

26.04.2016

Dr. iur. Bernhard Madörin

Steuer- u. Treuhandexperte
Zugelassener Revisionsexperte RAB
Zugelassener Versicherungsvermittler FINMA

Wenn Angestellte ausfallen und wie die Unternehmung reagiert

Sehr geehrte Damen und Herren

In diesem Newsletter wollen wir uns mit den Rechten und Pflichten der Beschäftigten bzw. der Unternehmung bei einem Arbeitsausfall befassen.

Krankheitsbedingte Abwesenheit der Beschäftigten

Wir nehmen für diese erste Analyse einen Ausfall von bis zu einem Monat. Die Konsequenz daraus ist, dass in einer ersten Linie das schweizerische Arbeitsvertragsrecht, wie es in Obligationenrecht definiert ist, als rechtliche Grundlage zur Beurteilung von arbeitsrechtlichen Fragen gilt. Das Gesetz sieht vor, dass die Unternehmung für solche kurzfristigen Ausfälle eine Lohnfortzahlungspflicht hat und demgemäss der Beschäftigte Anspruch auf einen vollen Lohn hat. Damit führen kraft Gesetz kurzfristige Arbeitsausfälle infolge Krankheit nicht zu einer Reduktion des Salärs. Die Firma ist verpflichtet, 100% des Salärs zu zahlen und die Angestellte hat Anspruch auf 100% Lohnzahlung, trotz ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit am Arbeitsplatz.

Wie ist die Lohnfortzahlung geregelt?

Bei längerfristigen Abwesenheiten, infolge Krankheit, hängt die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab. Je länger das Arbeitsverhältnis gedauert hat, desto länger ist die Firma verpflichtet, das Salär bei Krankheit zu bezahlen. Diese kann bis zu einem halben Jahr andauern. Die Interpretation bezüglich der Fortzahlung verweist auch auf verschiedene kantonale Übungen, wie die sogenannte Basler Skala oder Berner Skala. Nach Ablauf dieser Frist endet die Lohnfortzahlungspflicht.

Die meisten Firmen in der Schweiz haben eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Dabei hat sich in den meisten Fällen eingebürgert, dass im Krankheitsfall nach einer Wartezeit von einem Monat eine Lohnfortzahlungspflicht von 80% des versicherten Salärs während zwei Jahren versichert ist. Dabei tritt der Anspruch gegenüber der Versicherungsgesellschaft auf die Lohnfortzahlung als Surrogat an den Angestellten. Damit wird die Firma zum Durchlaufposten, oder in langfristigen Krankheitsfällen wird direkt von der Versicherungsgesellschaft das Salär an den Mitarbeitenden bezahlt. Offen dazu ist die Behandlung während der Wartezeit bis zum Eintreten der Leistungen aus der Krankentaggeldversicherung. Bei exakter rechtlicher Interpretation müsste ein Arbeitgeber, der eine Krankentaggeldversicherung hat, während dieser ersten Phase nur 80% des Salärs bezahlen, also die

genau gleiche Summe, welche anschliessend in Prozenten durch die Krankentagegeldversicherung definiert ist. In den meisten Fällen hat sich jedoch eingebürgert, dass hier seitens des Unternehmens keine Reduktion erfolgt. Wenn eine Unternehmung dieser Praxis folgt und diese ist im Betrieb bekannt, so kann sie sich im Einzelfall davon nicht distanzieren und ist verpflichtet, diese Praxis gegenüber allen Angestellten konsequent zu befolgen.

Die Lohnfortzahlungspflicht bei kurzfristigen Abwesenheiten, infolge Unfall, ist ähnlich geregelt. Dabei ist es aber so, dass anstelle von unterschiedlichen Lösungen in Gesamtarbeitsverträgen oder kantonalen Übungen ein schweizerisches Unfallversicherungsgesetz besteht, welches für alle Angestellten in der Schweiz obligatorisch ist und damit auch für alle Unternehmungen eine 80-prozentige Lohnfortzahlungspflicht ab dem 3. Tag vorsieht. Auch hier ist die Übung der meisten Firmen so, dass bei kurzfristigen Ausfällen der volle Lohn bezahlt wird und erst bei Eintritt der Leistungspflicht der Unfallversicherung der tiefere Lohn von 80% vergütet wird.

Wie ist mit verschuldeten und unverschuldeten Absenzen umzugehen?

Zu den allgemeinen Regeln für verschuldete und unverschuldete Absenzen gilt, dass der Angestellte eine Informationspflicht gegenüber dem Unternehmen hat. Für Absenzen die im Voraus gemeldet werden, wie Heirat, Todesfällen und anderes, konkretisieren meist Reglemente oder Gesamtarbeitsverträge den Anspruch auf freie Tage.

