i kraft den 1. januar 2011 og indebar bl.a., at Industriens Funktionæroverenskomst skulle være gældende for det arbejde, som blev udført af tekniske og administrative funktionærer, der var omfattet af definitionen i Industriens Funktionæroverenskomst.

Det blev præciseret i tiltrædelsesaftalen, at nærmere opregnede funktionærer ikke var omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, uanset om overenskomsten måtte omfatte det pågældende arbejde. Det gjaldt ingeniører og maskinmestre, ledende medarbejdere, herunder projektledere med ledelsesansvar for personale, og alle på position level 50 og opefter. Installation Lead medarbejdere var placeret i level 50 og var allerede som følge heraf ikke omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

Med virkning fra 1. januar 2014 blev SGRE optaget i Dansk Industri, og i den forbindelse blev der afholdt tilpasningsforhandlinger på funktionærområdet. Forhandlingerne udmøntede sig i et protokollat fra 2016 om tilpasning af funktionærområdet i virksomheden. Det fremgår af protokollatets afsnit "Særaftale om dækningsområde" bl.a., at eksisterende medarbejdere i level 50 og 51 pr. 1. januar 2017 skulle overgå til Industriens Funktionæroverenskomst, med-

mindre de faldt uden for dækningsområdet for denne overenskomst. Tilsvarende gjaldt nye medarbejdere. Det fremgår i øvrigt af protokollatet, at særaftalen om dækningsområde var tidsbegrænset til 1. marts 2020.

Jeg har efter bevisførelsen ikke grundlag for at fastslå, at parterne havde en fælles forudsætning om, at tilpasningsprotokollatet fra 2016, der ikke indeholdt nogen undtagelse for medarbejdere på level 50, i sig selv indebar, at Installation Lead medarbejderne, der som nævnt var placeret i level 50, automatisk blev omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst. Om disse medarbejdere blev omfattet af overenskomsten eller ej, beror på dækningsområdet for denne overenskomst.

Jeg lægger efter bevisførelsen til grund, at SGRE i perioden efter indgåelsen af protokollatet gik ud fra, at Installation Lead medarbejderne ikke var omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst. Der var således ikke henvist til denne overenskomst i Installation Lead medarbejdernes ansættelseskontrakter.

Efter Gs forklaring lægger jeg videre til grund, at SGRE i 2017 orienterede tillidsmandsgruppen på virksomheden om, hvilke medarbejdergrupper der var omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, og at Installation Lead medarbejderne ikke blev nævnt i den forbindelse. I de månedlige lister over medarbejdere (med navns nævnelse) omfattet af overenskomsten, som HR hos SGRE sendte til tillidsmandsgruppen, var Installation Lead medarbejderne heller ikke medtaget, selv om listen ved efter det oplyste en fejl havde medtaget en eller nogle få Installation Lead medarbejdere, hvoraf der på virksomheden er ca. 50. Det var først i begyndelsen af 2022, at Teknisk Landsforbund over for SGRE rejste krav om, at Installation Lead medarbejderne skulle være omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

Industriens Funktionæroverenskomst omfatter efter § 1, stk. 1, litra a, tekniske funktionærer, som hovedsageligt er beskæftiget med teknisk/klinisk bistandsydelse, som typisk udføres af medarbejdere, der har en grundlæggende teknikeruddannelse eller en videregående teknikeruddannelse, herunder uddannelse på konstruktørniveau. Overenskomsten omfatter efter § 1, stk. 2, litra a, endvidere bl.a. funktionærer, som hovedsageligt er beskæftiget med handels- og kon-

torarbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en handels- eller kontoruddannelse.

Sagen angår, om Industriens Funktionæroverenskomst finder anvendelse på Installation Lead medarbejderne hos SGRE. Hovedspørgsmålet i den forbindelse er ikke, om den enkelte Installation Lead medarbejder hovedsageligt er beskæftiget med teknisk bistandsydelse (§ 1, stk. 1, litra a) eller kontorarbejde (§ 1, stk. 2, litra a), men om Installation Lead medarbejderne falder uden for overenskomsten, fordi disse medarbejdere – i forhold til andre lønmodtagere hos SGRE – må anses for SGRE's tillidsrepræsentanter og som følge heraf ikke er omfattet af overenskomsten.

