

Auswirkungen der Coronavirus-Epidemie auf Arbeitsverträge

Die hochansteckende Coronavirus-Epidemie ist nun endgültig in der Schweiz angekommen und wird die hier ansässige Bevölkerung wohl noch längere Zeit beschäftigen. Sowohl die Krankheit an sich als auch private oder behördliche Massnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung stellen Privatpersonen und Unternehmen vor grosse rechtliche und wirtschaftliche Herausforderungen. Im Folgenden wird auf die momentan brennendsten rechtlichen Fragen rund um das Thema Coronavirus eingegangen.

I. Unmöglichkeit von Leistungen

Die Coronavirus-Epidemie kann in mehrfacher Hinsicht dazu führen, dass die Erbringung von Leistungen aus einem vorbestehenden Vertrag unmöglich wird. Im Vordergrund stehen hier behördliche Anordnungen, die etwa die Durchführung von Veranstaltungen mit grösseren Menschenmengen untersagen. Unmöglichkeit kann aber etwa auch im Produktvertrieb aufgrund der explodierten Nachfrage nach Desinfektionsprodukten eintreten. Ist die Unmöglichkeit einer Leistung auf ein unvorhersehbares und ungewöhnliches Ereignis zurückzuführen, spricht man von höherer Gewalt. Zwar ist stets eine Einzelfallbetrachtung notwendig, allerdings wird die Coronavirus-Epidemie wohl in den meisten Fällen die Voraussetzung für einen Fall höherer Gewalt erfüllen.

In einigen Verträgen finden sich für derartige Fälle sogenannte Force Majeure bzw. höhere Gewalt-Klauseln, welche den vom aussergewöhnlichen Ereignis betroffenen Schuldner von seiner Leistungspflicht befreien und Schadenersatzforderungen der Gläubiger verunmöglichen bzw. erschweren. In den meisten Fällen fehlen allerdings derartige Klauseln im Vertrag, weshalb die allgemeinen Regeln des Obligationenrechts («OR») zur Anwendung gelangen. Gemäss Art. 119 Abs. 1 OR wird der Schuldner von der Erfüllung einer unmöglich gewordenen Leistung befreit, soweit er die Unmöglichkeit nicht zu vertreten hat. Diese Gesetzesbestimmung dürfte es den Schuldnern in den allermeisten Fällen einer auf den Coronavirus zurückzuführenden Unmöglichkeit erlauben, ihre Leistung nicht erfüllen zu müssen. Hat man beispielsweise einen Flug gebucht, der aufgrund der Epidemie annulliert wurde, handelt es sich um einen Fall von höherer Gewalt. Der Kunde muss das Flugticket dann trotzdem bezahlen, wenn die Fluggesellschaft die Kosten nicht aus Kulanz erlassen sollte oder man eine entsprechende Annullierungskostenversicherung abgeschlossen hat.

In Lehre und Rechtsprechung ist sodann das Prinzip der *clausula rebus sic stantibus* anerkannt, wonach bei nach dem Vertragsabschluss stark veränderten Verhältnissen eine Anpassung des Vertrags an die aktuellen Umstände möglich ist. Erforderlich ist dafür, dass sich die Verhältnisse nach dem Vertragsschluss derart erheblich geändert haben, dass nun ein krasses Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung besteht. Zudem darf die nachträgliche Änderung der Verhältnisse weder vorhersehbar noch vermeidbar gewesen sein, was beim Coronavirus wiederum erfüllt sein dürfte. Die Rechtsfolge bestimmt sich nach dem Umständen und kann von einer Modifikation der Vertragsbedingungen bis zum Kündigungsrecht einer Partei reichen. Können sich die Parteien diesbezüglich nicht einigen, ist die Vertragsänderung durch das Gericht vorzunehmen.

Arbeitsrecht

Im Bereich des Arbeitsrechts bestehen derzeit wohl am meisten Unsicherheiten hinsichtlich des Umgangs mit der Coronavirus-Epidemie. Die nachfolgenden Ausführungen sollen einer ersten Klärung der grundlegenden Fragen dienen.

II. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Gemäss der in Art. 328 OR statuierten Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hat dieser gebührend auf die Gesundheit des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Im Falle einer hochansteckenden Epidemie wie dem Coronavirus ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts konkrete Massnahmen treffen muss, um das Ansteckungsrisiko im Betrieb möglichst gering zu halten. Dabei ist sicherlich für die Einhaltung der vom Bundesamt für Gesundheit erlassenen Hygienevorschriften zu sorgen. Bei einer weiteren Ausbreitung des Virus ist unter Umständen auch die Anordnung von Homeoffice-Arbeit für Arbeitnehmer, deren Arbeitstätigkeit dies erlaubt, vorzusehen. Sollte bei einzelnen Arbeitnehmern der Verdacht einer Virus-Infektion vorliegen oder sollte ein Arbeitnehmer von einer Reise in ein Risikogebiet zurückkehren, kann der Arbeitgeber die vorübergehende Entbindung von der Erbringung der Arbeitsleistung am Arbeitsort und die Einhaltung einer privaten Quarantäne anordnen und den Arbeitnehmer zur Vornahme einer ärztlichen Untersuchung auffordern. Zudem kann der Arbeitgeber anordnen, dass sämtliche geschäftlichen Reisen eingestellt werden und private Reisen dem Arbeitnehmer gemeldet werden. Selbstverständlich sollte bei einem Verdachtsfall auch die Kooperation mit den zuständigen Gesundheitsbehörden erfolgen.

III. Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers

Rund um den Coronavirus kann es zu Situationen kommen, in denen die Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringen. Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz «*ohne Arbeit kein Lohn*», allerdings kann der Lohnanspruch des Arbeitnehmers je nach Grund für den Arbeitsausfall bestehen bleiben.

1. Bei Erkrankung

Hat sich ein Arbeitnehmer mit dem Coronavirus infiziert oder weist er dessen typischen Symptome auf, hat er der Arbeit fernzubleiben und den Arbeitgeber aufgrund seiner Treuepflicht umgehend zu informieren. Da es sich dann um eine unverschuldete Verhinderung an der Arbeitsleistung infolge Krankheit handelt, hat er für eine beschränkte Dauer Anspruch auf Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer am Coronavirus erkrankt ist. In diesem Fall besteht grundsätzlich eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers wegen Krankheit des Arbeitnehmers.

2. Verzicht auf die Arbeitsleistung bei Verdachtsfällen und Rückkehrern aus Hochrisikogebieten

Treten am Arbeitsplatz selbst Ansteckungen mit dem Virus auf, muss anhand der konkreten Situation über das weitere Vorgehen entschieden werden. Der Arbeitgeber hat aufgrund seiner Fürsorgepflicht aber zumindest die Arbeitnehmer von der Arbeit freizustellen, die mit dem Infizierten in unmittelbarem Kontakt standen und für sie Quarantäne anzuordnen. In diesen Fällen bleibt die Lohnfortzahlungspflicht bestehen.

Es ist zudem denkbar, dass die Arbeitsleistung von Arbeitnehmern nicht erbracht werden kann, weil bei ihnen Symptome einer Coronavirus-Infektion auftreten oder sie aus Hochrisikogebieten zurückgekehrt sind. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber aus Gründen des Schutzes der anderen Arbeitnehmer auf die Erbringung der Arbeitsleistung verzichten, d.h. es liegt einsog. Annahmeverzug gemäss Art. 324 OR vor, weshalb auch in diesen Fällen eine Lohnfortzahlungspflicht besteht.

Erkrankt eine Person am Coronavirus, die im selben Haushalt wie der Arbeitnehmer wohnt und ordnet eine Behörde Quarantäne für den Arbeitnehmer und die Angehörigen an, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung, da es sich um eine unverschuldete subjektive Verhinderung an der Erbringung der Arbeitsleistung handelt.

IV. Keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers

1. Arbeitsausfall aus Angst vor Ansteckung

Arbeitnehmer dürfen nicht aus blosser Angst vor einer Ansteckung der Arbeit fernbleiben, ohne dass dies behördlich oder vom Arbeitgeber angeordnet wurde. Diesfalls würde eine unbegründete Arbeitsverweigerung vorliegen, die den Lohnanspruch des Arbeitnehmers entfallen lässt. Der Arbeitnehmer läuft dabei Gefahr, dass gegen ihn disziplinarische oder arbeitsrechtliche Massnahmen eingeleitet werden, die unter Umständen bis zur fristlosen Kündigung reichen können. Verweigert der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung jedoch, weil der Arbeitgeber keine genügenden Schutzmassnahmen gegen Ansteckungen trifft und damit seine Fürsorgepflicht verletzt, bleibt der Lohnanspruch des Arbeitnehmers bestehen.