Bei den unverschuldeten Absenzen ist der Mitarbeitende gehalten, die Firma so rasch wie möglich über seine Absenz zu informieren. In der Regel erfolgt die Abmeldung bei krankheitsbedingten Abwesenheiten am ersten Tag der Abwesenheit. In vielen Fällen sehen Arbeitsreglemente oder Weisungen des Unternehmens vor, dass innerhalb von ein bis drei Tagen Arztzeugnisse eingereicht werden müssen. Dies ist keine Schikane, sondern ein Anspruch der Unternehmung auf dokumentierte Information.

Was für Krankheit und Unfall gilt, zählt auch bei Absenzen infolge Schwangerschaft. Dazu gibt es keine nennenswerten Unterschiede. Im Anschluss an die Schwangerschaft kennt das schweizerische Recht den bezahlten Mutterschaftsurlaub, der wie Militärdienst über die Erwerbsersatzordnung entschädigt wird.

Vollzeitstellen vs. Teilzeitstellen

Diese Ansprüche auf Abgeltung und Lohnfortzahlung infolge Krankheit und Unfall sind gleich anwendbar für Vollzeitstellen oder Teilzeitstellen. Für kurzfristige Ausfälle werden in der Regel die vollen Lohnbestandteile vergütet und bei längeren Abwesenheiten erfolgt eine 80-prozentige Zahlung, wie in der Versicherung vorgesehen. Jemand in Teilzeit, zum Beispiel 50%, erhält so der nach der Karenzfrist 80% von 50%. Etwas schwieriger ist die Beurteilung für Absenzen beim Personal im Stundenlohn. Dies hängt sehr stark von der Praxis der Firma ab. Im Streitfalle wird oft die durchschnittliche geleistete Arbeitszeit der letzten paar Monate als Basis genommen und die daraus resultierende durchschnittliche Vergütung ist dem Angestellten zu entschädigen. Die Gerichtspraxis dazu ist nicht reichhaltig, da es in vielen Fällen um wenig Geld geht und auf der einen Seite die Firmen grosszügig sind und auf der anderen Seite die Beschäftigten im Stundenlohn kaum rechtlich gegenüber dem Unternehmen vorgehen.

Kündigung während der Abwesenheit

Während der zeitlichen ausfallbedingten Abwesenheit infolge von Krankheit oder Unfall besteht ein gesetzlicher Kündigungsschutz. Kündigungen die vor Eintritt von Krankheit und Unfall ausgesprochen werden, stehen während der Abwesenheit still, die Lohnfortzahlungspflicht besteht. Nach Ablauf der Lohnfortzahlung läuft die Frist wieder weiter bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, danach endet das Arbeitsverhältnis. Das heisst, dass während der ersten Zeit vertragliche oder gesetzliche Lohnfortzahlungen laufen und dass bei der Fähigkeit der Wiederarbeitsaufnahme der volle Lohn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu vergüten ist. Kündigungen während solchen Abwesenheiten sind nichtig.

Bei längerer Abwesenheit kommt die Invalidenversicherung ins Spiel

Nach Ablauf der vertraglichen oder gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht endet die Verpflichtung den Lohn zu bezahlen. Die meisten Versicherungen sehen für eine Abwesenheit eine Lohnfortzahlungspflicht von zwei Jahren vor. Diese Frist ist bei vielen Unternehmen koordiniert zur beruflichen Vorsorge. Bei längerfristigen Arbeitsunfähigkeiten sollte es so sein, dass nach Beendigung der Unfalltaggelder oder der Krankentaggelder die Leistungen der Invalidenversicherung als berufliche Vorsorge zu laufen beginnen. Ist diese Frist harmonisiert, besteht eine optimale Versicherungsdeckung. Ist diese Frist nicht harmonisiert, können sich bei Lücken zusätzliche Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Abdeckung des Salärs ergeben. Ist sie in dem Sinne nicht harmonisiert, dass beide Fristen sich überschneiden, so wird die Lohnzahlung kraft Gesetzes auf 90% plafoniert. Damit besteht eine doppelte Prämienbelastung, ohne dass sich daraus mehr Leistungen ergeben. Die Firma ist gehalten, dies mit einem Versicherungsberater oder einer Versicherungsberaterin zu koordinieren.

Letztlich ist auch der Angestellte in einer Eigenverantwortung. Tatsächlich ist es so, dass für die meisten Beschäftigten so auf diesem Weg und mit diesem schweizerischen Versicherungssystem eine weitgehende Abdeckung für Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall und Unfall besteht. Auf jeden Fall empfehlenswert ist, dass der Mitarbeitende mit einer Versicherung allfällige persönliche Versicherungslücken analysiert und gegebenenfalls deckt. Diese können sich ergeben durch besondere Pflichten gegenüber Kindern, anderen Personen und dergleichen. Es kann aber auch sein, dass bei Vollinvalidität zusätzliche Leistungen erwünscht sind, die das Leben im schlimmsten Falle angenehmer machen.

Freundliche Grüsse

artax Fide Consult AG

Mitglied von Morison International

Gartenstrasse 95, Postfach, 4002 Basel
Tel: +41 61 225 66 66, Fax: +41 61 225 66 67
info@artax.ch, www.artax.ch