Parterne er enige om, at det i givet fald kun er det arbejde, som Installation Lead medarbejderne udfører i Danmark, der er omfattet af overenskomsten. Efter det oplyste udføres den væsentligste del af Installation Lead medarbejdernes arbejde (indklagede har oplyst, at det gælder ca. 90 % af arbejdet) uden for Danmark, og dette arbejde er således ikke omfattet af denne sag.

Installation Lead medarbejderne bliver efter det oplyste allerede i dag aflønnet således, at det økonomisk set ikke vil have nogen praktisk betydning, at deres arbejde omfattes af Industriens Funktionæroverenskomst.

## *8.2. Generelt om retstilstanden*

Af den tidligere § 5 i Hovedaftalen mellem DA og LO fremgik, at funktionærer, som i forholdet over for de øvrige lønmodtagere var arbejdsgiverens tillidsmænd, kunne kræves holdt uden for medlemskab af en arbejderorganisation. Bestemmelsen udgik af Hovedaftalen i 2007 på grund af en ændring af foreningsfrihedsloven, men af et protokollat fremgår, at parterne er enige om, at der fortsat er forskel på ledere og almindelige lønmodtageres retsstilling, således som det bl.a. fremgår af retspraksis.

Af den fagretlige praksis og litteratur om den nu ophævede bestemmelse og protokollatet fremgår bl.a., at der må lægges vægt på stillingens reelle indhold, når det skal bedømmes, om en arbejdstager kan anses for arbejdsgiverens tillidsrepræsentant. De ansatte, som kan kræves uden for de almindelige lønmod-

tageroverenskomster, er først og fremmest arbejdsledere, jf. bl.a. Arbejdsrettens dom af 19. september 2019 i sag nr. AR2019.0128.

For at den ansatte kan anses for arbejdsleder og dermed arbejdsgeberens tillidsrepræsentant, der kan kræves holdt ude af lønmodtageroverenskomsten, er det en forudsætning, at den pågældende står i et vist overordningsforhold til andre kolleger på arbejdspladsen. Det arbejdsledende element skal være det fremherskende træk ved stillingen, men der kan også være andre funktioner knyttet til den, jf. bl.a. Jens Kristiansen, Den Kollektive Arbejdsret, 4. udgave (2021), s. 243.

Det nødvendige overordningsforhold kan manifestere sig på forskellige måder, og det beror på en helhedsvurdering, om betingelsen er opfyldt, jf. bl.a. Mogens Hornslet, Faglig Voldgift, 1. udgave (2008), s. 201. Overordningsforholdet kan bl.a. give sig udslag i, at den pågældende leder og fordeler arbejdet, kontrollerer og kritiserer arbejdet, kasserer det, fører regnskab med løn og fører tilsyn med medarbejderne. Hvis der i virksomheden arbejdes med meget værdifulde varer, kan det medvirke til anerkendelse af arbejdslederstillinger i tilfælde, hvor anerkendelse ellers ville være tvivlsom, jf. i det hele bl.a. Per Jakobsen, Kollektiv Arbejdsret, 5. reviderede udgave (1994), s. 146 ff. Manglende adgang til at ansætte eller afskedige medarbejdere er ikke noget, som der i dag skal lægges særlig vægt på, idet der i mange virksomheder er et personalekontor eller personaleafdeling, der har ansvaret for firmaets personaleadministration, jf. bl.a. Per Jacobsen, a.st., s. 145, og Ole Hasselbalch, Den Danske Arbejdsret, 2009, s. 2262.

### *8.3. Kan Installation Lead medarbejderne holdes uden for Industriens Funktionæroverenskomst?*

Inden bedømmelsen af, om Installation Lead medarbejderne er arbejdsledere og dermed SGRE's tillidsrepræsentanter, der kan holdes uden for Industriens Funktionæroverenskomst, skal jeg selvsagt fastlægge det relevante faktum. Faktum er belyst ved meget omfattende skriftligt materiale, som i væsentlig grad er gengivet i afsnit 5. Faktum er endvidere belyst ved meget detaljerede forklaringer, hvis essens er beskrevet i afsnit 6. Jeg bemærker generelt, at jeg lægger vægt

på det skriftlige materiale, i det omfang der er forskel mellem dette og de afgivne forklaringer. Det skriftlige materiale er understøttet af de forklaringer, som er afgivet af de personer fra ledelsen hos SGRE, som indklagede anmodede om at afgive forklaring under hovedforhandlingen.

