

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit – ein Überblick

Übersicht zu den Rechten und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden

Immer wieder kommt es vor, dass ein Arbeitnehmer aufgrund Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit – teilweise mehrere Monate – ausfällt. In einem solchen Fall sieht sich ein Arbeitgeber grundsätzlich mit Lohnfortzahlungen sowie Kündigungssperrfristen konfrontiert. Etwas anders sieht nun aber die Rechtslage bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit aus.



Stress am Arbeitsplatz: Im Extremfall kann er es dem Arbeitnehmer verunmöglichen, seine Arbeitsleistung an seinem gewohnten Arbeitsplatz zu erbringen.

Bild Adobe Stock

Von Melanie Jauch, lic. iur. Rechtsanwältin

Was ist arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit? Bei der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer – im Gegensatz zur normalen Arbeitsunfähigkeit – nur in Bezug auf seine konkrete Arbeitsstelle arbeitsunfähig. An einem anderen Arbeitsplatz

ist er jedoch normal einsatzfähig und in seiner privaten Lebensgestaltung gar nicht oder kaum eingeschränkt. Häufig tritt diese Art von Arbeitsunfähigkeit bei psychischen Belastungen wie Stress, persönliche Konflikte oder Mobbing am Arbeitsplatz auf, welche es dem Arbeitnehmer verunmöglichen, seine Arbeitsleistung an seinem ge-

wohnten Arbeitsplatz zu erbringen. Der Verdacht einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit besteht ferner häufig in denjenigen Fällen, in welchen unmittelbar kurz vor oder unmittelbar kurz nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit attestiert wird.

Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers

Ist ein Arbeitnehmer infolge Krankheit unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate dauerte oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Die Dauer der Lohnfortzahlung hängt vom Kanton und den verschiedenen Skalen ab.

Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht grundsätzlich auch bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit. Massgebend hierfür ist einzig und allein die Frage, ob der Arbeitnehmer seine Arbeitstätigkeit ausüben kann oder nicht, unabhängig davon, ob er in seiner Freizeitgestaltung ebenfalls eingeschränkt ist.

Zusammenspiel mit der Krankentaggeldversicherung

Oft hat ein Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, welche die gesetzlich vorgesehene Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ersetzt. Im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit entrichtet die Krankentaggeldversicherung nach einer gewissen Wartezeit Taggeldleistungen im Umfang von 80% des Lohnes in der Regel für eine beschränkte Zeit. Problematisch wird es nun aber, wenn die Krankentaggeldversicherung nach einer gewissen Zeit ihre Leistungen einstellt. Dem Arbeitnehmer obliegt im Privatversicherungsrecht eine Schadensminderungspflicht. Aus diesem Grund kann eine Krankentaggeldversicherung dem Arbeitnehmer nach länger andauernder arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit eine Frist ansetzen, um sich eine neue Arbeitsstelle zu suchen und ihre Leistungen bei Ablauf der Frist einstellen. Ob nach einer solchen Einstellung die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers wieder auflebt, ist umstritten, wird aber in der neueren Lehre tendenziell verneint.

Kündigungssperrfristen

Ist ein Arbeitnehmer unverschuldet durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit im 1. Dienstjahr während 30 Ta-



Rechtsanwältin Melanie Jauch ist bei der Muri Rechtsanwälte AG in Weinfelden tätig.

gen, ab dem 2. bis 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem 6. Dienstjahr während 180 Tagen nicht kündigen (sogenannte Sperrfristen). Ist die Kündigung bereits ausgesprochen, steht die Kündigungsfrist während der Sperrfrist still. Die Lehre und kantonale Rechtsprechung verneinen grundsätzlich die Anwendbarkeit der Sperrfristen bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit. Begründet wird dies mit dem Zweckgedanken der oben genannten Bestimmung. Dieser besteht im Schutzbedürfnis des kranken Arbeitnehmers vor einem Stellenverlust, solange er aufgrund seiner Krankheit keine intakten Chancen hinsichtlich einer Neuanschließung aufweist. Bei einem Arbeitnehmer, welcher nun aber lediglich in Bezug auf die konkrete Arbeitsstelle arbeitsunfähig, im Übrigen aber normal einsetzbar ist, liegt keine rechtlich relevante Beeinträchtigung der Anstellungschancen vor, und die Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber steht ihm grundsätzlich offen.

Dies hat zur Folge, dass eine Kündigung, die während einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen wird, gültig erfolgt beziehungsweise eine bereits laufende Kündigungsfrist infolge einer später eintretenden arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit nicht unterbrochen wird.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Selbst wenn keine Kündigungssperrfristen zur Anwendung gelangen, hat

der Arbeitgeber zu beachten, dass er vor einer allfälligen Kündigung aufgrund seiner Fürsorgepflicht zunächst alles ihm Zumutbare unternehmen muss, um die Umstände, die beim Arbeitnehmer zur Verhinderung der Arbeitsleistung führen, zu lösen beziehungsweise zu beseitigen. Andernfalls läuft der Arbeitgeber Gefahr, dass die von ihm ausgesprochene Kündigung als missbräuchlich qualifiziert wird. Insbesondere soll hier geprüft werden, ob der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen beschäftigt werden kann, für welchen die Arbeitsunfähigkeit nicht besteht. Gemäss der herrschenden Lehre ist der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts auch ohne vertragliche Abmachung dazu berechtigt.

Auskunftspflicht des Arbeitnehmers

Die Praxis zeigt, dass es für einen Arbeitgeber oft nicht ersichtlich ist, ob eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliegt, da das heutige Standard-Arztzeugnis keine entsprechende Information beinhaltet. Einerseits können die Arbeitgeber von einem detaillierten Arztzeugnis Gebrauch machen, sofern der Arbeitnehmer zustimmt, oder sie können einen Vertrauensarzt beiziehen. Andererseits ist ein Arbeitnehmer aufgrund seiner Treuepflicht grundsätzlich dazu verpflichtet, auf entsprechende Anfrage des Arbeitgebers wahrheitsgetreu darüber Auskunft zu geben, ob die Erbringung der vertraglich geschuldeten Leistung an einem anderen Arbeitsort möglich wäre.

RECHTSAUSKÜNFTE

Die IHK Thurgau bietet ihren Mitgliedern unentgeltliche Rechtsauskünfte an. Sie arbeitet mit der Kanzlei Muri Rechtsanwälte AG in Weinfelden zusammen.

Anfragen sind zu richten an Muri Rechtsanwälte AG, Weinfelden (www.muri-anwaelte.ch, info@muri-anwaelte.ch oder Telefon 071 622 00 22).

Die Mitglieder der IHK erhalten dort eine Erstbeurteilung ihrer rechtlichen Fragen.