

Mitgliederinformation

Coronavirus: Lohnfortzahlungspflicht und Kündigung eines mit Covid-19 infizierten Mitarbeitenden

Eine Covid-19-Infektion wird im Grundsatz wie jede andere Krankheit mit Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bzw. Leistungen einer Krankentaggeldversicherung abgedeckt. Eine selbstverschuldete Covid-19-Infektion kann jedoch zu rechtlichen Fragestellungen führen.

Ein Mitarbeitender, der sich nachgewiesenermassen mit dem Covid-19-Virus infiziert hat, muss zum eigenen und zum Schutz Dritter von der Arbeit fernbleiben, bis er nicht mehr infektiös ist. Während dieser Zeit erhält er seinen Lohn über die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers (Art. 324a OR) bzw. Taggeldleistungen einer Krankentaggeldversicherung (Art. 45a GAV Metzgereigewerbe). Hat sich der Mitarbeitende jedoch durch ein selbstverschuldetes Handeln, beispielsweise mit dem nächtelangen Besuch eines unbelüfteten Clubs ohne Einhaltung der Abstands- und Hygienemassnahmen, infiziert, kann je nach Einzelfall die Ansicht vertreten werden, dass der Mitarbeitende gegen seine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgeber verstossen hat. Denn der Mitarbeitende muss auch in seiner Freizeit seiner Arbeitsfähigkeit Sorge tragen. Tut er dies nicht, verstösst er gegen diese Pflicht. Zwar kann der Arbeitgeber nicht generell in seine Freizeitgestaltung eingreifen und beispielsweise den Besuch von Clubs verbieten. Doch haben sowohl Arbeitgeber wie auch Mitarbeitende verantwortungsbewusst Anstrengungen zur Verhinderung der zweiten Welle zu unternehmen. Dazu gehört beispielsweise das Vermeiden des Besuchs von Clubs, so wie dies die National COVID-19 Science Task Force in ihrem Bericht vom 3. Juli schreibt. Ein Selbstverschulden wird dann angenommen, wenn man jegliche Form der Sorgfaltsregel beiseite lässt und wider besseres Wissen handelt. Daher wird von Arbeitgeberseite die Ansicht vertreten, dass eine Kündigung und ein Verneinen der Lohnfortzahlungspflicht im Raum stehen und je nach Einzelfall trotz Erkrankung möglich sind. Diese Ansicht wird von Seiten der Gewerkschaften vor allem mit dem Hinweis auf die Ausrichtung einer EO-Entschädigung bei behördlich angeordneten Quarantänemassnahmen (jedoch nicht bei Selbstisolation!) bestritten. Daher sind allenfalls im Raum stehende Kündigungen und Verlust der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber restriktiv zu handhaben, da die Hürden für die Annahme von Selbstverschulden des Mitarbeitenden hoch sind. Eine exakte Abwägung der verschiedenen Interessen ist einzelfallbezogen sorgsam vorzunehmen. In jedem Fall ist so weit wie möglich abzuklären, wo sich der Mitarbeitende mit Covid-19 angesteckt hat, denn wer sich beispielsweise in öffentlichen Verkehrsmitteln oder in einem Restaurant infiziert, verliert seinen Anspruch auf Lohnfortzahlungspflicht und Kündigungsschutz nicht. Wie auch immer wird der Beweis, dass die Covid-19-Infektion mit Selbstverschulden verursacht wurde, schwer zu führen sein. Eine restriktive Auslegung des Sachverhalts rechtfertigt sind zudem, da noch keine Leitentscheide des Bundesgerichts vorliegen und es noch keine gefestigten Lehrmeinungen zu diesem Thema gibt.