Jeg er opmærksom på, at der er forskelle i det arbejde, der udføres i de tre faser, som et havvindmølleprojekt består af (Pre-assembly, Installation og Completion). Jeg har dog valgt at beskrive karakteristiske træk ved arbejdet som Installation Lead af betydning for min bedømmelse, selv om trækkene ikke nødvendigvis er til stede i samme omfang i alle tre faser. Jeg lægger vægt på at beskrive de karakteristiske træk uden at gå ind i detaljer, og jeg vil derfor ikke udelukke, at der på detaljeniveau kan være behov for nuancering, men det er ikke nødvendigt for min retlige bedømmelse.

Efter disse indledende bemærkninger skal jeg anføre følgende:

Installation Lead medarbejderne er en del af organisationen af det enkelte vindmølleprojekt. Ved siden heraf har SGRE en linjeorganisation. Det er i linjeorganisationen, at der bl.a. tages stilling til, hvem der skal ansættes og afskediges.

I projektorganisationen refererer Installation Lead til en Site Manager, som har det overordnede ansvar på sitet. I Installation fasen er Site Manager typisk ikke om bord på skibet. I denne fase er Installation Lead medarbejderne således den øverste repræsentant for SGRE på skibet. På vindmølleprojektet arbejder bl.a. teknikere ansat i SGRE. Jeg lægger efter bevisførelsen til grund, at dette også gælder i Pre-assembly fasen. Teknikerne har typisk en formand, når de udfører opgaven. Formanden refererer til Installation Lead.

Havvindmølleprojekter kan afhængig af omfanget have en betydelig værdi (efter omstændighederne op til en mia. kr. eller over). Derfor er det påkrævet med en intensiv projektering, herunder med en detaljeret oversigt over, hvilke opgaver der skal udføres fra dag til dag og i hvilke teams. Fejl skal så vidt muligt undgås, da det er meget dyrt, når arbejdet ligger stille.

Installation Lead holder hver morgen et møde med bl.a. teknikerne og andre relevante medarbejdere på site, hvor teknikerne bl.a. får oplyst, hvilket arbejde

der skal udføres i havvindmølleprojektet den pågældende dag. Der orienteres om nødvendigt om de sikkerhedsforanstaltninger, der skal iagttages, og om vejrudsigten. Installation Lead medarbejderen sammensætter de teknikerteams, der skal udføre opgaven. Både det arbejde, som skal udføres den pågældende dag, og sammensætningen af de teams, som skal udføre arbejdet, fremgår af det standardiserede program. Men Installation Lead kan foretage ændringer, f.eks. i sammensætningen af teams, hvis der er behov for det eller ønske om det. Samtidig er det Installation Lead, som leder og fordeler arbejdet og sammensætter teknikerteams med hensyn til opgaver, som ikke er standardiserede, f.eks. hvis der er fejl, som skal udbedres.

I løbet af dagen afrapporterer teknikerne eller formanden til Installation Lead medarbejderen, der er i gang med at planlægge den næste dags arbejde.

Installation Lead medarbejderen skal hver dag gennemgå og underskrive tjeklister, som teknikerne eller deres formand har udarbejdet. I den forbindelse er opgaven at tjekke, om arbejdet er udført korrekt. Er det ikke tilfældet, kan Installation Lead medarbejderen kassere arbejdet og anmode teknikerne om at rette fejlen og udarbejde en rapport om det. Installation Lead medarbejderen tjekker herefter via fotodokumentation (eller eventuelt via fysisk besigtigelse, hvis der er tid til det), om arbejdet er udført korrekt, og godkender i givet fald arbejdets udførelse.

