

NORMALARBEITSVERTRAG FÜR DAS IM VERKAUF BESCHÄFTIGTE PERSONAL DES DETAILHANDELS

AUSGABE 2012

Kapitel I: GELTUNGSBEREICH UND WIRKUNG

Art. 1 Geltungsbereich

¹Dieser Normalarbeitsvertrag ist auf das ganze Gebiet des Kantons Wallis anwendbar.

²Er ist anwendbar auf Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebern, die ein Detailhandelsgeschäft betreiben, und Arbeitnehmern, die im Verkauf beschäftigt sind.

³Er ist nicht anwendbar:

- a) auf Teilzeitarbeitnehmer, deren tägliche Arbeitszeit nicht zwei Stunden beträgt;
- b) auf Aushilfen, die weniger als einen Monat beschäftigt werden.

Art. 2 Wirkung

¹Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages sind anwendbar, sofern nicht durch Einzelarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag etwas anderes vereinbart wird.

²Abweichungen von den Bestimmungen betreffend Probezeit (Art. 6), Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 7), Arbeitszeit (Art. 8), täglicher Ruhezeit (Art. 10), wöchentlicher Ruhezeit (Art. 11), Ferien (Art. 12 Abs. 3 und 4), Grundlöhnen (Art. 13), Lohnzuschlägen (Art. 14) und Krankentaggeldversicherung (Art. 16) bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.

³Die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen bleiben vorbehalten.

Kapitel II: ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN

Art. 3 Verbandsfreiheit

Der Arbeitnehmer darf wegen seiner Zugehörigkeit zu einem Berufsverband nicht benachteiligt werden.

Art. 4 Berufliche Weiterbildung

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zwei bezahlte freie Tage pro Jahr, um Kurse und Vorträge, die seine berufliche Weiterbildung fördern, zu besuchen.

Art. 5 Sorgfaltspflicht

¹Der Arbeitnehmer hat das ihm anvertraute Gut und die Arbeitsgeräte sorgfältig zu behandeln.

²Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber oder seinen Stellvertreter unverzüglich auf Schäden oder Mängel an Einrichtungen oder Waren aufmerksam zu machen.

Kapitel III: ARBEITSBEDINGUNGEN

Art. 6 Probezeit

¹Ist das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit abgeschlossen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so gilt der erste Monat als Probezeit.

²Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung von sieben Tagen auf das Ende einer Woche aufgelöst werden.

Art. 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹Nach Ablauf der Probezeit gilt im ersten Dienstjahr eine Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats; ab zweitem Dienstjahr eine Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende eines Monats; ab zehntem Dienstjahr eine Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats.

²Bei Kündigung zur Unzeit (Niederkunft, Militärdienst, Krankheit, Unfall usw.) sind die Sonderbestimmungen des Obligationenrechts anwendbar (Art. 336e und ff. OR).

Art. 7bis Arbeitsvertrag

¹ Ein schriftlicher Arbeitsvertrag hat für das Personal im Monats- oder Stundenlohn, in Vollzeit- oder Teilzeitanstellung, bei regelmässiger oder unregelmässiger Beschäftigung die monatliche Arbeitszeit, den Beschäftigungsgrad und den Lohn festzulegen.

² Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer das im Vertrag festgesetzte Arbeitsvolumen zuzuweisen. Ansonsten bleibt der Arbeitgeber für die nicht geleisteten Stunden zur Lohnzahlung an den Arbeitnehmer verpflichtet.

³ Im Rahmen von Teilzeitverträgen sind monatliche Abweichungen bis zu plus 25 oder minus 25 Stunden zulässig. Für die Stunden, die diese 25 Stunden überschreiten, ist jedoch ein Zeit- oder Geldzuschlag von 25% geschuldet. Ein Überschreiten der maximalen Normalarbeitsdauer, die im Normalarbeitsvertrag, in einem Gesamtarbeitsvertrag oder im Unternehmen festgesetzt ist, ist in allen Fällen ausgeschlossen.

