

Nachweis der Arbeitsunfähigkeit

WENN ZWEIFEL HERRSCHEN Sind Arbeitnehmende aus in ihrer Person liegenden Gründen ohne Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie Anspruch auf Lohnfortzahlung und es besteht ein zeitlicher Kündigungsschutz. Insbesondere bei einem ereignisbezogenen rückwirkenden Arztzeugnis können jedoch Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit aufkommen.

AUTORINNEN DR. NICOLE VÖGELI GALLI & SELINA OES

ARBEITSUNFÄHIGKEIT ist die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte, volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten (Art.

6 Satz 1 ATSG). Im Arbeitsrecht wird von der **VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG** gesprochen. Gemäss Art. 324a OR haben Arbeitnehmende einen Lohnfortzahlungsanspruch, wenn sie aus in ihrer Person liegenden Gründen wie Krankheit und Unfall ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert sind. Zudem darf in einem solchen Fall nach Ablauf der Probezeit während bestimmter Sperrfristen das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Bei der Verhinderung an der Arbeitsleistung ist massgebend, ob die **VERTRAGLICHE LEISTUNG** nach Einzelarbeitsvertrag erbracht werden kann bzw. ob dies zumutbar ist. Die Arbeitnehmenden darf zudem **KEIN VERSCHULDEN** treffen. Der Anspruch fällt bei Vorsatz dahin (z.B. Kater nach Party) oder kann bei Grobfahrlässigkeit (z.B. Malariainfektion aufgrund ungenügender Vorsichtsmassnahmen während einer Ferienreise) allenfalls gekürzt werden.

ARBEITSPLATZBEZOGENE ARBEITSUNFÄHIGKEIT liegt vor, wenn Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung nur an ihrer konkreten Arbeitsstelle (Team, Betrieb, Unternehmen) nicht mehr ausüben, jedoch weiterhin ihrer Tätigkeit an einem anderen Ort nachgehen können und im Privatleben kaum eingeschränkt sind. Die gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden durch die Verhältnisse am Arbeitsplatz, wie schlechtes Arbeitsklima oder sonstige Konflikte, ausgelöst. In diesem Fall finden die Sperrfristen keine Anwendung und Lohnfortzahlung oder Versicherungsleis-

tungen können auf die ordentliche Kündigungsfrist eingeschränkt werden.

Die **OBJEKTIVE BEWEISLAST FÜR DIE ARBEITSUNFÄHIGKEIT** liegt bei den Arbeitnehmenden (Art. 8 ZGB). Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmenden alle Grundlagen für ihre behaupteten Ansprüche nachweisen müssen. Kann die Arbeitsunfähigkeit nicht nachgewiesen werden, entfallen

UNTERNEHMER
FORUM SCHWEIZ



ZÜRICH KONGRESS TREUHAND

Der Zürich Kongress Treuhand bietet wiederum einen interessanten Themenmix und Networking der Extraklasse:

- Vorsorge und Erbschaftsplanung unter neuem Erbrecht
- Revidierter KMU-Kontenrahmen und Liquiditätsplanung nach neuem Aktienrecht
- Umstrukturierungen nach neuem Kreisschreiben 5a seit 01.01.2022
- Innovationen im Zahlungsverkehr verändern die Buchführung
- Geldwäscherei frühzeitig erkennen
- Cybercrime und IT-Security
- Datensicherheit und Datenschutz professionell umgesetzt
- Fake oder Fakt – Wie erkenne ich den Unterschied?

2./3. Juni 2022, Renaissance Zürich Tower Hotel

Weitere Informationen auf:
<https://unternehmerforum.ch/course/zuerich-kongress-treuhand>

DIE AUTORINNEN



Dr. Nicole Vögeli Galli
Rechtsanwältin, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht

Dr. Nicole Vögeli Galli ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Partnerin bei Küng &

Vögeli Rechtsanwälte in Kloten. Zudem wirkt sie als Studienleiterin sowie Dozentin für Arbeitsrecht und öffentliches Personalrecht an der ZHAW School of Management and Law.



Selina Oes

BLaw Selina Oes studiert im Masterstudiengang Rechtswissenschaften an den Universitäten Zürich und Lausanne und arbeitet als Substitutin bei Küng & Vögeli Rechtsanwälte in Kloten.

