



CENTRE PATRONAL

Arbeitsrecht

Pandemie



Nr. 127 – Juli 2009

Pandemie

Im Juni 2009 hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) im Zusammenhang mit der pandemischen Grippe (H1N1) die Phase 6 ausgerufen. Sie bedeutet, dass die weltweite Verbreitung des Pandemievirus nicht mehr verhindert werden kann. Auch in der Schweiz wird gleichzeitig mit einer grossen Zahl von Krankheitsfällen und entsprechenden Absenzen von Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten gerechnet. Die vorliegende Ausgabe befasst sich mit den wesentlichen arbeitsrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit einer Pandemie.

Pflichten des Arbeitgebers

Organisatorische Massnahmen

Der Arbeitgeber ist gemäss OR 328 verpflichtet, auf die Gesundheit der Arbeitnehmer gebührend Rücksicht zu nehmen. Er hat zu deren Schutz die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Eine Rechtsprechung darüber, wie OR 328 in Bezug auf eine Pandemie auszulegen ist, besteht nicht. Unseres Erachtens können zu den organisatorischen Massnahmen die präventive Information von Mitarbeitern, die vorausschauende Planung von Massnahmen bei Ausfällen von erkrankten Mitarbeitern und die Zusammenarbeit mit den Behörden gehören. Ratsam ist auch, die Empfehlungen der entsprechenden Berufsverbände zu beachten. Zur Vorbereitung bei Pandemiegefahr stellt das Bundesamt für Gesundheit auf ihrer Homepage den Arbeitgebern ein Dokument „Pandemieplan - Handbuch für die betriebliche Vorbereitung“ zur Verfügung, welches zusammen mit der „Arbeitsgruppe Influenza“ und dem SECO erarbeitet wurde. Ziel dieser Vorbereitung ist es, einerseits den Betrieb aufrechtzuerhalten, um die Kunden weiterhin mit dem Nötigsten versorgen zu können, und andererseits das Personal am Arbeitsplatz vor Ansteckung zu schützen.

Lohnfortzahlung?

Verschiedene Gründe können dazu führen, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend nicht mehr ausüben kann: Ein Arbeitnehmer erkrankt, oder er muss sein krankes Kind pflegen, oder die Kinderkrippe, der Kindergarten oder die Schule werden geschlossen und der Arbeitnehmer muss zu seinem Kind schauen, oder die Behörde lässt den Betrieb schliessen, oder der Arbeitgeber selber schliesst für eine bestimmte Zeit seinen Betrieb, oder der Arbeitgeber verbietet einem Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit zu

erscheinen, nachdem dieser in einem Risikoland in den Ferien war. Ist der Arbeitgeber in diesen Fällen auch Lohnfortzahlungspflichtig? Es gilt zu unterscheiden.

Ist ein Arbeitnehmer selber erkrankt, besteht eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss OR 324a, Einzelarbeitsvertrag, GAV oder NAV. Ist ein Kind des Arbeitnehmers erkrankt, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung erforderliche Zeit bis zu drei Tagen zu gewähren (ArG 36/3). Der Lohn ist jedoch nur geschuldet, wenn der Arbeitnehmer auf Grund der Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht (Unterhaltungspflicht nach ZGB 276) zum Kind schauen muss, und nur für die Zeit, die für die Suche einer Ersatzlösung benötigt wird. Obschon ArG 36/3 keine Lohnfortzahlung stipuliert, limitiert sie doch indirekt die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers auf maximal drei Tage.

Wird die Kinderkrippe, der Kindergarten oder die Schule behördlich geschlossen und ist der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet, zum Kind zu schauen (insbesondere bei Kleinkindern), besteht eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, jedoch auch nur für die Zeit, die für die Suche einer Ersatzlösung benötigt wird.

Ordnet die Behörde eine Betriebsschliessung an, so ist der Arbeitgeber nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Anders ist es, wenn der Arbeitgeber seinen Betrieb wegen grosser besonderer Gefährdung vorübergehend oder ganz schliessen muss, oder wenn der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer vorübergehend verbietet, zur Arbeit zu erscheinen. In diesen Fällen besteht eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, auch wenn ein Mitarbeiter nicht erkrankt ist.

Pflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen (ArG 6/3). Er hat die Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Gesundheitsvorsorge zu befolgen, insbesondere muss er die persönlichen Schutzausrüstungen benutzen und darf die Wirksamkeit der Schutzeinrichtungen nicht beeinträchtigen (ArGV3 10/1). Der Arbeitnehmer ist strafbar, wenn er vorsätzlich oder fahrlässig gegen die Vorschriften über den Gesundheitsschutz verstösst (ArG 60).

Da bei einer Pandemie gleichzeitig zahlreiche Absenzen entstehen, kann der Arbeitgeber darauf angewiesen sein, dass die gesunden Mitarbeiter Mehrarbeit leisten. Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, wenn er diese zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann

(OR 321c/1). Gegebenenfalls sind auch die Bestimmungen über die Überzeit gemäss Arbeitsgesetz zu berücksichtigen.

Auch im Fall einer Pandemie ist es nicht zulässig, kurzfristig den Bezug von Ferien anzuordnen. Hingegen ist es grundsätzlich zulässig, bereits gewährte Ferien zu widerrufen, wenn sonst der Betrieb auf Grund zahlreicher Absenzen nicht aufrechterhalten werden kann. Jedoch hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die dadurch entstehenden Kosten (z.B. eine gebuchte Reise) zurückzuerstatten.

Gemäss Epidemiegesetz kann der Kanton eine Impfung gegen übertragbare Krankheiten, die für die Bevölkerung eine erhebliche Gefahr bedeuten, obligatorisch erklären. Hingegen kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer grundsätzlich nicht verlangen, dass er sich impfen lässt. Daraus folgt, dass der Arbeitgeber in Verzug geraten würde, wenn er einzig auf Grund dieses Motivs die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verweigern würde. Es ist unseres Erachtens jedoch nicht ausgeschlossen, dass die Einführung einer Impfpflicht durch den Arbeitgeber ausnahmsweise unter den gegebenen Umständen im konkreten Einzelfall gerechtfertigt sein könnte.

Dort wo es überhaupt möglich ist – z.B. in einem Bürobetrieb, nicht aber in einer Bäckerei – ist es bei einer Pandemie zulässig, vom Arbeitnehmer vorübergehend Heimarbeit zu verlangen – z.B. nach der Rückreise von Mitarbeitern aus Risikogebieten –, selbstverständlich gegen entsprechenden Auslagenersatz und nur solange der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig ist.



CENTRE PATRONAL

Erscheint monatlich

Abonnementspreis: Fr. 39.–/Jahr

Verantwortlicher Redaktor: Peter Schüpbach, lic.iur.

Centre Patronal Bern, Monbijoustrasse 14

Postfach 5236, 3001 Bern

Tel. +41 (0)31 3909 909, Fax +41 (0)31 3909 903

cpbern@centrepatronal.ch, www.centrepatronal.ch

© Jegliche Reproduktion ist ohne vorgängige
Genehmigung des Herausgebers untersagt.