


MURI
RECHTSANWÄLTE AG



**RECHTE DES ARBEITGEBERS
BEI ABSENZEN DES ARBEITNEHMERS**

PETER MURI, RECHTSANWALT, WEINFELDEN



MURI RECHTSANWÄLTE AG - SCHMIDSTRASSE 9 - CH-8570 WEINFELDEN
TELEFON +41 71 622 00 22 - FAX +41 71 622 00 23
WWW.MURI-ANWAELTE.CH - INFO@MURI-ANWAELTE.CH

Inhaltsübersicht

- 1. Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers**
- 2. Versicherungslösung**
- 3. Beweis der Arbeitsunfähigkeit**
 - 3.1 Arztzeugnis**
 - 3.2 Inhalt des Arztzeugnisses**
 - 3.3 Rückwirkendes Arztzeugnis**
 - 3.4 Gefälligkeitszeugnis**
 - 3.5 Detailliertes Arztzeugnis**
 - 3.6 Recht des Arbeitgebers auf vertrauensärztliche Untersuchung**
- 4. Folgen bei ungerechtfertigten Absenzen**
- 5. Kündigung und Sperrfristen**
- 6. Spezialfall: Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit**
- 7. Fazit**

1. Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers

Voraussetzungen:

- Arbeitsunfähigkeit oder Unzumutbarkeit der Arbeitsleistung
- Kein grobes Selbstverschulden des Mitarbeitenden
- Grund in der Person des Mitarbeitenden
- Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses (3 Monate)



Berner Skala

Basler Skala

Zürcher Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung	Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung	Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. Jahr	1 Monat	2. und 3. Jahr	2 Monate	2. Jahr	8 Wochen
3. und 4. Jahr	2 Monate	4. bis 10. Jahr	3 Monate	3. Jahr	9 Wochen
5. bis 9. Jahr	3 Monate	11. bis 15. Jahr	4 Monate	4. Jahr	10 Wochen
10. bis 14. Jahr	4 Monate	16. bis 20. Jahr	5 Monate	pro weiteres Jahr	Je eine zusätzliche weitere Woche
15. bis 19. Jahr	5 Monate	ab 21. Jahr	6 Monate		
20. bis 25. Jahr	6 Monate				

2. Versicherungslösung

- Keine Schlechterstellung im Vergleich zu Bestimmungen im OR
- Gleichwertigkeit bejaht, wenn Versicherung
 - mind. 80% des Lohnes ausrichtet
 - während mind. 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen
 - hälftige Prämie durch Arbeitgeber bezahlt werden
- U.a. Abschluss einer Krankentaggeldversicherung zwingend (z.B. GAV)
- Vertraglich festhalten, dass Versicherungsleistungen anstelle der Lohnfortzahlungspflicht treten



Was hat der Mitarbeitende für einen Lohnanspruch?

Fallbeispiel 1

Der Mitarbeitende ist während 15 Tagen arbeitsunfähig. Der Arbeitgeber hat eine Krankentaggeldversicherung mit einer Wartefrist von 30 Tagen abgeschlossen.

Was hat der Mitarbeitende für einen Lohnanspruch? Welche Varianten sind denkbar?

- Regelung während Wartefrist?
- Regelung während Karenzfrist?

3. Beweis der Arbeitsunfähigkeit

Fallbeispiel 2

Im Arbeitsvertrag ist vorgesehen, dass ab dem 3. Tag ein Arztzeugnis beizubringen ist. Der Mitarbeitende kommt dieser Vorschrift nicht nach.

Kann die Lohnzahlung eingestellt werden?

Fallbeispiel 3

Der Mitarbeitende ist sehr häufig krank, allerdings immer nur für ein oder zwei Tage.

Kann der Arbeitgeber ein Arztzeugnis verlangen?

3. Beweis der Arbeitsunfähigkeit

Beweispflicht bei Mitarbeitenden

3.1 Arztzeugnis

- **Regeln** über die Vorlage eines Arztzeugnisses
 - Arbeitgeber hat jederzeit das Recht
 - Ausser anderslautende vertragliche Regelung



3.2 Inhalt des Arztzeugnisses

- Personalien des Mitarbeitenden
- Ursache der Arbeitsunfähigkeit
- Beginn, Grad und Dauer
- Die Diagnose darf nicht aufgeführt werden
- Eventuell nächster Arzttermin

3.3 Rückwirkendes Arztzeugnis

Fallbeispiel 4

Der Mitarbeitende meldet sich am 01.11.2018 krank und ist seither der Arbeit ferngeblieben. Er reicht ein Arztzeugnis ein, dass eine Arbeitsunfähigkeit ab 01.11.2018 attestiert und vom 06.11.2018 datiert.

Wie ist dieses Zeugnis zu deuten?

