

# LOKALOVERENSKOMST

mellem

3F Sydsjælland

og

Arena Næstved

(Virksomhedens navn)

40176918

(Cvr-nr.)

Ved Stadion 11

(Adresse)

4700 Næstved

(Postnr. og by)

(Indehavers navn)

55 72 44 15

(Telefonnr.)

<https://arenanaestved.dk/>

(Web-adresse)

info@arenanaestved.dk

(E-mail)

## § 1. FAGLIGT OMRÅDE

Overenskomsten omfatter alt personale i virksomheden inden for det faglige arbejdsområde, der dækkes af 3F's branchegruppe Privat Service, Hotel og Restauration.

Arena Næstved er en virksomhed der har et særligt koncept

Overenskomsten omfatter følgende faggrupper:

- a. Faglærte kokke og tjenere
- b. Servicemedarbejder faste og reserver (ufaglærte der deltager i fagfleks)
- c. Ungarbejder under 18 år (medhjælpere)

Pt. har virksomheden kun personale i faggruppe b og c.

## § 2. ANSÆTTELSESVILKÅR

### Stk. 1. Ansættelseskontrakt - gældende for faggruppe a, b, c

Den ansatte har krav på en ansættelseskontrakt i henhold til gældende lovgivning.  
Der anvendes det af parterne godkendte ansættelsesbevis (DE/3F PSHR)

### Stk. 2. Ansættelsesformer - gældende for faggruppe a, b, c

Overenskomsten omfatter fastansatte og reserver.  
Der er mulighed for fastansættelse for en tidsbegrænset periode.  
Tidsbegrænset ansatte ansættes for en given periode, der angives på ansættelseskontrakten.

Overenskomstens regler er gældende for alle beskæftigede, medmindre andet er angivet i teksten.

### Stk. 3. Anciennitet - gældende for faggruppe a, b, c

Optjent anciennitet bevares ved genansættelse inden for 1 år.

### Stk. 4. Fortrinsret - gældende for faggruppe a og fastansatte fra b

Faglærte eller medarbejdere med minimum 3 års relevant erfaring har fortrinsret til ledige stillinger inden for faggruppen.

## § 3. LØN

### Stk. 1. - gældende for faggruppe a, b, c

Der skal til medarbejderen udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn. Lønnen skal være til rådighed den sidste bankdag i måneden.

På baggrund af virksomhedens struktur og primært unge studerende, eller andre i bijobs, er det aftalt, at de ansattes løn udbetales månedlig den sidste bankdag i hver måned. Lønnen opgøres på baggrund af præstere timer.

Den ansattes, i faggruppe a, b og fastansatte fra c, garantitimer aftalt over 2 uger skal iagttages, medmindre der er afvigelser som ferie og ønsket selvbetalt frihed.

Lønperioden går fra den 20. til den 19. i udbetalingsmåneden.

- |                              |            |
|------------------------------|------------|
| a. Faglærte kokke og tjenere |            |
| 1. marts 2025                | kr. 172,42 |
| 1. marts 2026                | kr. 175,92 |
| 1. marts 2027                | kr. 179,42 |

- |                                                           |            |
|-----------------------------------------------------------|------------|
| b. Servicemedarbejder (ufaglærte der deltager i fagfleks) |            |
| 1. marts 2025                                             | kr. 159,43 |
| 1. marts 2026                                             | kr. 162,93 |
| 1. marts 2027                                             | kr. 166,43 |
| c. Ungarbejder under 18 år (medhjælpere)                  |            |
| 1. marts 2025                                             | kr. 96,00  |
| 1. marts 2026                                             | kr. 98,05  |
| 1. marts 2027                                             | kr. 100,05 |

Servicemedarbejder uden erfaring inden for hotel og restaurationsbranchen kan de første 6 måneder aflønnes med en timeløn der er 7 kr. mindre end ovenfor nævnt.

### **Stk. 2. Lønforhandling - gældende for faggruppe a, b, c**

Minimallønnen er et udgangspunkt for personlige lønforhandlinger, der skal foregå ved ansættelsen og løbende, når en af parterne anmoder herom.

Det forudsættes, at der gives personlige løntillæg, der ikke reduceres ved stigninger i minimallønnen jf. hoteloverenskomsten mellem Dansk Erhverv og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Ved forhandling herom skal der lægges vægt på ansvar, erfaring, anciennitet, uddannelse, arbejdsindsats samt arbejdets karakter.

Ved uenighed kan spørgsmålet behandles fagretligt.

Hvis de ansatte ønsker det, kan en tillidsrepræsentant forhandle på deres vegne. Tillidsrepræsentanten har ret til at få belyst virksomhedens økonomiske situation, fremtidsudsigter mm.

### **Stk. 3. Arena Næstved tillæg - gældende for faggruppe a, b, c**

Timelønnen tillægges et tillæg på 16 %

Tillægget indeholder kompensation for

- Særlig løntillæg på 10.85% (kommende stigninger på særligt løntillæg medfører tilsvarende stigning på Arena Næstved tillægget)
- Feriefridage (Hvis antallet af feriefridage stiger i hovedoverenskomsten, slår denne stigning igenem på Arena Næstved tillægget)
- Anciennitets tillæg (reguleres ikke)
- Helligdagstillæg (reguleres ikke)
- Forskudtidstillæg (udgør 3 % af tillægget og reguleres som genetillæg)

### **Stk. 4. Kost og drikkevarer - gældende for faggruppe a, b, c**

Medarbejderen har i løbet af arbejdsdagen krav på drikkevarer, samt kost hvis arbejdstiden er henover kl. 12 eller kl.18. Jf. regler om beskatning hos skat.

## **§ 4. PENSION**

### **Stk. 1. Pensionsbidrag - gældende for faggruppe a, b, c**

Der ydes arbejdsmarkedspension til alle, der i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension eller har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden. Reserver optjener retten efter 58 vagter.

Pensionsbidraget, der hver måned indbetales til Pension Danmark, udgør 13% af den skattepligtige indkomst.

Virksomhedens bidrag udgør 11% (11,15% inkl. bidrag til sundhedsordningen i stk. 2) og medarbejderens 2%.

### **Stk. 2. Sundhedsordning - gældende for faggruppe a, b, c**

Medarbejdere, der er omfattet af pensionsordningen, er tillige omfattet af PensionDanmarks sundhedsordning.

Bidrag til sundhedsordningen betales af arbejdsgiveren og udgør 0,15% af lønnen. Beløbet opkræves af PensionDanmark sammen med pensionsbidraget.

## **§ 5. ARBEJ DSTID**

### **Stk. 1. - gældende for faggruppe a, b, c**

Den aftalte garanterede arbejdstid (start/slut for den enkelte ansatte) fordeles på en vagtplan over minimum 2 uger, der lægges i samråd med tillidsrepræsentanten eller de ansatte under videst muligt hensyn til de ansattes ønsker.

Vagtplanen udsendes til de ansatte senest 2 uger før ikrafttræden og kan derefter kun ændres indtil 14 dage før selve vagten.

Virksomheden har en App, hvor de ansatte selv byder ind på de vagter de ønsker og når vagten er godkendt, kan den ikke aflyses af virksomheden.

### **Stk. 2. - gældende for faggruppe a, b, c**

Arbejdstiden er inklusive spisepause, hvis arbejdstiden er henover kl. 12 eller kl. 18, og kan variere frit. Alt arbejde ud over vagtplanen beregnes som overarbejde/mistet fridag.

### **Stk. 3. - gældende for faggruppe a og fastansatte fra b**

Arbejdstiden for fuldtidsansatte udgør 148 timer over en 4 ugers turnus.

### **Stk. 4. - gældende for faggruppe a og fastansatte fra b**

Den garanterede månedlige arbejdstid for deltidsansatte aftales med den enkelte ansatte og indskrives i ansættelseskontrakten. Den skal minimum udgøre 20 timer på en 2 ugers turnus og minimum 4 timer pr. dag.

