

ARBEITSRECHTLICHE FRAGEN RUND UMS CORONAVIRUS

DIE CORONA-KRISE HAT ERHEBLICHE AUSWIRKUNGEN AUF DIE ARBEITSWELT. WIR ERKLÄREN, WAS DIES FÜR ARBEITNEHMER UND ARBEITGEBER BEDEUTET.

BEI SCHLIESSUNG DES BETRIEBS AUFGRUND BEHÖRDLICHER ANORDNUNG

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn der Betrieb des Arbeitgebers auf behördliche Anordnung geschlossen werden muss?

Ja. Die Schliessung des Betriebs auf behördliche Anordnung gehört nach überwiegender Auffassung zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers. Dieser befindet sich in Annahmeverzug nach Art. 324 OR. Der Arbeitgeber bleibt diesfalls zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Rechtlich ungeklärt und umstritten ist, ob und – gegebenenfalls – in welchem Umfang der Arbeitnehmer aufgrund seiner Treuepflicht gehalten ist, die "verpassten" Arbeitsstunden nachzuholen.

Kann der Betrieb in diesem Fall anordnen, dass der Arbeitnehmer Überstunden abbauen muss?

Die Kompensation von Überstunden durch Freizeit setzt grundsätzlich das Einverständnis des Arbeitnehmers voraus (Art. 321c Abs. 2 OR). Eine einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber ist jedoch zulässig, wenn diese Möglichkeit arbeitsvertraglich vorgesehen ist. Ungeachtet dessen kann der Abbau von Überstunden auch gestützt auf die Treuepflicht geboten sein.

Kann der Betrieb auch anordnen, dass der Arbeitnehmer Ferien beziehen muss?

Grundsätzlich ist dies kurzfristig nicht möglich. Nach einer Faustregel müssen Ferien drei Monate im Voraus angeordnet werden. In der aktuellen ausserordentlichen Situation können die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Treuepflicht jedoch gehalten sein, kurzfristige Anordnungen über den Bezug von einzelnen Ferientagen zu akzeptieren, sofern beispielsweise noch ein Ferienguthaben aus dem Vorjahr besteht und so die üblichen Ferien nicht tangiert sind. Rechtlich ungeklärt und umstritten ist schliesslich, ob ausserordentliche Betriebsferien, die wegen der Corona-Krise auf ein dringliches betriebliches Bedürfnis zurückgehen und unvorhersehbar waren, auch kurzfristiger (z.B. 14 Tage im Voraus) angeordnet werden können. Als Alternative zu prüfen ist auf alle Fälle die Möglichkeit von Kurzarbeit.

BEI AUFRECHTERHALTUNG DES BETRIEBS

Welche Schutzmassnahmen muss der Arbeitgeber zum Schutz seiner Arbeitnehmer ergreifen?

Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet, die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu schützen. Er hat namentlich dafür zu sorgen, dass die "Empfehlungen für die Arbeitswelt" des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) in seinem Betrieb umgesetzt werden. Unterlässt dies der Arbeitgeber, so ist der Arbeitnehmer berechtigt, von der Arbeit fernzubleiben, ohne deswegen seinen Lohnanspruch zu verlieren.

Kann der Arbeitgeber Überstunden anordnen?

Ja, falls die betrieblichen Bedürfnisse es erfordern, kann der Arbeitgeber die Leistung von Überstunden anordnen. Der Arbeitnehmer ist diesfalls gestützt seine Treuepflicht gehalten, Überstunden zu leisten, soweit ihm dies zugemutet werden kann (Art. 321c Abs. 1 OR).

Kann der Arbeitgeber Home-Office anordnen?

Auch wenn Home-Office arbeitsvertraglich nicht vereinbart ist, ist der Arbeitnehmer in der aktuellen Situation aufgrund seiner Treuepflicht gehalten, auf Anordnung des Arbeitgebers Home-Office zu leisten. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen und allfällige Auslagen zu ersetzen.

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn er am Coronavirus erkrankt ist?

Ja. Wenn der Arbeitnehmer wegen Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert ist, hat ihm der Arbeitgeber nach Art. 324a Abs. 1 OR für eine beschränkte Zeit den Lohn weiterhin zu bezahlen. Anstelle dieser Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers kann auch eine allfällige Krankentaggeldversicherung zum Zug kommen.