Link zum Bericht der National COVID-19 Science Task Force:

<https://ncs-tf.ch/de/policy-briefs/national-covid-19-science-task-force-alarmiert-ueber-anstieg-der-sars-cov-2-infektionen-03-july-20-ge>

Coronavirus: Folgen einer Covid-19-Quarantänemassnahme nach der Rückkehr aus einem Risikoland

Wenn Mitarbeitende in ein Risikoland reisen, müssen sie die bei der Rückreise vorgeschriebene Quarantäne ohne Entschädigung befolgen. Davon ausgenommen sind Geschäftsreisen. Die Vorschriften sind für die Arbeitgeber angemessen und helfen, einen weiteren Lockdown zu verhindern.

Ab dem 6. Juli müssen Schweizer, die in ein vom Bundesrat bestimmtes Risikoland gereist sind, die ersten zehn Tage nach der Rückreise in Quarantäne verbringen. Damit will das Bundesamt für Gesundheit eine zweite Welle von Ansteckungen mit dem Coronavirus verhindern.

Aus [Sicht des Bundes](#) kann einem Arbeitnehmer ein Verschulden vorgeworfen werden, wenn er sich in ein Risikogebiet begibt und bei der Rückreise die behördlich angeordnete Quarantäne antreten muss. Bei einer solchen selbstverschuldeten Arbeitsverhinderung hat der Arbeitnehmer kein Anrecht auf eine Entschädigung. Zum einen entfällt die im Obligationenrecht geregelte Lohnfortzahlung des Arbeitgebers. Zum andern gilt gemäss der neuen Covid-19-Verordnung die bisherige EO-Taggeldentschädigung nicht mehr. Weiter zu beachten ist, dass gemäss Aussage des Bundes auch die Kurzarbeitsentschädigung wegfallen kann. Somit empfiehlt es sich, die Mitarbeitenden vor einer Reise in ein Risikoland auf den Wegfall der Lohnzahlung für die nachfolgende Quarantäne hinzuweisen, am besten schriftlich.

Geschäftsreisen in ein Risikoland sollten zurückhaltend durchgeführt werden. Ist eine solche unverzichtbar, muss der Arbeitgeber aufgrund seiner Anweisung zur Reise die Lohnfortzahlung während der nachfolgenden Quarantäne übernehmen.

Ob der Arbeitgeber seiner Belegschaft eine Reise in ein Risikoland verbieten kann, ist im Einzelfall zu entscheiden, jedoch im Grundsatz wohl zu verneinen. Denn die Weisungen des Arbeitgebers können sich nur auf die Arbeit, nicht jedoch auf die Freizeit beziehen. Im Einzelfall bleibt jedoch wie auch immer abzuwägen, ob das Interesse des Mitarbeitenden an der Reise gegenüber dem Interesse des Arbeitgebers auf einen nach den Ferien einsatzfähigen Mitarbeiter überwiegt. Wenn sich der betroffene Mitarbeitende einer Weisung widersetzt, kann der Arbeitgeber einen Verweis oder eine Verwarnung aussprechen. Ausserdem wird der Mitarbeitende schadenersatzpflichtig, wenn dem Arbeitgeber wegen einer Pflichtverletzung ein Schaden entsteht.

Link zur Liste der Risikoländer:

<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/empfehlungen-fuer-reisende/quarantaene-einreisende.html#-2060676916>

Ein Merkblatt zu diesem Thema, das den Mitarbeitenden abgegeben werden kann, findet sich auf der Homepage des SFF.

Link zum Merkblatt: <https://sff.ch/de/aktuelles/meldungen/coronavirus.php>

Disclaimer

Diese Mitgliederinformation verfolgt ausschliesslich einen informativen Zweck. Der Schweizer Fleisch-Fachverband SFF lehnt jede Haftung ab, die sich im Zusammenhang mit der Anwendung oder der Unterlassung einer Handlung durch diese Mitgliederinformation ergeben kann. Zudem empfehlen wir, sich über die entsprechenden Homepages der Behörden zu informieren, da aufgrund der aktuellen Lage immerzu Änderungen möglich sind: