

Krankgeschrieben – welchen Schutz darf ich erwarten?

Krankheit und Unfall zählen zu den häufigsten Gründen für die Verhinderung an der Arbeit. Bei Arbeitnehmenden führt dies zu verschiedenen Fragen. Darf beispielsweise der Arbeitgeber während einer Krankheit die Stelle kündigen? Oder: Gelten Krankheitstage während der Ferien als Ferientage?

Eine unverschuldete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit löst eine Sperrfrist gemäss Art. 336c OR aus. Eine Kündigung, die vom Arbeitgeber während dieser Sperrfrist ausgesprochen wird, ist nichtig. Wenn die Arbeitsunfähigkeit erst während der Kündigungsfrist erfolgt, ist die Kündigung des Arbeitgebers zwar gültig, doch verlängert sich die Kündigungsfrist. Fällt das Ende der Kündigungsfrist durch die Verlängerung nicht auf einen ordentlichen Kündigungstermin, so wird die Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Kündigungstermin verlängert.

Die Sperrfristen betragen im ersten Dienstjahr 30 Tage, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr 90 Tage und ab sechstem Dienstjahr 180 Tage. Hierbei handelt sich um Kalender- und nicht Arbeitstage. Krankheit steht häufig auch dem Einziehen restlicher Ferienansprüche und der Überstundenkompensation während der Kündigungsfrist entgegen. Die Schwierigkeiten bei der Stellensuche können sowohl bei vollumfänglicher als auch bei bloss teilweiser Verhinderung wegen Krankheit gegeben sein, weshalb die Sperrfrist auch bei Teil-Arbeitsunfähigkeit läuft.

Kein Feriengenuss während Krankheit

Krankheit und Ferien schliessen sich in der Regel gegenseitig aus. Wer in den Ferien erkrankt, muss sich die Zeit der Erkrankung nicht auf die Ferien anrechnen lassen. Es muss sich aber um eine echte Erkrankung, in der Regel mit Bettlägerigkeit, von mehr als einem Tag handeln, nicht um eine bloss Unpässlichkeit. Eine Verhinderung muss dabei nicht in jedem Fall auch zu einer Ferienverhinderung führen. Entscheidend ist immer, ob



Schutz bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit: Der Arbeitgeber darf während dieser Zeit nicht kündigen.

der Erholungswert der Ferien durch den Verhinderungsgrund in nicht mehr leistungszunehmender Weise beeinträchtigt ist. Wenn der Arbeitnehmer in unbezahlten Ferien erkrankt, dann trifft der Nachteil allein ihn, da die gegenseitigen Leistungspflichten während dieser Zeit ruhen.

Was darf der Vertrauensarzt fragen?

Wenn der Arbeitgeber aufgrund von objektiven Anhaltspunkten ein Arztzeugnis anzweifelt, kann er vom Arbeitnehmer verlangen, sich bei einem Vertrauensarzt des Unternehmens auf dessen Kosten untersuchen zu lassen. Verweigert der Arbeitnehmer den Besuch beim Vertrauensarzt trotz entsprechender Abmahnung, so hat er keine Lohnfortzahlung mehr zugut. Der Arbeitgeber darf vom Arzt nur diejenigen Daten erheben, die zur Durchführung des Arbeitsvertrages oder zur Abklärung der Eignung des Arbeitnehmers erforderlich sind. Dazu gehören Vorhandensein, Dauer

und Grad der Arbeitsunfähigkeit sowie wegen der Versicherungsdeckung die Frage, ob es sich um eine Krankheit oder einen Unfall handelt. Die Diagnose darf mit anderen Worten nicht erhoben werden. Der Arbeitnehmer ist im Übrigen nicht verpflichtet, aufschiebbare notwendige medizinische Eingriffe hinauszuschieben. Massgebend ist immer die Frage, ob die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten zumutbar ist oder nicht. ●

ADRIAN WEIBEL

ist **Anwalt im Rechtsdienst der Schweizer Kader Organisation SKO** seit 2012.



Tel. 043 300 50 62
a.weibel@sko.ch
www.sko.ch