

Der Experte antwortet

Lohnfortzahlung trotz Einstellung der Krankentaggelder?

Mit dem Abschluss einer Krankentaggeldversicherung geht ein Unternehmen normalerweise davon aus, dass der Versicherer im Leistungsfall während (maximal) zwei Jahren Taggelder ausrichtet. Nun kann es aber durchaus sein, dass sich der Krankentaggeldversicherer – insbesondere unter Hinweis auf die sogenannte Schademinderungspflicht oder aufgrund einer ärztlichen Zweitmeinung – auf den Standpunkt stellt, es seien ab einem bestimmten Zeitpunkt keine Leistungen mehr geschuldet. Wie sieht es nun mit der Lohnfortzahlungspflicht aus, wenn der behandelnde Arzt weiterhin eine Arbeitsunfähigkeit attestiert? Die Beantwortung dieser Frage hängt von den jeweiligen Umständen des Einzelfalles ab. Geht es um die Frage, ob eine Arbeitsunfähigkeit ausgewiesen ist oder nicht, werden die unterschiedlichen Arztzeugnisse in freier Beweiswürdigung gegeneinander abgewogen. Allerdings geht es bei Leistungseinstellungen der Krankentaggeldversicherer häufig nicht mehr (nur) um die Frage der Arbeitsunfähigkeit, sondern es wird schon der Krankheitswert eines zu einer Arbeitsverhinderung führenden Leidens verneint. Dadurch verkompliziert sich die arbeitsrechtliche Situation: Die Taggeldversicherung ist als Ersatzlösung im Krankheitsfall für die (bescheidene) gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR gedacht. Wird nun aber der Krankheitswert verneint, so fehlt eine Grundvoraussetzung – nämlich das Vorliegen einer Krankheit – für die Anwendbarkeit dieser Ersatzlösung. Für die Frage der Lohnfortzahlungspflicht wäre somit in einem solchen Fall zu prüfen, ob ein anderer Verhinderungsgrund i.S. von Art. 324a OR vorliegt. Umso wichtiger ist es, die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderungen im Anstellungsreglement klar zu regeln.

Hinweis: Anlässlich des SIZ Care Forums vom 14. September 2021 hält der Autor ein Referat zum Thema «Unklarheiten bei Lohnfortzahlung und Krankentaggeld – ein juristisches Intermezzo mit einem AVB-Vergleich». Weitere Infos: www.sizcare.ch
Kurt Mettler, Rechtsanwalt

Diese Rubrik wird unterstützt durch

SIZ Care AG

Verena-Conzett-Strasse 11
CH-8004 Zürich
T 044 496 63 00
F 044 496 63 19
info@sizcare.ch, www.sizcare.ch



© PIXABAY.COM

Arbeits-sicherheit im Homeoffice

Inzwischen dürften sich viele an die Arbeit im Homeoffice gewöhnt haben. Doch wie steht es um die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu Hause? Vieles steht zwar in der Selbstverantwortung der Mitarbeitenden, doch auch als Arbeitgeber hat man seine Pflichten.

VON THOMAS BERNER

Sie sitzen in Ihrem Heimbüro vor dem PC und verspüren plötzlich Gluscht auf einen frischen Apfel. Sie machen sich auf in die Küche, nehmen aus der Schublade ein Rüstmesser, greifen zu einem Apfel und beginnen ihn wie gewohnt in Schnitze zu schneiden. Dann passiert es: Ihre Katze springt aus dem Nichts hervor, erschrecken und schneiden sich mit dem scharfen Küchen-

messer tief in den Finger, und zwar so tief, dass die Wunde genäht werden muss. Gilt dies nun als ein Arbeitsunfall, weil er im Prinzip zwar während der Arbeitszeit, nicht aber am eigentlichen Arbeitsplatz geschehen ist?

Keine Versicherungslücke

Grundsätzlich gelten Unfälle während der Arbeitszeit oder in Arbeitspausen als Berufsunfälle, sofern Arbeitnehmende sich auf dem Betriebsareal oder im Firmen-