

Corona-Epidemie: Rechtliche Fragen

Arbeitsrechtliche Fragen

Welche Folgen hat das Fernbleiben von der Arbeit aus Angst vor einer möglichen Ansteckung?

Solange keine offizielle behördliche Anweisung vorliegt, handelt es sich in diesem Fall um eine unbegründete Arbeitsverweigerung. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung des Arbeitgebers. Bei anhaltender Verweigerung kann ihm der Arbeitgeber fristlos kündigen. Erscheint der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit, kann dies auch als Aufgabe der Arbeitsstelle gewertet werden. In beiden Fällen hat der Arbeitgeber eventuell Anspruch auf eine Entschädigung (er kann beispielsweise ein Viertel des Monatslohns zurückbehalten).

Dürfen Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben, weil sie ihre gesunden Kinder nicht in die Schule schicken – aus Angst vor einer Ansteckung?

Ohne Vorliegen einer behördlichen Anweisung handelt es sich um ein ungerechtfertigtes Fernbleiben von der Arbeitsstelle. Somit besteht bei längeren Absenzen oder nach vorgängiger Verwarnung die Möglichkeit der fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber. Eventuell hat er einen Anspruch auf Entschädigung. Das betrifft nur den Fall, wenn das Kind gesund ist.

Darf ein Arbeitnehmer die Arbeit wegen Ansteckungsgefahr verweigern?

Falls die Verweigerung begründet ist (beispielsweise, wenn ein Arbeitgeber die Hygienevorschriften nicht einhält oder keine Massnahmen zum Schutz des Personals trifft), darf die Arbeit verweigert werden. Dabei besteht Lohnfortzahlungspflicht durch den Arbeitgeber.

Was geschieht, wenn ein Arbeitnehmer kranke Kinder oder andere kranke Angehörige im gleichen Haushalt betreuen muss?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einem Elternteil gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang von bis zu 3 Tagen pro Krankheitsfall frei zu geben. Unter Umständen kann ein Arbeitnehmer auch länger von der Arbeit befreit werden, wenn dies aus medizinischen Gründen gerechtfertigt ist. Diese Arbeitsbefreiung wird der unverschuldeten Verhinderung an der Arbeitsleistung im Sinne von Art. 324a OR gleichgestellt, sodass der Lohn für eine beschränkte Zeit gemäss kantonalen Skalen geschuldet ist (beispielsweise gemäss Zürcher Skala: Im 1. Dienstjahr 3 Wochen, im 2. Dienstjahr 8 Wochen, im 3. Dienstjahr 9 Wochen, im 4. Dienstjahr 10 Wochen). Die Eltern haben sich allerdings zu bemühen, weitere Absenzen durch eine geeignete Organisation zu verhindern.

Welche Verpflichtungen haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei einer Einschränkung des öffentlichen Verkehrs?

Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, sich beim Arbeitgeber zu entschuldigen, wenn er zu spät oder gar nicht an seiner Arbeitsstelle erscheinen kann. Eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht nur, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit von zu Hause aus erledigt.

Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer seiner Arbeit nicht nachkommen kann, da er aufgrund von Schulschliessungen die Betreuung seiner Kinder übernehmen muss?

Hier herrscht Uneinigkeit. Die Sicht des SECO ist: Der Arbeitgeber muss während eines beschränkten Zeitraumes den Lohn weiter entrichten, je nach Skala. Andere Juristen sind der Meinung, dass keine Fortzahlungspflicht besteht. Deshalb gibt es in diesem Fall keine genaue Antwort.

Kann der Betrieb im Pandemiefall Betriebsferien beschliessen?

Ein Betrieb kann grundsätzlich keine Betriebsferien beschliessen, dies obwohl gemäss Gesetz der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien bestimmen kann. Er hat dabei aber den Arbeitnehmer anzuhören und auf seine Wünsche Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitnehmer hat zudem ein Recht auf frühzeitige Zuteilung der Ferien (im Allgemeinen drei Monate im Voraus).

Muss ein Betrieb seinen Angestellten weiterhin Lohn entrichten, wenn er aufgrund eines behördlichen Beschlusses geschlossen wird?

Der Betrieb trägt das Risiko. Es besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung. Der Arbeitnehmer kann allerdings auf Grund seiner Treuepflicht unter Umständen dazu verpflichtet werden, die «verpassten» Arbeitszeiten nachzuholen.

Schuldet ein Arbeitgeber seinen Angestellten weiterhin Lohn, wenn er den Betrieb aus eigenem Entschluss schliesst – beispielsweise aus Angst vor einer Ansteckung während einer Pandemie?

Für den Arbeitgeber besteht Lohnfortzahlungspflicht. Die Arbeitnehmer schulden keine Nachleistung der Arbeitszeit.

Ist es sinnvoll, einen Betriebspandemieplan zu erstellen?

Das zuständige Bundesamt empfiehlt, eine Pandemieplanung zu erstellen. Das Seco hat auf die wichtigsten Punkte hingewiesen, die in einem *Handbuch* festgehalten sind.

Vertragsrechtliche Fragen

Kann ich im Pandemiefall einen säumigen Kunden mahnen und betreiben?

Solange der Bundesrat keinen Rechtsstillstand beschliesst, gelten weiterhin die Bestimmungen des Obligationenrecht (OR).

Gilt die fristgerechte Erfüllung der vertraglich geschuldeten Leistung auch im Pandemiefall?

Die vertraglich geschuldete Leistung ist fristgerecht zu erfüllen, ausser wenn die fristgerechte Erfüllung unzumutbar ist. Es ist empfehlenswert, entsprechende Vereinbarungen zu treffen, zum Beispiel bezüglich Fristerstreckungen und dem Entfallen allfälliger Konventionalstrafen.

Weiterführende Informationen

Factsheet der Schweizerischen Vereinigung Beratender Ingenieurunternehmen (usic)

Informationen u.a. in Zusammenhang mit der Schliessung von Baustellen:

www.arbeitgeber.ch/allgemein/leitfaden-fuer-arbeitgeber-zum-coronavirus

Das vorliegende Dokument basiert auf dem «*FAQ Pandemie und Betriebe*» des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO).