

Fürs Nichtstun willst du auch noch Geld?! – Die Tücken der Lohnfortzahlung

Grundsatz «Ohne Arbeit kein Lohn»

Allgemein gilt im Arbeitsrecht der Grundsatz «Ohne Arbeit kein Lohn». Wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die er sich selber zuschreiben muss (z.B. verschlafen oder Bus verpasst), keine Arbeitsleistung erbringen kann oder will, so muss ihm der Arbeitgeber auch keinen Lohn bezahlen. Es gilt aber: keine Regel ohne Ausnahme. Die wichtigste gesetzliche Ausnahme ist die sog. Lohnfortzahlungspflicht bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung (Unfall, Krankheit, Schwangerschaft etc.) des Arbeitnehmers.

In diesem Beitrag soll der Frage nachgegangen werden, wann eine Lohnfortzahlungspflicht besteht und wie lange diese dauert. Man unterscheidet hierbei primär zwischen den Fällen, in denen eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen wurde, und in denen keine solche Einrichtung vorhanden ist.

Regelung ohne Krankentaggeldversicherung

Das Gesetz sieht in Art. 324a Abs. 1 OR vor,

dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Fällen unverschuldeter Arbeitsverhinderung den geschuldeten Lohn während einer bestimmten Zeit weiterbezahlen muss. Die Aufzählung der Hinderungsgründe ist nicht abschliessend. Vorausgesetzt wird, dass das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde (sog. Karenzfrist). Gemäss Art. 324a Abs. 2 OR beträgt die Lohnfortzahlungsdauer im ersten Dienstjahr mindestens drei Wochen. Ab dem zweiten Dienstjahr beträgt sie eine «angemessene längere Zeit». Findet sich im Arbeitsvertrag keine Regelung, wenden die Gerichte zur Bestimmung der angemessenen längeren Zeit sog. «Skalen» an (Zürcher, Basler und Berner Skala). Je nach anwendbarer Skala dauert die Lohnfortzahlungspflicht ab dem zweiten Dienstjahr unterschiedlich lange (im 2. Dienstjahr sind dies bspw. 8 Wochen nach Zürcher Skala, aber nur 1 Monat nach Berner Skala). Den Parteien steht es frei, eine längere Lohnfortzahlung zu vereinbaren. Während

dieser Zeit muss der Lohn vollumfänglich (d.h. 100 Prozent) ausbezahlt werden.

Regelung mit Krankentaggeldversicherung

Der Abschluss einer privaten Krankentaggeldversicherung wird vom Gesetz nicht vorgeschrieben, ist aber in den meisten Arbeitsverträgen anzutreffen. Für den Arbeitgeber hat dies den Vorteil, dass er das Lohnfortzahlungsrisiko an eine Versicherung abtreten kann, während der Arbeitnehmer bei längerer Krankheitsdauer über einen besseren Schutz verfügt.

Der Arbeitgeber kann sich durch den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung von der Lohnfortzahlungspflicht ganz befreien, wenn diese gegenüber Art. 324a OR als mindestens gleichwertig angesehen wird. Im Allgemeinen ist dies der Fall, wenn:

- der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Versicherungsprämie bezahlt,
- die Versicherung den Anspruch auf 80 Prozent des Lohns während 720 Tagen

deckt, und

- eine allfällige Karenzfrist maximal 1–3 Tage beträgt.

Entscheidend sind stets die jeweiligen AVB der Versicherung. Ist eine längere Karenzfrist vorgesehen (z.B. 1 Monat), so bleibt der Arbeitgeber während dieser Zeit i.S.v. Art. 324a OR zur Lohnzahlung verpflichtet, d.h. zu 100 Prozent, wobei grundsätzlich eine Abweichung auf 80 Prozent schriftlich vereinbart werden kann.

Regelung im NAV Landwirtschaft ZH

Der Normalarbeitsvertrag über das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis des Kantons Zürich enthält in § 14 eine Regelung zur Lohnfortzahlung ähnlich jener von Art. 324a OR, wobei die teilweise starken Abweichungen zur Zürcher Skala Fragen aufwerfen. Zudem sieht § 19 NAV ZH den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung vor. Diese hat das Krankentaggeld in der Höhe von 80 Prozent des Lohnes ab dem 31. Krankheitstag während eines Zeitraums von max. 720 Tagen

innerhalb von 900 Tagen zu zahlen (vgl. § 19 Abs. 2 und 3 NAV ZH).

Die im NAV vorgesehene Versicherungslösung ist gegenüber der gesetzlichen Lohnfortzahlung grundsätzlich gleichwertig, weil im ersten Monat eine Lohnfortzahlungspflicht noch besteht (§ 13 NAV). Ab dem 31. Krankheitstag führt eine konsequente Umsetzung des NAV aber zu einer Vermischung der beiden Systeme (Krankentaggelder [80 Prozent] und gleichzeitige Lohnfortzahlungspflicht [100 Prozent]). Der Normalarbeitsvertrag erlaubt aber ausdrücklich ein Abweichen von seinen Bestimmungen, solange das zwingende Recht eingehalten bleibt (§ 2 NAV). Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben deshalb die Möglichkeit, das effektiv geltende Lohnfortzahlungsregime unmissverständlich im Arbeitsvertrag festzuhalten. Dieses Vorgehen erscheint uns empfehlenswert.

RA lic. iur. Raphael Meyer
Niklaus Rechtsanwälte, Dübendorf