DIE 118. MARKE DES MONATS: REVUE THOMMEN

Wiedergeburt



VON STEFAN VOGLER*

Ursprung der einst bekannten Marke Revue Thommen bildet die 1853 von der Gemeinde Waldenburg/BL gegründete Société d'Horlogerie de Waldenburg. Um der Abwanderung aus dem Tal entgegenzuwirken, wurden Arbeitsplätze für Uhrenfachkräfte geschaffen. 1859 übernahm der Unternehmer Gédéon Thommen mit

dem Bieler Uhrmacher Louis Tschopp die Firma. Zehn Jahre später schied Tschopp aus und führte sie als Gédéon Thommen Uhrenfabrik weiter. 1890 wurden bereits 13'000 Uhren gefertigt. Nach der Jahrhundertwende wurde die erste Fliegeruhr unter der Marke Revue entwickelt und an die Schweizer Luftwaffe geliefert. Die Expansion ging nach dem ersten Generationenwechsel an weiteren Standorten rasant voran. 1936 produzierte Thommen über 200'000 Höhenmeter für Flugzeuge und die legendären Taschen-Höhenmesser dienten ambitionierten Alpinisten wie Reinhold Messner. Es folgten weitere Uhrenmodelle, u.a. auch die eben neu lancierte Airspeed.

Thommen blieb der DNA Fliegerei mit robusten mechanischen Uhren treu. Nachdem ihre Uhren während längerer Zeit von einem Lizenznehmer gefertigt und vertrieben wurden, hat die Familie die operative Leitung in fünfter Generation wieder übernommen und im April die Modelle



Airspeed und Diver eingeführt. Die eigentliche Wiedergeburt steht noch bevor: Unter der Marke Thommen wird eine neu entwickelte Airspeed lanciert, welche die seit 170 Jahre gepflegten Werte zeitgemäss fortführt.

WWW.THOMMENWATCHES.COM

Stefan Vogler berichtet über die Markenführung von grossen und kleinen, altbewährten, aufgefrischten oder neuen Marken.

WWW.MARKENEXPERTE.CH

der Lohnanspruch oder die Ansprüche auf Taggelder sowie die Anwendung der Sperrfristen. Ein direkter Beweis über den Rechtsbegriff der Arbeitsunfähigkeit ist ausgeschlossen. Die Beurteilung erfolgt gemeinsam durch Ärztinnen und Ärzte sowie die rechtsanwendenden Stellen. Es gilt die freie Beweiswürdigung aller Beweismittel (Art. 157 ZPO), wobei die Arbeitsunfähigkeit nachvollzogen werden können muss.

Im betrieblichen Alltag erfolgt der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit zwecks Vereinfachung mittels **ARTZEUGNIS**, welches kein absolutes Beweismittel, sondern lediglich eine nicht beweisbildende Parteibehauptung darstellt. Insbesondere wenn Arbeitnehmende Arztzeugnisse verspätet einreichen, an weiteren Abklärungen nicht teilnehmen, schwer erreichbar sind, sonst Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestehen oder eine längere Arbeitsunfähigkeit vorliegt (> 1 Monat), können seitens der Arbeitgebenden weitere Nachweise ver-

langt werden. Dazu zählen primär ärztliche Berichte mit Angaben zu Beschwerden, Therapien, Medikamente, Prognose usw. und vertrauensärztliche Untersuchungen, welche die Arbeitsunfähigkeit nachvollziehbar machen und damit rechtsgenügend nachweisen. Zu beachten ist, dass weitere Unterlagen nicht direkt von den behandelnden Gesundheitsfachpersonen, sondern über die Arbeitnehmenden einzufordern sind. Bis diese vorliegen und falls die Arbeitsunfähigkeit dann immer noch nicht nachvollzogen werden kann, ist die Lohnzahlung (einstweilen) einzustellen bzw. Taggelder sind erst nach Erhalt weiterzuleiten und je nach Situation ist zur Wiederaufnahme der Arbeit anzuhalten.

EREIGNISBEZOGENE RÜCKWIRKENDE ARTZEUGNISSE

Das Verwaltungsgericht Zürich hatte den Fall eines Primarschulangestellten beurteilt, der zwei Tage nach erfolgter Kün-

digung ein rückwirkendes Arztzeugnis als Beweis für eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zum Zeitpunkt der Kündigung einreichte. Er stellte sich auf den Standpunkt, dass die Arbeitsverhinderung die Sperrfrist auslöse und die Kündigung deswegen nichtig sei. Das Verwaltungsgericht wies die Beschwerde mit der Begründung ab, dass sich der Angestellte nicht auf den Kündigungsschutz berufen könne, wenn er am Kündigungstag ohne Krankheitsanzeichen arbeitet und erst nach erfolgter Kündigung den Arzt aufsucht (Urteil Verwaltungsgericht Zürich VB.2021.00192 vom 8. Juli 2021). Das Verwaltungsgericht schuf mit diesem Urteil den Begriff der **EREIGNISBEZOGENEN ARTZEUGNISSE**, welche unbeachtlich seien und bestätigte die Rechtsprechung, wonach Arztzeugnisse keinen absoluten Beweiswert aufweisen. Das Bundesgericht hat die Beschwerde des Angestellten abgewiesen (Urteil Bundesgericht 8C_607/2021 vom 19. Januar 2022).