Was ist zu tun, wenn ein Arbeitnehmer Symptome wie Atembeschwerden, Husten oder Fieber zeigt?

Grundsätzlich darf ein Arbeitnehmer nur dann von der Arbeit fernbleiben, wenn er wegen Krankheit arbeitsunfähig ist, was bei Atembeschwerden, Husten oder Fieber nicht zwingend der Fall sein muss. Aktuell hat das BAG allerdings die Empfehlung erlassen, bei Atembeschwerden, Husten oder Fieber zu Hause zu bleiben, weil dies typische Symptome für eine Infizierung mit dem Coronavirus sind. Weist der Arbeitnehmer solche Symptome auf, hat er dies aufgrund seiner Treuepflicht dem Arbeitgeber zu melden. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall anordnen, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung in Form von Home-Office erbringt. Ist Home-Office nicht möglich, muss der Arbeitnehmer zu Hause bleiben, hat aber Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Darf ein Arbeitnehmer, der zur Risikogruppe gehört, seine Arbeit verweigern, weil er Angst hat, angesteckt zu werden?

Als besonders gefährdet gelten Personen ab 65 Jahren und Personen, die insbesondere folgende Erkrankungen aufweisen: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen, Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen, und Krebs. Ein Arbeitnehmer, der zu dieser Risikogruppe gehört, macht seine besondere Gefährdung durch persönliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber geltend. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bestätigung beizubringen, wonach er zur Risikogruppe gehört. Hinsichtlich der Arbeitsverpflichtung von Arbeitnehmern, die zur Risikogruppe gehören, hat der Bundesrat in der COVID-19-Verordnung folgende Regelung getroffen:

- Grundsätzlich muss der Arbeitgeber seinen besonders gefährdeten Arbeitnehmern ermöglichen, ihre angestammte Arbeitsverpflichtung oder eine gleichwertige Ersatzarbeit im Home-Office zu verrichten.
- . Ist die Präsenz des Arbeitnehmers vor Ort jedoch aus betrieblichen Gründen ganz oder teilweise unabdingbar oder kann der Arbeitnehmer nicht im Home-Office beschäftigt werden, so darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Ort in dessen angestammten Tätigkeit oder einer gleichwertigen Ersatzarbeit beschäftigen, wenn er die Abläufe und/oder den Arbeitsplatz so anpasst, dass der besonders gefährdete Arbeitnehmer geschützt ist. Der Arbeitnehmer darf die ihm zugewiesene Arbeit ablehnen, wenn der Arbeitgeber keine genügenden Schutzmassnahmen trifft. Auch darf der Arbeitnehmer die ihm zugewiesene Arbeit ablehnen, wenn er die Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus trotz der vom Arbeitgeber getroffenen Massnahmen aus besonderen Gründen als zu hoch für sich erachtet. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bestätigung beizubringen, wonach die Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus trotz der getroffenen Schutzmassnahmen für ihn zu hoch ist.
- Ist eine Umstellung auf Home-Office nicht möglich und kann der Arbeitnehmer vor Ort nicht beschäftigt werden, muss der Arbeitgeber den Lohn dennoch weiterhin bezahlen.

Darf ein Arbeitnehmer, der nicht zur Risikogruppe gehört, seine Arbeit verweigern, weil er Angst hat, angesteckt zu werden?

Nein, dies stellt eine unbegründete Arbeitsverweigerung dar. Sie hat zur Folge, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen Lohn schuldet. Bei anhaltender Arbeitsverweigerung kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer sogar fristlos kündigen.

Darf ein Arbeitnehmer von der Arbeit fern bleiben, weil er Kinderbetreuungspflichten zu übernehmen hat, nachdem die Kita/die Schule geschlossen wurde?

Die Betreuung der eigenen Kinder stellt eine gesetzliche Pflicht dar (Art. 276 ZGB). Wird die Kita/die Schule geschlossen, dürfen Arbeitnehmer für gewöhnlich bis zu drei Tage der Arbeit fern bleiben, um die Betreuung ihrer Kinder neu zu organisieren. Können die Arbeitnehmer in der aktuellen Situation keine anderweitige Kinderbetreuung sicherstellen, dürfen sie der Arbeit auch länger fern bleiben und ihre Kinder selber betreuen. Umstritten ist, ob die Arbeitnehmer während dieser Zeit Anspruch auf Lohnfortzahlung des Arbeitgebers haben. Das Arbeitsgericht Zürich hat diese Frage im Jahr 2010 im Zusammenhang mit der Schweinegrippe verneint. Nun hat der Bundesrat per Verordnung beschlossen, dass Eltern mit Kindern bis zum vollendeten 12. Altersjahr Anspruch auf eine Erwerbsausfallentschädigung haben, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, weil die Fremdbetreuung ihrer Kinder ausgefallen ist. Besucht das Kind eine Sonderschule oder erhält es einen Intensivpflegezuschlag der IV, so berechtigt das Kind bis zum vollendeten 20. bzw. 18. Altersjahr zum Anspruch. Der Anspruch besteht ab dem 4. Tag des Arbeitsunterbruchs. Kein Anspruch besteht, wenn die Arbeit von zu Hause aus möglich ist (Home-Office). Ebenfalls kein Anspruch besteht während der Schulferien, es sei denn, die für die Schulferien geplante Betreuungslösung stehe wegen des Coronavirus nicht zur Verfügung (z.B. Betreuung durch die zur Risikogruppe gehörenden Grosseltern). Die anspruchsberechtigten Personen haben ihren Anspruch selbständig bei der AHV-Ausgleichskasse geltend zu machen. Bei Lohnfortzahlung des Arbeitgebers kann dieser die Entschädigung gegenüber der AHV-Ausgleichskasse geltend machen.

Darf ein Arbeitnehmer von der Arbeit fern bleiben, weil er die Betreuung seiner Kinder persönlich übernommen hat und sie nicht mehr in die Kita schickt, da er Angst hat, seine Kinder könnten sich dort anstecken?

Nein. Falls die Kinder nicht aufgrund einer behördlichen Anordnung zu Hause bleiben müssen, stellt dies eine unbegründete Arbeitsverweigerung des Arbeitnehmers dar. Sie hat zur Folge, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen Lohn schuldet. Bei anhaltender Arbeitsverweigerung kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer sogar fristlos kündigen.

Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Lohn, wenn er nicht aus den Ferien zurückkehren kann, weil die am Ferienort zuständige Behörde die Ausreise nicht erlaubt?

Nein, es handelt sich um ein objektives Leistungshindernis, das nicht zur Risikosphäre des Arbeitgebers gehört. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Es liegt aber auch keine unbegründete Arbeitsverweigerung vor, die bei anhaltender Dauer zur fristlosen Kündigung berechtigen würde.

Sind bereits geplante Ferien zu beziehen, obwohl die Ferien nicht in der gewünschten Feriendestination verbracht werden können?

Bereits abgesprochene und bewilligte Ferien sind grundsätzlich zu beziehen. In der aktuellen Situation könnte der Zweck der Ferien, nämlich die Erholung, indes fraglich sein. Bei einer allfälligen Verschiebung der Ferien ist den betrieblichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Lohn, wenn er nicht zur Arbeit erscheinen kann, weil er von der Behörde unter Quarantäne gestellt wird?

Eine Person, die krankheitsverdächtig oder ansteckungsverdächtig ist, kann behördlich unter Quarantäne gestellt werden. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer "aus Gründen, die in seiner Person liegen", an der Arbeitsleistung verhindert und hat nach Massgabe von Art. 324a OR Anspruch auf Lohnfortzahlung. Der Arbeitgeber, der den Lohn fortzahlt, kann gegenüber der AHV-Ausgleichskasse eine Erwerbsausfallsentschädigung geltend machen.

Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Lohn, wenn er nicht zur Arbeit erscheinen kann, weil sein Wohnort (Gemeinde) unter Quarantäne gestellt wird oder weil der Bundesrat eine Ausgangssperre für die ganze Schweiz beschliesst?

Da hier der Grund für die Arbeitsverhinderung nicht in der Person des Arbeitnehmers liegt, sondern auf eine grossflächige staatliche Anordnung zurückzuführen ist, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben allerdings zu prüfen, ob eine Umstellung auf Home-Office möglich ist.

Diese Fragen und Antworten haben ausschliesslich informativen Zweck und können eine Rechtsberatung nicht ersetzen. Die Rudolf & Bieri AG lehnt jede Haftung für diese Informationen ab. Bei Bedarf beraten wir Sie gerne persönlich.

Emmenbrücke, den 22. April 2020