3.3 Rückwirkendes Arztzeugnis

- Je länger Rückwirkung, desto geringer Beweiswert
- Recht des Arbeitgebers, Auskunft über **Datum des Beginns der Arbeitsunfähigkeit, Ausstellung und Erstkonsultation** zu verlangen

3.4 Gefälligkeitszeugnis

- Das Arztzeugnis ist eine **Urkunde** im Sinne des Strafgesetzbuches
- Ausstellung und Verwendung eines unwahren Zeugnisse ist **strafbar**
- Möglichkeit der **Strafanzeige** oder **Meldung** bei der FMH

3.5 Detailliertes Arztzeugnis

- Es braucht zunächst eine **Arbeitsplatzbeschreibung**
- Zusammen mit der Arbeitsplatzbeschreibung unterzeichnet der **Mitarbeitende** eine **Einverständniserklärung** für ein detailliertes Arztzeugnis
- **Kosten** für den Arbeitgeber: CHF 60.00

3.6 Recht des Arbeitgebers auf vertrauensärztliche Untersuchung

- **Zweifel** des Arbeitgebers an **Richtigkeit** des Zeugnisses
- Vorliegen **objektiver Anhaltspunkte**
- Vertragliche Grundlage?
- **Treuepflicht** des Mitarbeitenden
- **Vorgehen bei Weigerung**
 - Unverzögliche schriftliche **Abmahnung**
 - Gleichzeitig **Frist** für Termin beim Vertrauensarzt ansetzen
 - Recht des Arbeitgebers, die **Lohnzahlungen einzustellen**



■ **Vorgehen bei widersprüchlichen Ergebnissen**

- Konfrontation des **behandelnden Arztes** mit Zeugnis des Vertrauensarztes
- **Schriftliche Aufforderung** zur Arbeit mit **Androhung der Lohneinstellung**
- **RISIKO**: Gerichtliche Geltendmachung des Lohnanspruchs durch Mitarbeitenden

4. Folge bei ungerechtfertigten Absenzen

Fallbeispiel 5

Der Mitarbeitende ist wegen eines Rückenleidens krankgeschrieben. Der Arbeitgeber erfährt, dass der Mitarbeitende während der Krankschreibung Renovationen an seinem Haus vorgenommen hat.

Was sind die Folgen?

- **Vorübergehende** Einstellung der Lohnfortzahlung
- **Definitive** Einstellung der Lohnfortzahlung
- **Disziplinarmaßnahme**, falls vertraglich geregelt
- **Ordentliche** Kündigung
- **Fristlose** Kündigung



5. Kündigung und Sperrfristen

Fallbeispiel 6

Der Mitarbeitende wird am 31.03.2018 per 31.05.2018 gekündigt. Er erkrankt in der Folge vom 15.04.2018 bis zum 30.04.2018.

Wann endet das Arbeitsverhältnis?

Sperrfristen

- Im 1. Dienstjahr: 30 Tage
- Vom 2. bis zum 5. Dienstjahr: 90 Tage
- Ab dem 3. Dienstjahr: 180 Tage
- Vorsicht: Kündigung kann missbräuchlich sein
- Vertragliche Abänderung Endtermin

6. Spezialfall: Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

- Arbeitgeber hat **Lohnfortzahlungspflicht**
- Lehre und Rechtsprechung **verneinen** Sperrfristen
- Arbeitgeber hat **Fürsorgepflicht** (alles Zumutbare unternehmen, um Umstände zu beseitigen)
- Arbeitgeber kann ein **detailliertes Arzzeugnis** verlangen
- Arbeitgeber kann **vertrauensärztliche Untersuchung** anordnen
- Mitarbeitender ist verpflichtet, **wahrheitsgetreue Auskunft** zu geben (Treuepflicht)

7. Fazit

Gerne fasse ich kurz zusammen, was für Arbeitgeber bei Absenzen von Mitarbeitenden besonders wichtig ist:

- Arbeitsvertragliche Vereinbarung, dass Arbeitgeber jederzeit ein Arztzeugnis verlangen kann
- Arbeitsvertraglich regeln, dass Arbeitgeber eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen kann
- Abklären, ob Krankentaggeldversicherung obligatorisch ist
- Bei Krankentaggeldversicherung eventuell während der Wartefrist 80% des Lohnes bezahlen
- Eventuell zwei Karenztage einbauen
- Versicherungsleistungen treten anstelle der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers
- Arbeitsverhältnis wird nur um effektive Dauer der Krankheit verlängert

MURI
RECHTSANWÄLTE AG



MURI RECHTSANWÄLTE AG - SCHMIDSTRASSE 9 - CH-8570 WEINFELDEN
TELEFON +41 71 622 00 22 - FAX +41 71 622 00 23
WWW.MURI-ANWAELTE.CH - INFO@MURI-ANWAELTE.CH

MURI
RECHTSANWÄLTE AG



Peter Muri
lic. iur., Rechtsanwalt
Schmidstrasse 9
8570 Weinfelden

www.muri-anwaelte.ch
info@muri-anwaelte.ch

Telefon 071 622 00 22
Fax 071 622 00 23