

HUSAFTALE

mellem
IBM Danmark A/S og IBM Service Delivery Center Denmark A/S
og
Den Faglige Personaleforening i IBM

1. Gyldighedsområde

Husaftalen omfatter medarbejdere, der er medlem af Finansforbundet, og ansat hos IBM Danmark A/S eller IBM Service Delivery Center Denmark A/S (IBM SDC DK A/S) (herefter benævnt virksomheden), medmindre de pågældende medarbejdere er

- a) omfattet af Industriens Overenskomsts, Industriens Funktionæroverenskomsts eller Lederaftalens dækningsområder.

Husaftalen omfatter ikke følgende medarbejderkategorier:

- b) Medarbejdere ansat til midlertidig beskæftigelse, der ikke varer ud over en måned.
- c) Medarbejdere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8 timer eller derunder.

Medarbejdere, der pr. 1. april 2008 er ansat i IBM Danmark A/S og IBM SDC DK A/S og falder inden for det ovenfor beskrevne gyldighedsområde, skal snarest muligt og senest 31. december 2008 skriftligt tilkendegive, om de ønsker at være ansat på individuelle vilkår eller efter husaftalen.

Ved fremtidige ansættelser af medarbejdere, der falder inden for gyldighedsområdet, skal medarbejderen i forbindelse med ansættelsen vælge, om medarbejderen ønsker at være ansat på individuelle vilkår eller efter husaftalen.

Medarbejderne kan efterfølgende meddele virksomheden, at de ønsker at ændre deres valg truffet efter de foregående afsnit. Ændringen får i så fald virkning fra førstkommande 1. januar.

2. Generelle ansættelsesvilkår

Medmindre andet fremgår af nærværende husaftale eller af de efter pkt. 3 indgåede aftaler, er medarbejdernes ansættelsesforhold omfattet af de i IBM Danmark A/S til enhver tid gældende regler, der er beskrevet på Alphabetical Index samt i personalehåndbogen på W3.

3. Lønforhandling

Medarbejderne omfattet af husaftalen er ikke omfattet af den årlige lønvurdering, der finder sted i virksomheden med virkning fra 1. juni, og den til en hver tid værende bonusordning, for tiden benævnt GDP (Growth Driven Profit Sharing).

I stedet drøfter parterne i tilslutning til den årlige lønvurdering en årlig procentuel lønramme samt de nærmere principper for lønrammens fordeling blandt medarbejderne omfattet af husaftalen i det enkelte år. Grundlaget for drøftelserne er den procentsats, der svarer til lønreguleringen i IBM's respektive business units eksklusive bonus.

Såfremt IBM Danmark foretager en indstilling til IBM Corporate om den kommende lønramme informerer virksomheden forud herfor Den Faglige Personaleforening i IBM om ledelsens påtænkte indstilling. Den Faglige Personaleforening i IBM høres i den anledning og kan fremkomme med bemærkninger hertil.

Inden for lønrammen aftaler parterne lønrammens fordeling på løn eller øvrige ansættelsesvilkår, herunder eksempelvis overarbejde, deltid, fridage, og frihed ved barns sygdom eller nærtstående sygdom og lignende. Vilkår, som IBM Danmark ikke selvstændig kan disponere over som følge af koncernmæssige bindinger, kan ikke gøres til genstand for forhandling.

Ved forhandlingerne om lønrammens fordeling skal de eventuelle af IBM Corporate forud fastsatte fordelingsprocenter på business units respekteres.

Udmøntningen af den del af lønrammen, der sker i form af lønreguleringer, finder sted på samme tidspunkter som for øvrige medarbejdere i virksomheden.

Husaftalen opdateres løbende med de årlige aftaler, der indgås efter nærværende bestemmelse.

Eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne om lønrammens størrelse og anvendelsen af de aftalte fordelingsprincipper kan gøres til genstand for mægling og voldgift, jf. pkt. 6. Uoverensstemmelser om fastsættelse af fordelingsprincipper henhører ikke under voldgift. Såfremt enighed om fordelingen af lønrammen inden for den enkelte business unit ikke opnås, udmøntes lønrammen som generelle lønreguleringer.

Denne bestemmelse træder i kraft med virkning fra tidspunktet for den årlige lønvurdering 2009.

4. Talsmænd

Medarbejderne omfattet af nærværende aftale har ret til blandt sig at vælge talsmænd.

Talsmænd skal vælges blandt anerkendt dygtige medarbejdere med erfaring og indsigt i virksomhedens forhold og ansat i mindst 12 måneder på valgtidspunktet.

Valget er ikke gyldigt, før det er meddelt virksomheden. Denne meddelelse skal gives hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget. Virksomheden har påtaleret inden for en frist af 3 uger, både hvad angår anerkendelse af valget og antallet af talsmænd. I så fald betragtes sagen først som afgjort, når uenigheden er løst efter reglerne i punkt 6.

Virksomheden og Den Faglige Personaleforening i IBM aftaler talsmandsstrukturen, herunder organisatorisk fordeling.

Såfremt der ikke opnås enighed om talsmandsstrukturen anvendes nedenstående regler:

Der kan vælges talsmænd efter arbejdsopgaver eller efter afdelingens geografiske placering under forudsætning af, at enheden beskæftiger mindst 6 medarbejdere omfattet af husaftalen. Der kan dog maksimalt vælges et antal talsmænd svarende til en talsmand pr. 200 medarbejdere.

Talsmanden har adgang til at varetage sit talsmandshverv i arbejdstiden under hensyntagen til virksomhedens tarv og medarbejdernes adgang til selv at tilrettelægge arbejdet.

Talsmændene har ret til 2 repræsentanter i IBM's koncernsamarbejdsudvalg, Info-Forum.

En talsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som talsmand, må aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges eller at den pågældendes stilling forringes.

Uoverensstemmelser om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager, behandles efter reglerne i pkt. 5. Talsmandens ansættelsesforhold kan ikke ophøre, før den fagretlige behandling er afsluttet, medmindre andet aftales. Dette gælder ikke i tilfælde af berettiget bortvisning. Fastholder virksomheden sin afskedigelse af talsmanden, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved en voldgift efter pkt. 5, skal virksomheden – ud over lønnen i opsigelsesperioden – betale en godtgørelse afhængig af sagens omstændigheder. Talsmanden kan ikke tillige kræve godtgørelse efter regler om usaglig afskedigelse.

5. Mægling og voldgift

Uenighed om forståelsen af denne husaftale skal søges løst ved forhandling mellem parterne.

Opnås enighed ikke, skal uenigheden søges bilagt ved et nyt møde, hvor parterne har ret til at lade sig repræsentere ved sin organisation.

Opnås der ikke enighed ved mægling, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af virksomheden og 2 af Den Faglige Personaleforening i IBM, samt en opmand, der udpeges efter regler i Arbejdsretsloven.

6. Ikrafttræden og opsigelse

Nærværende husaftale træder i kraft den 1. april 2008 og kan af enhver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. juni, dog tidligst den 1. juni 2010.

Såfremt husaftalen opsiges, jf. stk. 1, kan enhver af parterne begære forhandlinger om en fornyelse af aftalen.

Opnås der ikke enighed om en fornyelse af husaftalen, kan enhver af parterne begære mægling. Under mæglingen indtræder organisationerne (henholdsvis Dansk Industri og Finansforbundet) i forhandlingerne. Begæring om mægling skal fremsættes skriftligt af den pågældende part over for den modstående part, og begæringen skal være den modstående part i hænde senest 14 dage efter, at et uenighedsprotokollat er underskrevet af begge parter. Mæglingen skal afholdes senest 14 dage efter begæringens modtagelse.

Såfremt der ikke er opnået enighed senest 14 dage efter mæglingens påbegyndelse, afgøres sagen endeligt ved en voldgiftsret i overensstemmelse med reglerne i husaftalens pkt. 5.

Aftaleparterne kan i enighed beslutte at undlade mæglingen og indbringe sagen direkte for voldgiftsretten. Beslutning herom skal være truffet senest 14 dage efter, at et uenighedsprotokollat er underskrevet af parterne.

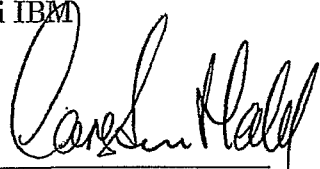
Selv om husaftalen er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet.


Lundtofte, den 19/2 2008

IBM Danmark A/S
IBM Service Delivery Center
Denmark A/S


Claus Gylling

Den Faglige Personaleforening
i IBM


Carsten Hald


Stefan Jørgensen

PROTOKOLLAT

Mellem IBM Danmark A/S og IBM Service Delivery Center Denmark A/S (IBM SDC DK), Dansk Industri og Den Faglige Personaleforening i IBM og Finansforbundet er dags dato indgået følgende aftale:

Parterne er enige om, at den mellem virksomheden og Den Faglige Personaleforening i IBM indgåede husaftale samt de nedenfor nævnte overgangsvilkår erstatter "Standardoverenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om løn- og arbejdsvilkår på pengeinstitut- og realkreditområdet 2005" med tilhørende protokollater og aftaler pr. 1. april 2008, der således bortfalder pr. denne dato.

For medarbejdere, der pr. 1. april 2008 er ansat i IBM SDC DK og som hidtil har været omfattet af standardoverenskomsten, har parterne aftalt overgangsvilkår, der har karakter af individuelle vilkår for de pågældende medarbejdere. Medarbejderne er oplyst i bilag 1 til nærværende protokollat. Bilag 2 indeholder en opregning af vilkårene. Vilkårene gælder også for medarbejdere, som fremover ikke vil være omfattet af husaftalen (herunder medarbejdere, der falder inden for Industriens Funktionæroverenskomsts dækningsområde, samt medarbejdere, som falder inden for husaftalens dækningsområde, men som ikke er medlem af Finansforbundet).

Bilag 2 skal færdiggøres.

Finansforbundet forpligter sig samtidig hermed til at hæve den for Arbejdsretten verserende retssag mod IBM SDC DK (A2006.476).

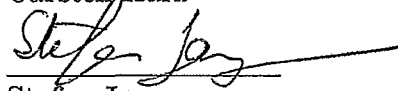
Lundtofte, den 19/2 2008

IBM Danmark A/S
IBM Service Delivery Center
Denmark A/S \


Claus Gylling

Den Faglige Personaleforening i IBM


Carsten Hald


Stefan Jørgensen

Dansk Industri


Erik Kjærgaard

Finansforbundet


Kent Petersen

