

Pflichten & Rechte bei Arbeitsunfähigkeit

Lohnfortzahlung des Arbeitgebers bei Unfall

80% Lohnfortzahlung für den Unfalltag und die Unfalltage 2 und 3
Teilweise wird vertreten, dass der Unfalltag als Arbeitstag gilt und zu 100% zu bezahlen ist.
80% Taggeldanspruch gegenüber der Unfallversicherung ab Tag 4

Das Taggeld beträgt bei voller Arbeitsunfähigkeit (AUF) 80% des versicherten Lohnes.
Bei teilweiser AUF wird das Taggeld entsprechend gekürzt.

Das Taggeld der Unfallversicherung deckt nur die Jahreslohnsumme bis CHF 148'200.
Der darüber liegende Lohn kann über eine Zusatzversicherung abgedeckt werden. Ist dies nicht der Fall, hat der Arbeitgeber die übersteigende Lohnsumme bis 80% abzudecken.

Lohnfortzahlung des Arbeitgebers bei Krankheit

Krankheit **ohne** KTG-Versicherung

Die Lohnfortzahlungspflicht richtet sich nach OR 324a und beträgt somit 100% für eine beschränkte Zeit gemäss Berner, Basler oder Zürcher Skala.

Die Lohnfortzahlungspflicht besteht nur, sofern das Arbeitsverhältnis für mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen worden ist.

Krankheit **mit** KTG-Versicherung

Die Lohnfortzahlungspflicht richtet sich nach der KTG-Police, dem Arbeitsvertrag sowie OR 324 a Abs. 4.
Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist.

Als gleichwertig gilt:

- Bezahlung von 720 Taggeldern innerhalb von 900 Tagen
- Deckung von mind. 80% des Lohnes
- Arbeitgeber trägt mind. 50% der KTG-Prämien
- Max 2 – 3 Karenztage ohne Lohnanspruch

Durch schriftliche Abrede im Arbeitsvertrag oder Personalreglement kann die Lohnfortzahlung während der Wartefrist, die Zeit bis das KTG greift, auf 80% reduziert werden.

Ausgleich Nettolohn bei Taggeld-Zahlungen

Aufgrund der Befreiung bei den Sozialversicherungen von Taggeldern aus Unfall-, Krankheit- und Erwerbsersatz verändert sich je nachdem der Nettolohn.

Bezahlt der Arbeitgeber unverändert 100% des Lohnes, so verdient der Mitarbeitende bei Unfall, Krankheit, Mutterschaft oder Militär netto mehr als üblich, da sich die Sozialabzüge reduzieren. Eine höhere Nettolohnauszahlung während dem Fernbleiben aus genannten Gründen widerspricht aber dem Sinn einer Lohnausfallversicherung und der Gerechtigkeit gegenüber arbeitsfähigen Mitarbeitenden.

Um einen Mehrverdienst zu vermeiden, kann eine Lohnkappung vorgenommen werden. Der Lohn wird manuell reduziert, so dass der Auszahlungsbetrag gleich hoch bleibt wie „normal“. Allfällige GAV-Vorschriften oder Abmachungen dazu im Einzelarbeitsvertrag sind in jedem Fall zu beachten.

Voraussetzung für eine Lohnkappung ist die Formulierung des Nettolohnausgleichs im Arbeitsvertrag oder Personalreglement. Die Formulierung könnte wie folgt aussehen:

Lohnausgleich im Falle von Lohnersatzleistungen

Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, dann darf die Höhe der Nettolohnauszahlung bei Arbeitsverhinderung die Nettolohnhöhe bei Arbeitsleistung nicht übersteigen. Namentlich werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, insbesondere die bei Arbeitsverhinderung entfallenen Sozialversicherungsabzüge.

Der Bruttolohn wird über eine separate Lohnart soweit korrigiert, bis der Nettolohn der „normalen“ Auszahlung entspricht. Die Lohnart ist Sozialversicherungs- und Quellensteuerpflichtig wie die Lohnart „Monatslohn / Stundenlohn“. Auf dem Lohnausweis ist sie unter Position 1 „Lohn“ auszuweisen.

Ferien während der Arbeitsunfähigkeit

Darf der Mitarbeiter während einer Arbeitsunfähigkeit in die Ferien reisen?

Es gilt zu unterscheiden zwischen:

Arbeitsunfähigkeit

Ferienunfähigkeit

Die Unterscheidung hat der behandelnde Arzt aufgrund von Angaben des Mitarbeiters und der Art wie er seine Ferien zu verbringen gedenkt vorzunehmen. So kann es durchaus sein, dass ein Mitarbeiter gesundheitlich nicht in der Lage ist seine Arbeit auszuführen – sich jedoch problemlos am Strand unter Palmen erholen kann.

In diesem Fall wäre er zwar **arbeitsunfähig**, aber nicht **ferienunfähig**.

