



Q&A: Mögliche arbeitsrechtliche Probleme im Zusammenhang mit dem Coronavirus unter Schweizer Recht

Weltweit sind bis Anfang März 2020 mehr als 89'000 Menschen nachgewiesenermassen am neuartigen Coronavirus (COVID-19) erkrankt. Davon sind 3'045 gestorben, 133 ausserhalb des chinesischen Festlandes. Gemäss Angaben des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) wurde in der Schweiz mit Stand 1. März 2020 in 24 Fällen die Ansteckung mit dem Coronavirus bestätigt. Sämtliche infizierten Personen wurden isoliert. Erkrankungen wurden aus den Kantonen Aargau, Baselland, Basel-Stadt, Bern, Freiburg, Genf, Graubünden, Tessin, Waadt, Wallis und Zürich gemeldet. Es ist davon auszugehen, dass weitere Fälle auftreten werden. Für den Fall einer weiteren Ausbreitung liefert der vorliegende Beitrag Informationen zu möglichen arbeitsrechtlichen Fragen und Problemen unter Schweizer Recht in diesem Zusammenhang.

1. Kann der Arbeitgeber seinen Angestellten verbieten, ins Ausland zu reisen?

Antwort: Nein, der Arbeitgeber kann seinen Angestellten nicht vorschreiben, wohin sie in ihrer Freizeit reisen dürfen. Hingegen, wenn ein Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt wurde und nicht rechtzeitig an den Arbeitsplatz zurückkehren kann, riskiert er keinen Lohn zu erhalten (siehe Frage 3).

2. Kann der Arbeitgeber einen Angestellten verpflichten, in eine Risikoregion zu reisen?

Antwort: So lange die Schweizer Behörden (das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheit, EDA) noch keine Restriktionen ausgesprochen haben und Geschäftsreisen im Arbeitsvertrag vereinbart sind, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu Geschäftsreisen verpflichten. Falls sich der Angestellte weigert, riskiert er oder sie – abhängig von den Umständen im Einzelfall – verwarnt oder sogar fristlos entlassen zu werden. Es ist jedoch eine Einzelfallbeurteilung erforderlich.

3. Muss der Arbeitgeber weiterhin den Lohn bezahlen, wenn sich ein Arbeitnehmer in Quarantäne befindet?

Antwort: Nein, ausser der Angestellte ist selbst erkrankt. Artikel 324a des Schweizerischen Obligationenrechts ist nur anwendbar, wenn die Gründe für die Arbeitsunfähigkeit in der Person des Arbeitnehmers liegen. Hingegen sind Epidemien und von Regierungen ergriffene Massnahmen Faktoren, die ausserhalb des Arbeitnehmers liegen. Der Arbeitgeber ist daher nicht verpflichtet, in solchen Situationen den Lohn fortzuzahlen. Die Parteien können sich entscheiden, ob diese Tage als Ferien gelten sollen. Sie können auch übereinkommen, dass damit angehäuften Überstunden abgebaut werden.

Autoren



Olivier Dunant
Rechtsanwalt, Partner



Paul Michel
Rechtsanwalt, Senior Associate



Patricia Meier
Rechtsanwältin, Associate

Wenn der Arbeitnehmer ebenfalls krank ist, ist der normale Lohn während der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlen (oder Krankentaggeld, falls eine Versicherung vorhanden ist), samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Falls der Arbeitnehmer erkrankt, nachdem er in ein vom Coronavirus betroffenes Gebiet gereist ist, obwohl das EDA vor Reisen in das entsprechende Gebiet warnte, besteht keine Lohnfortzahlungsfrist für den Arbeitgeber.

4. Kann ein Arbeitnehmer sich aus Angst vor einer Ansteckung weigern zur Arbeit zu erscheinen?

Antwort: So lange die Behörden keine offiziellen Anweisungen erteilt haben, liegt eine unbegründete Arbeitsverweigerung vor. Der Arbeitnehmer hat diesfalls keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Falls der Arbeitnehmer sich unbegründet weiterhin weigert zu arbeiten, kann ihn der Arbeitnehmer in Ausnahmefällen fristlos entlassen. Der Arbeitgeber kann unter Umständen Entschädigung in der Höhe eines Viertels des Monatslohns vom Arbeitnehmer verlangen, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund von der Arbeit fernbleibt.

Wenn die Arbeitsverweigerung begründet ist, bspw., weil der Arbeitgeber Hygienevorschriften nicht einhält oder keine angemessenen Massnahmen zum Schutz des Personals trifft, darf die Arbeit grundsätzlich verweigert werden. Diesfalls besteht eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.

5. Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer verpflichten, von zu Hause aus zu arbeiten?

Antwort: Ja, falls dies die Reaktion auf ein identifiziertes Risiko ist und es aus Sicht des Arbeitnehmers zumutbar ist, dass er oder sie seine Arbeit von zu Hause aus verrichtet. Das hängt von den Umständen ab, bspw. ob der Arbeitnehmer bereits ab und zu von zu Hause aus arbeitet und die entsprechende Infrastruktur verfügbar ist. Die Arbeit von zu Hause aus (Home Office) gilt als normale Arbeitszeit und muss mit dem Normallohn vergütet werden. Zusätzlich hat der Arbeitgeber allfällige notwendige Auslagen zu entschädigen.

6. Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer verpflichten, zu Hause zu bleiben (ohne zu arbeiten)? Falls ja, muss der Arbeitgeber den Lohn bezahlen?

Antwort: Ja. Der Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmer verlangen zu Hause zu bleiben und ihn vorübergehend von der Arbeitspflicht befreien. In diesem Fall muss der Arbeitgeber den Lohn zahlen (100%). Vonseiten des Arbeitnehmers besteht keine Verpflichtung, diese Stunden später aufzuholen (ausser bei sehr kurzen Ausfällen).

7. Kann ein Arbeitgeber die Angestellten verpflichten, (sehr) kurzfristig Ferien zu beziehen?

Antwort: Nein. Der Arbeitnehmer kann zwar einseitig die Ferien anordnen, jedoch mit genügender Vorlaufzeit – mindestens drei Monate im Voraus gelten als Faustregel als angemessen – um dem Arbeitnehmer eine sinnvolle Planung der Ferien zu ermöglichen.

8. Kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmer verpflichten, ihre Ferien kurzfristig abzusagen? Falls ja, muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer dafür entschädigen?

Antwort: Falls nötig, ja. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Ferien einseitig zu bestimmen. Er muss jedoch auf die Wünsche und Interessen des Arbeitnehmers nebst den Unternehmensinteressen angemessene Rücksicht nehmen. Ferien müssen angemessene Zeit im Voraus festgelegt werden – als Faustregel gilt, mindestens drei Monate im Voraus – um dem Arbeitnehmer eine sinnvolle Planung zu ermöglichen. Arbeitnehmer sind nur verpflichtet, eine kurzfristige Verschiebung bereits festgelegter Ferien zu akzeptieren, wenn dies notwendig ist. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer für den entstandenen Schaden entschädigen.

9. Falls der Betrieb als Präventionsmassnahme aus Angst vor dem Coronavirus geschlossen wird, muss der Arbeitgeber den Lohn dennoch bezahlen?

Antwort: Ja. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Lohn der betroffenen Angestellten fortzuzahlen. Die Arbeitnehmer sind ihrerseits nicht verpflichtet, die ausgefallene Arbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen (mit Ausnahme sehr kurzzeitiger Schliessungen). Der Arbeitnehmer muss sich jedoch anrechnen lassen, was er infolge der Unmöglichkeit zu arbeiten gespart hat oder durch Arbeit für einen anderen Arbeitgeber verdient hat oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

10. Sind Arbeitgeber verpflichtet, Gesundheits- und Sicherheitsmassnahmen zu ergreifen?

Antwort: Es ist möglich, dass das BAG demnächst den Unternehmen empfiehlt, einen Pandemieplan zu erstellen. Die Unterteilung der Kompetenzen und rechtlichen Pflichten zwischen Bund, Kantonen und Unternehmen ist in den folgenden Rechtsquellen geregelt:

- Epidemiengesetz (Bundesgesetz über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten des Menschen vom 28. September 2012, EpG; SR 818.101);
- Arbeitsgesetz (Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964, ArG; SR 822.11);
- Verordnung über den Gesundheitsschutz (Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993, ArGV 3; SR 822.113);
- Verordnung vom 25. August 1999 über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gefährdung durch Mikroorganismen (SAMV; SR 832.321);
- Mögliche Pandemiepläne des BAG und der Kantone;
- Beschluss des Bundesrates vom 28. Februar 2020 die aktuelle Situation als "besondere Lage" gemäss Epidemiengesetz einzustufen und demzufolge Grossveranstaltungen mit mehr als 1000 Personen zu verbieten. Das Verbot tritt per sofort in Kraft und dauert bis mindestens am 15. März 2020.

Ihre Kontakte für Arbeitsrecht



Olivier Dunant
Partner

T: +41 22 818 45 00
olivier.dunant@eversheds-sutherland.ch



Peter Haas
Partner

T: +41 31 328 75 75
peter.haas@eversheds-sutherland.ch

eversheds-sutherland.ch

This publication is current as of March 2020. The information contained in this document is intended for informational purposes only and cannot replace an appropriate legal advice. Eversheds Sutherland Ltd., with its legal domicile in Zurich (Switzerland), can take no responsibility for actions taken based on the information contained in this document.

© Eversheds Sutherland 2020. All rights reserved. Eversheds Sutherland is a global provider of legal services operating through various separate and distinct legal entities. Eversheds Sutherland is the name and brand under which the members of Eversheds Sutherland Limited (Eversheds Sutherland (International) LLP and Eversheds Sutherland (US) LLP) and their respective controlled, managed and affiliated firms and the members of Eversheds Sutherland (Europe) Limited (each an "Eversheds Sutherland Entity" and together the "Eversheds Sutherland Entities") provide legal or other services to clients around the world. Eversheds Sutherland Entities are constituted and regulated in accordance with relevant local regulatory and legal requirements and operate in accordance with their locally registered names. The use of the name Eversheds Sutherland is for description purposes only and does not imply that the Eversheds Sutherland Entities are in a partnership or are part of a global LLP. The responsibility for the provision of services to the client is defined in the terms of engagement between the instructed firm and the client. Eversheds Sutherland Ltd., with its legal domicile in Zurich (Switzerland), is a member firm of Eversheds Sutherland (Europe) Ltd.