

LOHN BEI ARBEITSVERHINDERUNG (2/2)

Ergänzende und abweichende Regelungen

Viele Unternehmen legen für die Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung spezifische Regeln fest. Die Parteien können eine dem OR gegenüber grosszügigere Lösung vorsehen (ergänzende Regelung) oder aber eine Krankentaggeldversicherung abschliessen, welche Leistungen erbringt, die den gesetzlichen mindestens gleichwertig sind (abweichende Regelung).

Ergänzende Regelung

Die Einführung einer ergänzenden Regelung ist keinen Formvorschriften unterworfen; eine mündliche oder durch konkludente Handlung getroffene Abrede reicht. Der Arbeitgeber kann zum Beispiel die von der Berner Skala vorgesehene Dauer der Lohnfortzahlung verlängern oder den Lohn auch bei Verhinderung während der Karenzfrist zahlen.

Abweichende Regelung

Art. 324a Abs. 4 OR erlaubt es den Parteien, unter zwei Bedingungen vom Gesetz abzuweichen: Erstens muss die abweichende Regelung mittels schriftlicher Abrede, Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag getroffen werden. Zweitens müssen die Leistungen der abweichenden Regelung gegenüber den gesetzlichen mindestens gleichwertig sein.

Die grosse Mehrheit der Unternehmen hat eine solche abweichende Regelung getroffen, indem sie eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat. Diese erlaubt es den Unternehmen, bei Arbeitsverhinderung von der Lohnfortzahlungspflicht befreit zu sein. Das Gleichwertigkeitserfordernis wird in der Regel als erfüllt erachtet, wenn die Versicherung während 720 Tagen Taggelder in der Höhe von 80% des Lohns erbringt, der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Prämien übernimmt und der Arbeitnehmer nicht mehr als 2-3 Karenztage dulden muss. Karenztage sind solche Tage, an denen der Arbeitnehmer weder von der Versicherung noch vom Arbeitgeber Lohn erhält. Sie sind nicht zu verwechseln mit der Wartefrist der Versicherung, während jener der Arbeitgeber weiterhin der Lohnfortzahlungspflicht untersteht.

Es gilt zu betonen, dass die schriftliche Abrede alle wesentlichen Elemente der abweichenden Regelung beinhalten muss: Höhe und Dauer der Leistungen, gedeckte Risiken, Aufteilung der Prämien und allfällige Karenztage. Es genügt, auf die allgemeinen Versicherungsbedingungen zu verweisen und diese dem Arbeitnehmer zugänglich zu machen. In der Praxis wird diese Bedingung häufig nicht erfüllt. Dies führt dazu, dass die abweichende Regelung nichtig ist und das Gesetz Anwendung findet. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer während der von der Berner Skala bestimmten Zeit 100% Lohn verlangen, obwohl der Arbeitgeber von seiner Versicherung nur 80% erhält.

Zwecks Prämiensparnis sehen die Krankentaggeldversicherungen häufig eine Wartefrist von 30 oder 60 Tagen vor. Während dieser Wartefrist ist die gesetzliche Regelung anwendbar, d.h. der Arbeitgeber muss während der von der Berner Skala bestimmten Dauer 100% Lohn zahlen. Es ist jedoch möglich, dass Arbeitgeber und -nehmer schriftlich vereinbaren, dass während der Wartefrist nur 80% Lohn ausbezahlt wird, sofern die Versicherungsleistungen anschliessend ebenfalls 80% betragen.



Obligatorische Versicherung

Ist der Arbeitnehmer obligatorisch gegen die wirtschaftlichen Folgen einer Arbeitsverhinderung versichert, so hat der Arbeitgeber den Lohn nur soweit zu entrichten, als die Versicherungsleistungen weniger als 80% des Lohnes betragen (324b OR). Konkret bedeutet dies bei einem Unfall, dass der Arbeitgeber während den ersten beiden Tagen (Wartefrist der Unfallversicherung) 80% des Lohnes zahlen muss. Verdient der Arbeitnehmer mehr als CHF 148'200.- pro Jahr (maximal versicherter Verdienst), hat der Arbeitgeber den Lohn auf 80% aufzuzahlen. Bei Mutterschaft ist umstritten, ob der Arbeitgeber den Lohn ebenfalls auf 80% ergänzen muss, wenn die Arbeitnehmerin mehr als CHF 7350.- monatlich verdient (das Maximaltaggeld der Erwerbsersatzordnung beträgt CHF 196.- pro Tag).

Achtung : Die oben erwähnte Krankentaggeldversicherung ist keine obligatorische Versicherung. Art. 324b OR ist deshalb nicht anwendbar bei Krankheit.

Schlusswort

Angesichts der Bedeutung der Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung, insbesondere bei Krankheit, ist es äusserst wichtig, dass sich der Arbeitgeber auf klare und abschliessende vertragliche und reglementarische Grundlagen abstützen kann. Leider wird in der Praxis jedoch immer wieder festgestellt, dass viele Verträge und Reglemente lückenhaft sind. Sehr häufig werden die wesentlichen Punkte der abweichenden Regelung nicht erwähnt, oder es fehlt eine Abrede in schriftlicher Form. Die wesentlichen Punkte müssen direkt im Arbeitsvertrag oder in einem Reglement, welches integrierender Bestandteil des Vertrags ist, festgehalten werden. Es wird den Arbeitgebern geraten, diese Punkte zu überprüfen und die nötigen Anpassungen rasch vorzunehmen.

April 2019

