

Der Lohn – Zahlung und Pflichten in einer Krise

ZAHLTAG Lohnfortzahlung in Zeiten der Corona-Krise: In welchen Fällen muss der Arbeitgeber den Lohn weiterzahlen?

AUTORIN ISABEL HÖHENER

Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht gegenüber Arbeitnehmern. Dazu gehört u.a., dass sie die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen haben, indem sie geeignete Massnahmen im Betrieb vorsehen.

Ist ein Arbeitnehmer wegen Krankheit oder anderer Gründe an seiner Arbeit verhindert, erhält er seinen Lohn in der Regel für eine bestimmte oder unbestimmte Zeit weiter. Von Bedeutung ist, ob die Verhinderung in der Person des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers liegt. Im Rahmen der aktuellen Corona-Krise stellen sich für Unternehmen diesbezüglich zahlreiche Fragen.

Im Folgenden wird eine kurze Übersicht gegeben, welche jedoch nicht abschliessend ist und von den Besonderheiten eines Einzelfalls abstrahieren muss. Nicht erörtert wird, wie lange eine allfällige Lohnfortzahlung zu leisten ist oder ob und welche Versicherungslösungen (z. B. Krankentaggeldversicherung) bestehen.

PFLICHT ZUR LOHNFORTZAHLUNG

Die Pflicht zur Lohnfortzahlung bei Krankheit besteht generell, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Die Dauer ist vom jeweiligen Dienstalter abhängig. Personen nun, bei denen eine Corona-Infektion nur sehr leicht verläuft, oder Personen, die in Kontakt mit infizierten Personen waren, und die deswegen aufgrund behördlicher Anordnungen zu Hause bleiben müssen (Quarantäne), sind nach wie vor arbeitsfähig. Diese Personen können im Rahmen des Möglichen immer noch Arbeiten verrichten (Homeoffice). Ist Homeoffice indes nicht möglich (z. B. Handwerker, Laborant), schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Lohn trotz Fernbleibens von der Arbeit.

Erscheint ein gesunder Arbeitnehmer jedoch aus reiner Angst vor Infektion nicht zur Arbeit, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht. Vorausgesetzt ist, dass der Arbeitgeber im Betrieb alle zumutbaren Vorsichtsmassnahmen ergriffen hat (Bereitstellen von Desinfektionsmitteln, Einhaltung des Mindestabstands etc.). Schickt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer hingegen auf eigenen Wunsch nach Hause, ist er zur Lohnfortzahlung verpflichtet.

Liegt beim Arbeitnehmer eine besondere Gefährdung vor (über 65 Jahre, Vorerkrankung), ist ihm gemäss der Corona-2-Verordnung das Arbeiten von zu Hause aus zu ermöglichen. Entfällt diese Möglichkeit aufgrund der Natur der Arbeit, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Empfehlungen des BAG betreffend Hygiene und Distanz einzuhalten. Nur wenn diese Massnahmen nicht realisierbar sind, muss eine besonders gefährdete Person nicht zur Arbeit erscheinen mit der Folge, dass eine Lohnfortzahlungspflicht besteht.

BEI KINDERBETREUUNG

Arbeitnehmer, die kranke Kinder betreuen, haben grundsätzlich einen Anspruch, der Arbeit bis zu drei Tagen fernzubleiben. Was gilt jedoch, wenn die Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheinen, weil sie sich wegen der aktuell verfügbaren Schulschliessungen um ihre gesunden Kinder kümmern müssen? Die Kantone sind gemäss der Corona-2-Verordnung verpflichtet, für Betreuungsangebote für Kinder zu sorgen, die nicht privat betreut werden können. Dabei sind besonders gefährdete Personen (Grosseltern) von der Betreuung auszuklammern. Sind keine kantonalen Betreuungsangebote verfügbar, bleibt dem Arbeitnehmer nichts anderes übrig, als die Kinder selbst zu betreuen. In einem solchen (Ausnahme-)

Fall besteht in der Regel auch eine Lohnfortzahlungspflicht.

BETRIEBSSCHLIESSUNG

Muss aufgrund von Anordnungen der Behörden ein Betrieb ganz geschlossen werden und kann deswegen gar nicht mehr gearbeitet werden, vertritt das SECO die Ansicht, dass in diesem Fall der Lohn vom Arbeitgeber ebenfalls weiterhin zu entrichten ist. Diese Haltung wurde in Fachkreisen bereits stark kritisiert. Gemäss den Verlautbarungen des SECO könnten Arbeitnehmer jedoch dazu verpflichtet werden, die «verpassten» Arbeitszeiten nachzuholen.

HILFE UND MASSNAHMEN

Abschliessend ist festzuhalten, dass der Bund im Zuge der Corona-Krise zahlreiche Instrumente zur Abfederung der teilweise gravierenden wirtschaftlichen Folgen zur Verfügung stellt oder bereits vorhandene Möglichkeiten vereinfacht hat.

Dazu gehören u. a. erleichterte Bedingungen für Kurzarbeit, Gewährleistung von Überbrückungskrediten, Zahlungsaufschub bei Sozialversicherungsleistungen. Da die Rechtslage bezüglich der Massnahmen im Zuge der Corona-Krise einer erheblichen Dynamik unterworfen ist, lohnt es sich, die Website des Bundes zu konsultieren. ■

DIE AUTORIN



MLaw
Isabel Höhener ist
Rechtsanwältin
bei
Stiffler & Partner
Rechtsanwälte
Dufourstrasse 101
in Zürich