### **Stk. 5. Overarbejde - gældende for faggruppe a og fastansatte fra b**

Overarbejde, der beregnes pr. halve påbegyndte time, betales med 50% af den oppebårne løn for de første 2 timer og 100% for resten, dog altid 100% efter kl. 24.

Den enkelte ansatte afgør selv, om der skal ske udbetaling eller afspadsering med fuld løn.

### **Stk. 6. Fridage - gældende for faggruppe a og fastansatte fra b**

Der gives 2 sammenhængende fridage (59 timer) pr. uge, og mindst en friweekend pr. måned.

Ved arbejde på de garanterede fridage betales et tillæg på 100%, der hæves til 150%, hvis der er tale om garanteret friweekend.

Den enkelte ansatte afgør selv, om der skal ske udbetaling eller afspadsering med fuld løn.

Der skal i hvert arbejdsdøgn (24 timer) beregnet fra arbejdets start gives en hvileperiode på minimum 11 timer.

Ferie kan lægges i en opsigelsesperiode, hvis parterne er enige herom.

### **Stk. 7. Aftalt frihed og sygdom - gældende for faggruppe a og fastansatte fra b**

Ved sygdom forud for aftalt optjent frihed med løn, bortfalder aftalen om frihed, således at den kan afholdes på et senere tidspunkt.

## **§ 6. SYGDOM, BARNS FØRSTE SYGEDAG, BARSEL M.M.**

### **Stk. 1. Løn under sygdom - gældende for faggruppe a, b, c**

Under sygdom betales 90% af den fulde løn, dog 100% de første 7 dage og efter 4 måneders anciennitet 100% de første 5 uger.

Reserver betales kun løn under sygdom for aftalte vagter.

**Stk. 2. Barns første sygedag / hospitalsindlæggelse / børneomsorgsdage - gældende for faggruppe a og fastansatte fra b**

Der ydes frihed med fuld løn under børns første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet, er der også ret til frihed de resterende timer denne dag.

Indlægges barnet på hospital, evt. helt eller delvist i hjemmet, har medarbejderen ret til frihed med fuld løn i op til en uge pr. år. Gælder ikke for reserver.

Medarbejderen har ret til 2 børneomsorgsdage pr. år. Børneomsorgsdagene holdes uden løn, idet medarbejderen er kompenseret via det særlige løntillæg. Gælder ikke for reserver.

**Stk. 3. Barselsorlov, fædreorlov og forældreorlov - gældende for faggruppe a og fastansatte fra b**

Der følges de gældende regler jf. Hoteloverenskomsten mellem Dansk Erhverv og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

**§ 7. OPSIGELSE OG TRYGHED - gældende for faggruppe a og fastansatte fra b**

Der følges de gældende regler jf. Hoteloverenskomsten mellem Dansk Erhverv og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

**§ 8. RESERVER**

**Stk. 1. - gældende for faggruppe a, b, c**

Der kan ansættes reserver til dækning af kortvarigt fravær samt spidsbelastninger, der ikke optræder systematisk.

**Stk. 2. - gældende for faggruppe a, b, c**

Der skal minimum aflønnes med 4 timer pr. dag.

**§ 9. TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTBESTEMMELSER - gældende for faggruppe a og fastansatte fra b**

Der følges de gældende regler jf. Hoteloverenskomsten mellem Dansk Erhverv og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

**§ 10. ØVRIGE AFTALER**

**Stk. 1. Ferie - gældende for faggruppe a, b, c**

Der henvises til ferieloven.

Twister vedrørende ferieloven kan behandles fagretligt.

Der indbetales feriepenge hver måned, samt ved arbejdsophør til 3F Feriekasse, som forestår udbetalingen.

**Stk. 2. Øvrige aftaler - gældende for faggruppe a, b, c**

Der henvises til de almindeligt gældende regler på arbejdsmarkedet, herunder

- a. hoved- og samarbejdsaftalen mellem DA og FH (der oprettes samarbejdsudvalg, hvis en af parterne ønsker det).
- b. aftalen om tidsbegrænset ansættelse mellem DA og FH
- c. aftalen om uddannelses- og samarbejdsfond mellem HORESTA og 3F.
- d. aftalen om kompetenceudviklingsfond mellem HORESTA og 3F.