Art. 8 Arbeitszeit

¹Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:

a) 43 Stunden für die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer in Handelsbetrieben, die im gleichen oder benachbarten Gebäude insgesamt mehr als 20 Arbeitnehmer im Verkauf beschäftigen;

b) 44 Stunden im Jahresdurchschnitt in den übrigen Betrieben und Fremdenverkehrsstationen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf aber 48 Stunden nicht übersteigen.

²Tägliche Pausen am Vormittag und Nachmittag von je 15 Minuten sind in der wöchentlichen Höchstarbeitszeit inbegriffen.

³Bei der Festsetzung des Arbeitsplanes soll der Arbeitgeber, soweit es mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist, den Wünschen der Arbeitnehmer Rechnung tragen.

⁴ Die wöchentliche Arbeitszeit ist vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zwei Wochen im Voraus mitzuteilen. Dringende Fälle bleiben vorbehalten.

⁵ Die tägliche Höchstarbeitszeit, Pausen inbegriffen, darf 10 Stunden nicht überschreiten und die wöchentliche Arbeitszeit ist in jedem Fall einzuhalten.

⁶ Arbeitnehmende mit Familienpflichten oder schwangere Frauen dürfen nach 18h30 oder am Sonntag nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Art. 9 Überzeit

¹Überzeitarbeit kann vom Arbeitgeber aus dringenden Gründen gefordert werden.

²Für Überzeitarbeit bezahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Lohnzuschlag von 25 %. Im Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann Überzeitarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Der Ausgleich hat innert vierzehn Wochen zu erfolgen.

³ Zwischen 18h30 und 21h00 geleistete Arbeit ist mit einem Zuschlag von 25 % zu entschädigen oder durch Freizeit mit einem Zuschlag von 25 % auszugleichen, insofern die Arbeit vor 16h00 aufgenommen wurde. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine nicht bezahlte Pause von 30 Minuten und zu Lasten des Arbeitgebers auf eine ausreichende Mahlzeit. Bei Fehlen der Mahlzeit bezahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Pauschalentschädigung von Fr. 15.--.

⁴ Für ausnahmsweise am Sonn- oder Feiertag geleistete Arbeit ist ein Lohn- oder Zeitzuschlag von 50 % zu entrichten.

⁵ In touristischen Orten sind die in den Absätzen 3 und 4 vorgesehenen Zuschläge nicht geschuldet.

Art. 10 Tägliche Ruhezeit

Die Mindestdauer der täglichen Ruhezeit beträgt für Männer 10, für Frauen 11 und für Jugendliche 12 aufeinander folgende Stunden (Eidg. Arbeitsgesetz ArG).

Kapitel IV: WÖCHENTLICHE RUHEZEIT, FERIEN

Art. 11 Wöchentliche Ruhezeit

¹Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf zwei Ruhetage pro Woche.

² Das Personal kann 6 Tage pro Woche, im Maximum während 4 aufeinander folgenden Wochen, beschäftigt werden. Die nicht erhaltenen Ruhetage müssen unverzüglich nach Ablauf der vier Wochen gewährt werden. Wird der Nachbezug nicht innert dieser Frist gewährt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Lohn- oder Zeitzuschlag von 50 %. Diese Erhöhung besteht nicht für Betriebe in touristischen Orten. Mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber in den touristischen Orten jeweils einen halben wöchentlichen Ruhetag auf das Saisonende übertragen. Diese übertragenen halben Ruhetage sind dann am Saisonende zusammenhängend zu gewähren.

³Fällt ein wöchentlicher Ruhetag auf einen Feiertag, wird keine Ersatzruhe gewährt; ein Anspruch darauf bleibt aber bestehen, wenn der Feiertag auf einen anderen Wochentag fällt.

⁴ (neu) Mindestens einmal pro Monat ist der zweite wöchentliche Ruhetag unmittelbar vor oder nach einem Sonn- oder Feiertag zu gewähren. Diese Regel gilt nicht für Betriebe in touristischen Orten.

Art. 12 Ferien

¹Jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien im Jahr (Art. 329a OR).

²Ab vollendetem 20. Altersjahr beträgt die Feriendauer mindestens vier Wochen (Art. 329a OR).

³Ab 50. Altersjahr und 10 Jahren Berufstätigkeit besteht ein Ferienanspruch von fünf Wochen.