Ein solcher Ferienbezug ist einem allfälligen Leistungserbringer (Unfall-/KTG-Versicherer) mitzuteilen.

Während der bezogenen Ferien ist 100% Lohn geschuldet, da der Arbeitgeber keinen Anspruch hat auf Taggelder des Versicherers. Im Gegenzug kann das Ferienguthaben um die bezogenen Ferientage reduziert werden.

Ferienkürzung wegen Arbeitsunfähigkeit

Um die Ferienkürzung zu vereinfachen, empfehlen wir im Arbeitsvertrag oder dem Personalreglement zu erwähnen, dass die Ferienkürzung nach Kalenderjahren und nicht nach Dienstjahren erfolgt.

1) Verhindert durch eigenes Verschulden des Arbeitnehmers

Gemäss OR 329b Abs 1 ergibt sich bezüglich der Ferienkürzung **keine Schonfrist**.

Eine Kürzung ist zulässig, wenn der Arbeitnehmer insgesamt für mehr als einen vollen Monat an der Arbeitsleistung verhindert ist.

z.B. bei einem Unfall den der Arbeitnehmer wegen Alkohol selbst verschuldet hat.

AUF von 2.5 Monate = Kürzung von 2/12

2) Verhindert OHNE eigenes Verschulden des Arbeitnehmers

Gemäss OR 329b Abs 2 ergibt sich bezüglich der Ferienkürzung eine **Schonfrist von 1 Monat**. Eine Ferienkürzung findet somit nur statt bei einer AUF von mehr als 2 Monaten.

z.B. Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes

AUF von 2.5 Monate = Kürzung von 1/12

3) Verhindert wegen Schwangerschaft

Gemäss OR 329b Abs 3 besteht während der ersten **2 Monate** der Abwesenheit eine **Schonfrist** während welcher keine Kürzung vorgenommen werden darf.

z.B. AUF von 3.5 Monate = Kürzung von 1/12

Während des 14 wöchigen Mutterschaftsurlaubes dürfen die Ferien nicht gekürzt werden.

Auszahlung von Ferienguthaben am Ende des Arbeitsverhältnisses

Bei folgenden Ausnahmen darf das Ferienguthaben ausbezahlt werden:

- Wenn keine Möglichkeit mehr besteht die Ferien während der Kündigungsfrist zu beziehen.
- Bei fristloser Entlassung.
- Bei Todesfall.

Die Berechnung der Ferianauszahlung gestaltet sich wie folgt:

Jahreslohn (inkl. 13. ML) : (261 Tage – Jahrestguthaben Ferientage) x Restguthaben Ferientage

z.B. Auszahlung von 3 Ferientagen

Jahreslohn von CHF 90'000

Jahrestguthaben Ferien 4 Wochen (20 Tage)

Berechnung

CHF 90'000 : (261 Tage – 20 Tage) = CHF 373.45

3 Ferientage x CHF 373.45 = CHF 1'120.35 Auszahlungsbetrag Brutto

BVG Prämien-Befreiung bei Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Monaten

Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Monaten sollten folgende Punkte geklärt, respektive beachtet werden:

Prüfen Sie bitte das BVG-Reglement hinsichtlich Prämienbefreiung.

Die meisten Reglemente sehen eine Beitragsbefreiung vor ab dem 4. Monat der AUF. Das bedeutet, die Pensionskasse übernimmt ab dem 4. Monat der AUF die gesamten BVG-Beiträge.

Um eine Befreiung der Beiträge zu erwirken, muss ein entsprechendes Formular bei der Pensionskasse eingereicht werden. Dieses wird von der Versicherung zur Verfügung gestellt.

Wegfall der Familienzulagen bei Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Monaten

Bei Beendigung der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers erfolgen entweder keine weiteren Zahlungen mehr oder die Zahlung von Taggeldern. In diesen beiden Fällen wird der monatliche AHV-pflichtige Mindestverdienst von CHF 592 pro Monat nicht mehr erfüllt. Das Nichterfüllen des Mindestlohnes muss der Ausgleichskasse gemeldet werden, weil in diesem Fall der Anspruch auf Familienzulagen entfällt.

Vermeiden von AHV-Lücken bei Arbeitsunfähigkeit von mehr als 1 Jahr

Bei Langzeit-Arbeitsunfähigkeit von mehr als einem Jahr kann es passieren, dass der Arbeitnehmer keinen AHV-pflichtigen Lohn mehr erhält, da die Taggelder der Kranken- und Unfallversicherung nicht Sozialversicherungspflichtig sind.

In diesem Fall sollte der Arbeitnehmer darauf aufmerksam gemacht werden, dass er sich als Nichterwerbstätiger meldet. Mit der Meldung kann eine Beitragslücke bei der AHV vermieden werden.

Die Beiträge werden dann von der Sozialversicherung aufgrund von Vermögen und Renten berechnet.