2. Unmöglichkeit des Erscheinens am Arbeitsplatz oder erhebliche Bewegungseinschränkungen

Falls Behörden den öffentlichen Verkehr einschränken oder der ganze Wohnort des Arbeitnehmers unter Quarantäne gestellt wird und die Bewegungsfreiheit dadurch derart eingeschränkt wird, dass der Arbeitnehmer den Arbeitsort nicht erreichen kann, so liegt eine unverschuldete Verhinderung an der Arbeitsleistung vor. Der Arbeitnehmer muss diesfalls seine Arbeitsleistung nicht erbringen, er hat aber auch keinen Anspruch auf Lohn, denn die Arbeitsverhinderung fällt nicht in die Risikosphäre des Arbeitgebers. Eventuell kann in solchen Fällen Homeoffice-Arbeit angeordnet werden.

Verlängert sich aufgrund von behördlichen Massnahmen der Arbeitsweg des Arbeitnehmers, so kann er den längeren Arbeitsweg nicht als Arbeitszeit geltend machen, denn dies fällt in seine Risikosphäre und nicht in jene des Arbeitgebers.

3. Reisen von und in Risikogebiete

Können Arbeitnehmer beispielsweise aufgrund von Flugbeschränkungen oder sonstiger Massnahmen ausländischer Behörden nicht rechtzeitig aus den Ferien zurückkehren, so liegt dies ebenfalls in ihrer Risikosphäre, weshalb kein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht. Zu denken ist etwa an Ausgangssperren in Hotels oder Kreuzfahrtschiffen.

Ebensowenig besteht u.E. eine Lohnfortzahlungspflicht, wenn sich ein Arbeitnehmer bewusst in ein Risikogebiet begibt, indem er nach Bekanntwerden der erheblichen Ansteckungsgefahr ohne triftigen Grund in ein solches Land reist. Da er das Ansteckungsrisiko selbst zu verantworten hat, muss er auch den Lohnausfall tragen, falls der Arbeitgeber für ihn eine private Quarantäne anordnet und er seine Arbeitsleistung deswegen nicht erbringen kann.

V. Betriebsschliessung

Schliesst der Arbeitgeber seinen Betrieb ohne diesbezügliche behördliche Anweisung, hat er aufgrund des ihm zuzurechnenden Betriebsrisikos auch den Lohn der Arbeitnehmer weiter zu bezahlen. Besteht aber eine Anordnung der Behörden zur Schliessung des Betriebs, kann auch dies nicht mehr der Risikosphäre des Arbeitgebers zugerechnet werden. Da dieser Fall im Arbeitsrecht ebenfalls nicht geregelt ist, kommen die zuvor dargelegten allgemeinen Verzugsregeln von Art. 119 OR zur Anwendung, wobei die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers wiederum entfällt (es liegt eine objektive Unmöglichkeit vor).

VI. Möglichkeit der Kurzarbeit

Unter Kurzarbeit versteht man sowohl die vorübergehende Reduzierung als auch die vollständige Einstellung der Arbeit in einem Betrieb, ohne dass die entsprechenden Arbeitsverträge aufgelöst werden. Nach Art. 32 Abs. 3 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes fallen auch Arbeitsausfälle unter die Bestimmungen der Kurzarbeitsentschädigung, die auf behördliche Massnahmen oder andere vom Arbeitgeber nicht zu vertretende Umstände zurückzuführen sind, nicht durch andere Massnahmen vermieden werden können und kein Dritter für den Schaden haftbar gemacht werden kann. Im Falle einer Betriebsschliessung wegen der Coronavirus-Epidemie, entweder auf behördliche Anordnung hin oder gestützt auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, kann wohl ein derartiger Härtefall angenommen werden. Diesfalls kann der Betrieb von der Arbeitslosenversicherung Kurzarbeitsentschädigung im Umfang von 80% des Lohns der Arbeitnehmer beantragen. So sind als Folge des Ausbruchs der Epidemie in der Schweiz bei einigen kantonalen Arbeitsämtern bereits entsprechende Gesuche um Kurzarbeitsentschädigung eingegangen, bisher vor allem von im Gastgewerbe und in der Eventbranche tätigen Betrieben.

Bei weiteren Fragen im Zusammenhang mit den rechtlichen Auswirkungen des Coronavirus stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

© REBER Rechtsanwälte
Utoquai 43
8008 Zürich

julia.gschwend@reberlaw.ch
roberto.hayer@reberlaw.ch