**Stk. 3. Mæglingsregler - gældende for faggruppe a, b, c**

Der henvises til Normen for regler for behandling af faglig strid.

Med henblik på at forebygge problemer med efterlevelsen af overenskomsten har afdelingen mulighed for - sammen med arbejdsgiveren - at gennemgå alt relevant materiale vedrørende medarbejdernes vilkår.

**Stk. 4. Vikarbureauer - gældende for faggruppe a, b, c**

Ved anvendelse af vikarer fra vikarbureauer skal virksomheden sikre, at virksomhedens overenskomst er gældende på linje med de medarbejdere, der er ansat - eller kunne ansættes - af virksomheden.

**Stk. 5. Traditioner - gældende for faggruppe a, b, c**

Faggruppernes arbejdsområder skal forstås i lyset af branchens traditioner og sædvaner.

**Stk. 6. Elever - gældende for faggruppe a**

Uddanner virksomheden elever, er elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration gældende for disse.

**Stk. 7. Seniorordning - gældende for faggruppe a og fastansatte fra b**

Ældre medarbejdere med op til 5 år til pensionsalderen har mulighed for at konvertere særligt løntillæg og arbejdsgivers pensionsbidrag til ekstra fridage.

**§ 12. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN - gældende for faggruppe a, b, c**

Vilkårene for den enkelte ansatte på ikrafttrædelsestidspunktet må ikke forringes som følge af denne overenskomst.

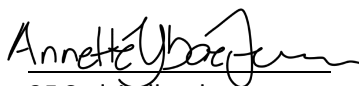
Overenskomsten kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til den 1. marts ved overenskomstfornyelsen på det øvrige arbejdsmarked, dog første gang 2028.

Selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil anden overenskomst træder i stedet eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen.

Næstved d. 1. juli 2025



Arena Næstved  
Jakob Brixvold, direktør



3F Sydsjælland

3F tager forbehold for godkendelse i kompetent forsamling

# Protokollat

I forbindelse med indgåelse af Lokaloverenskomst mellem Arena Næstved cvr. nr. 40176918 og 3F Sydsjælland d. 1. juli 2025, har nedenstående parter aftalt optrapning af Arena Næstved tillæg, optrapning af pension, samt fritagelse af fondsbidrag.

## Arena Næstved tillæg

Virksomheden indbetaler 17% af det overenskomstmæssige bidrag til Arena Næstved tillægget, i det første år efter ikrafttræden af Lokaloverenskomst.

D. 1. juli 2026 udgør indbetalingen 34% af det gældende tillæg.

D. 1. juli 2027 udgør indbetalingen 50% af det gældende tillæg.

D. 1. juli 2028 udgør indbetalingen 67% af det gældende tillæg.

D. 1. juli 2029 udgør indbetalingen 84% af det gældende tillæg.

D. 1. juli 2030 og derefter betales fuldt overenskomstmæssigt tillæg.

## Pension

I det første år efter ikrafttræden af Lokaloverenskomsten udgør pensionsbidraget fra virksomheden 2% og fra medarbejderen 1%.

Pr. 1. juli 2026 udgør pensionsbidraget fra virksomheden 4% og fra medarbejderen 1%.

Pr. 1. juli 2027 udgør pensionsbidraget fra virksomheden 6% og fra medarbejderen 2%.

Pr. 1. juli 2028 udgør pensionsbidraget fra virksomheden 8% og fra medarbejderen 2%.

Pr. 1. juli 2029 udgør pensionsbidraget fra virksomheden 10% og fra medarbejderen 2%.

Pr. 1. juli 2030 og derefter betales fuldt overenskomstmæssigt bidrag fra både virksomheden og medarbejderen.

## Fondsbidrag

Virksomheden fritages for indbetaling til Uddannelses- og Samarbejdsfonden i de første 18 måneder fra ikrafttræden af Lokaloverenskomsten.

Næstved d. 1. juli 2025



Arena Næstved

Jakob Brixvold, direktør



3F Sydsjælland