Installation Lead medarbejderen skal sikre sig, at DPR-rapport (Daily Progress Rapport) bliver udfyldt korrekt af teknikerne og underleverandørerne. Bl.a. når Site Manageren ikke er til stede på site, f.eks. i Installation fasen, er det Installation Lead medarbejderen, som godkender og underskriver rapporten. Denne rapport er meget væsentlig, idet den danner grundlag for eventuelle krav i henhold til kontrakten, som kan rejses af eller mod SGRE, når projektet er afsluttet.

Installation Lead godkender teknikernes arbejdstimer, når der ikke er tale om overarbejde, og skal sikre sig, at teknikerne har indsat timerne i de rigtige koder i programmet, og at de har krav på løn svarende til de registrerede timer. Godkendelsen danner bl.a. grundlag for udbetaling af løn til teknikerne. Der er i

sagen fremlagt et bilag, som viser, at Installation Lead medarbejderne godkendte i alt 62.806,75 arbejdstimer for teknikere i perioden fra januar til august 2024.

Installation Lead medarbejderne er medansvarlige for teknikernes kompetenceudvikling. Teknikerne har en logbog, hvori det registreres, hvilke opgaver de har fået træning og erfaring i. Logbogen underskrives af deres formand, men skal også godkendes af Installation Lead medarbejderen, der i den forbindelse principielt kan kræve, at visse opgaver skal gentages, hvis der ikke er fornøden sikkerhed for, at teknikeren har fået den påkrævede træning og erfaring i disse opgaver. Logbogen skal også godkendes af Line Manager, hvorefter teknikeren kan avancere til næste trin.

Installation Lead medarbejderen foretager også en soft skill evaluering af teknikerne, dvs. en evaluering af deres blødere kompetencer. Det sker på baggrund af input fra teknikernes formand, men evalueringen underskrives af Lead Installation medarbejderen, der således har ansvaret for, at evalueringen er rigtig.

Hos SGRE er der den ordning, at Installation Lead medarbejderne årligt skal evalueres af deres kolleger efter eget valg – både kolleger på et højere niveau, kolleger på samme niveau og kolleger på et lavere niveau. Det er et gennemgående træk i de evalueringer, som er fremlagt i sagen, at evalueringen har vedrørt Installation Lead medarbejderens ledelseskompetencer. Det er i tråd hermed, at SGRE har et kursus i ledelse for SMIL-lederne (Site Manager og Installation Lead).

På den anførte baggrund finder jeg efter en samlet vurdering, hvor jeg også har inddraget de forhold, som klager har anført til støtte for sin opfattelse, at Installation Lead medarbejderne har et sådant overordnelsesforhold til SGRE's teknikere på havvindmølleprojekterne, at Installation Lead medarbejderne må anses for arbejdsledere og dermed SGRE's tillidsrepræsentanter på disse projekter. Arbejdslederfunktionen er et fremherskende træk ved stillingen som Installation Lead. Installation Lead medarbejderne er derfor ikke omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

Jeg har ved min vurdering, der i øvrigt svarer til, hvad der været gældende hos SGRE siden 2011, navnlig lagt vægt på, at Installation Lead medarbejderne dagligt leder og fordeler teknikernes arbejde i havvindmølleprojekterne, der angår betydelige beløb, at de dagligt tjekker udførelsen af teknikernes arbejde, at de kan kassere arbejdet, hvis det ikke er udført korrekt, at de godkender teknikernes arbejdstimer, at de evaluerer teknikernes kvalifikationer og soft skills, og at Installation Lead medarbejderne som en del af SMIL-gruppen anses som ledere i projektorganisationen både af SGRE's overordnede ledelse og af teknikerne, sådan som det er kommet til udtryk i de årlige evalueringer af Installation Lead medarbejdernes ledelseskompetencer. Det er tillagt vægt i min vurdering, at SGRE har et særligt behov for, at Installation Lead medarbejderne anses for ledelsens repræsentant på skibet i Installation fasen, hvor Site Manager typisk ikke er om bord på skibet i en længere periode.

Jeg tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

**Thi bestemmes:**

DI Overenskomst I v/DI for Siemens Gamesa Renewable Energy A/S frifindes.

Hver part skal afholde egne sagsomkostninger og betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 27. februar 2026

Oliver Talevski