⁴Freie Tage und Abwesenheiten, die gemäss Artikel 4 und 15 vom Arbeitgeber vergütet werden, gelten nicht als Ferientage.

Kapitel V: LÖHNE

Art. 13 Löhne

¹Der Lohn soll den Aufgaben, der Ausbildung, den Fähigkeiten und den Dienstjahren des Arbeitnehmers Rechnung tragen.

²Der Lohn ist monatlich zu bezahlen. Die Auszahlung hat bis spätestens am 3. des folgenden Monats zu erfolgen.

³Die Minimallöhne des Normalarbeitsvertrages werden, gemäss nachstehender Skala, erhöht und stabilisiert auf den Landesindex der Konsumentenpreise Ende Oktober 2011.

Personal im Verkauf, mit Fähigkeitsausweis oder gleichwertiger Ausbildung

Ausbildung von zwei Jahren im ersten Dienstjahr	Fr. 3'440.--
ab dem dritten Dienstjahr	Fr. 3'610.--

Ausbildung von drei Jahren im ersten Dienstjahr	Fr. 3'640.--
ab dem dritten Dienstjahr	Fr. 3'840.--

Personal im Verkauf, ohne Ausbildung im ersten Dienstjahr ab 18 Jahre alt	Fr. 3'190.--
--	--------------

Aushilfspersonal im Stundenlohn

	Qualifiziert	Nicht qualifiziert
Aushilfen im ersten Dienstjahr	Fr. 19.50	Fr. 17.55

⁴Die Löhne werden jedes Jahr in Berücksichtigung der Wirtschaftslage sowie der eventuellen Teuerung geprüft.

Art. 14 Lohnzuschlag

¹Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen Lohnzuschlag von

- a) 25 % für Nachtarbeit
- b) 50 % für die Arbeit an Sonntagen und offiziellen Feiertagen

²Die Betriebe in Fremdenverkehrsgebieten und in Grenzorten werden von den Bestimmungen von Absatz 1 Buchstabe b dieses Artikels ausgenommen, soweit die Vorschriften über den Ladenschluss das Offenhalten dieser Betriebe gestatten.

Kapitel VI: VERSICHERUNGEN**Art. 16** Krankentaggeldversicherung

¹Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse, welche die Freizügigkeit zusichert, für ein Taggeld von 80 % des Lohnes für 720 Tage innert 900 aufeinander folgenden Tagen.

²Arbeitgeber und Arbeitnehmer können eine um höchstens fünfzehn Tage aufgeschobene Taggeldversicherung vereinbaren. Während der Wartezeit garantiert der Arbeitgeber 80 % des Lohnes.

³Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen je die Hälfte der Prämien.

⁴Der Arbeitgeber schliesst eine Mutterschaftsversicherung ab, die den Lohn während sechzehn Wochen deckt. Die Arbeitnehmerin hat nur Anspruch auf diese Leistungen, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum Tage der Niederkunft 270 Tage gedauert hat. Diese Prämien werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin hälftig geteilt.

Art. 17 Unfallversicherung

¹Die Arbeitnehmer sind gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) vom 20. März 1981 zu versichern.

²Der Arbeitnehmer bezahlt die Prämien der obligatorischen Nichtberufsunfallversicherung.

Art. 18 Berufliche Vorsorge

Die Arbeitnehmer sind gemäss Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 zu versichern.

Kapitel VII: VERSCHIEDENES**Art. 19** Streitfälle

¹Zivilstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis werden durch den kantonalen Arbeitsgericht gemäss den Bestimmungen von Artikel 343 des Obligationenrechts entschieden.

²Streitfälle, deren Streitwert Fr. 30'000.-- übersteigt, sind dem ordentlichen Richter zu unterbreiten.

Art. 20 Schlussbestimmungen

¹Die Bestimmungen des Obligationenrechts betreffend den Arbeitsvertrag sind für alle Fragen anwendbar, die nicht durch diesen Normalarbeitsvertrag geregelt sind.

²Vorbehalten bleiben die bei Inkrafttreten dieses Normalarbeitsvertrages für den Arbeitnehmer bereits bestehenden günstigeren Vereinbarungen.