BLOG

MATTIG SUTER & PARTNER

info@mattig.ch
www.mattig.swiss

Claudia Mattig
dipl. Lm.-Ing. ETH,
Master of Arts HSG in Accounting and Finance,
dipl. Wirtschaftsprüferin
E-MAIL: claudia.mattig@mattig.ch

Lohnfortzahlung bei Krankheit

© iStock.com/mthipsorn

Wie ist die Lohnfortzahlungspflicht bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung infolge Krankheit geregelt?

Grundsatz:
Ohne Arbeit ist kein Lohn geschuldet!

Krankheit:
Wird ein Arbeitnehmer hingegen aus **Gründen, die in seiner Person** liegen, (z.B. Krankheit oder Unfall) **unverschuldet** an der Arbeitsleistung verhindert, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, den Lohn für eine **bestimmte Dauer** weiter zu bezahlen (Art. 324a OR).

Ab wann:
Der Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht bei einem **unbefristeten Arbeitsvertrag** ab dem ersten Arbeitstag des vierten Arbeitsmonats. Bei einem **befristeten Arbeitsvertrag** besteht die Lohnfortzahlungspflicht hingegen ab dem ersten Arbeitstag, sofern ein Arbeitsverhältnis um mehr als drei Monate eingegangen wurde.

Nachweise:
Arbeitnehmende dürfen die unverschuldete Verhinderung geltend machen und diese beweisen. Als Nachweis gilt z.B. bei Krankheit ein **Arztzeugnis**. Ab wann ein solches Zeugnis beizubringen ist, ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag.

Dauer der Lohnfortzahlung:
Die Dauer der Lohnfortzahlung hängt einerseits davon ab, ob der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat. **Ohne Krankentaggeldversicherung** dienen gemäss Gerichtspraxis die Berner, Züricher oder Basler **Skala** (abhängig vom jeweiligen Arbeitsort) als **Richtlinien**. Im 1. Dienstjahr beträgt die Lohnfortzahlung von Gesetzes wegen jedoch immer **3 Wochen**. Danach unterscheiden sich die Skalen. Wurde hingegen eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, so beschränkt die Leistungsdauer der Krankentaggeldversicherung die Dauer der Lohnfortzahlung, sofern die **Krankentaggeldversicherung** die folgenden Bedingungen kumulativ erfüllt:

- Bezahlung von 720 Taggeldern in 900 Tagen
- Deckung von min. 80% des Lohnes
- Prämienfinanzierung zu mind. 50% durch den Arbeitgeber und
- maximal 2 bis 3 Karenztage ohne Lohnanspruch

Die Lohnhöhe
Ohne Krankentaggeldversicherung haben Arbeitnehmende Anspruch auf den **vollen Lohn**. Bei Vorliegen einer **Krankentaggeldversicherung** haben diese während der Wartefrist (oftmals: 30 Tage) i.d.R. einen Anspruch auf den **vollen Lohn** und **danach** auf **80%** resp. den gemäss Versicherungsvertrag vereinbarten Lohn (sofern dies im Arbeitsvertrag vorgesehen ist). **Dafür entfallen die Abzüge für die AHV, ALV und UVG** und je nach Vertrag kann auch **für die 2. Säule eine Prämienbefreiung beantragt werden**. In Unkenntnis der Sachlage führen Arbeitgeber oftmals den Bruttolohn wie vor der Krankheit unverändert weiter, was aufgrund der **Prämienbefreiung zu einem deutlich höheren Nettolohn führt!** Somit würden Mitarbeiter vom Kranksein teilweise profitieren. Berufsauslagen fallen zudem auch nur noch beschränkt an.

Ausnahmen: GAV/L-GAV/MEM/LMV
Im Einzelfall sind jedoch allenfalls abweichende Bestimmungen aufgrund von Gesamtarbeits-, Landesmantel- und Normalarbeitsverträgen (wie z.B. GAV, L-GAV, MEM, LMV, NAV) zu beachten!

Fazit/Empfehlung:
Der Bruttolohn sollte bei Vorliegen einer Krankentaggeldversicherung und nach Ablauf der Wartefrist auf 80% des Bruttolohnes gesenkt werden. Eine solche Regelung ist jedoch im Arbeitsvertrag resp. Personalreglement entsprechend aufzunehmen.

Tags: Wirtschaftsberatung, Lohn, Krankentaggeldversicherung, Arbeitsvertrag, Lohnfortzahlungspflicht