

# Arbeitsrechtliche Fragen und Antworten rund um das Coronavirus



Das Coronavirus breitet sich in der Schweiz und in Liechtenstein weiter aus und sorgt zunehmend für Verunsicherung bei den Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Im Folgenden geben wir einen kurzen Überblick, welche wichtigsten arbeitsrechtlichen Auswirkungen das Virus haben kann.

## **1. Dürfen Arbeitnehmer aus Angst sich anzustecken nicht zur Arbeit erscheinen?**

Solange die Behörden keine entsprechende Anordnung erlassen, haben Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf, zu Hause zu bleiben. Erscheint ein Arbeitnehmer dennoch nicht zur Arbeit, stellt dies eine Arbeitsverweigerung dar, die eine Verwarnung oder sogar eine Kündigung zur Folge haben kann. Ausserdem hat ein Arbeitnehmer, welcher nicht zur Arbeit erscheint, keinen

Anspruch auf die Zahlung seines Lohns. Unter gewissen Umständen hat der Arbeitgeber sogar das Recht auf eine Entschädigung.

## **2. Darf der Arbeitnehmer von sich aus im Homeoffice arbeiten?**

Ein generelles Recht des Arbeitnehmers, bei einer höheren Ansteckungsgefahr dem Arbeitsplatz fernzubleiben und im Homeoffice zu arbeiten, besteht nicht. Solange keine offizielle behördliche Anweisung vorliegt, muss jeder Ange-

stellte zur Arbeit erscheinen. Das Recht im Homeoffice zu arbeiten besteht nur, wenn im Arbeitsvertrag eine entsprechende Regelung vorgesehen ist oder der Arbeitgeber explizit zustimmt.

## **3. Kann der Arbeitgeber Homeoffice anordnen?**

Ohne entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag kann der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verlangen, dass der Arbeitnehmer an einem anderen Ort arbeitet. Allerdings kann es unter Umstän-

den erlaubt sein, Homeoffice zu verordnen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Betriebs notwendig ist, dass die Arbeitnehmer die Arbeit zu Hause ausüben können und dies für sie zumutbar ist.

#### **4. Das Unternehmen schliesst vorübergehend. Muss der Arbeitgeber weiterhin den Lohn zahlen?**

Schliesst ein Unternehmen ganz oder zum Teil muss der Arbeitgeber den Lohn weiterzahlen. Bei einer Schliessung auf behördliche Anweisung hin, können die Mitarbeiter aufgrund der Treuepflicht unter Umständen ausnahmsweise verpflichtet werden, die ausgefallenen Arbeitszeiten ohne zusätzliche Entschädigung nachzuholen. Falls möglich und zumutbar, kann der Arbeitgeber in diesem Falle den Mitarbeitern Homeoffice anordnen. Unter Umständen kann der Arbeitgeber sodann auch Kurzarbeitsentschädigung geltend machen.

#### **5. Kann ein Arbeitgeber seine Angestellten zwingen, aus beruflichen Gründen in ein Risikogebiet zu reisen?**

Solange die Behörden keine Reisebeschränkungen erlassen, müssen die Arbeitnehmer den Weisungen ihres

Arbeitgebers nachkommen. Wenn ein Arbeitnehmer eine Geschäftsreise ablehnt, kann dies als ungerechtfertigte Abwesenheit von der Arbeit angesehen werden.

#### **6. Der Arbeitnehmer möchte privat in ein Risikogebiet reisen. Kann der Arbeitgeber die Reise untersagen?**

Nein, was Arbeitnehmer in ihrer Freizeit unternehmen, ist ihre Privatsache. Kehrt der Arbeitnehmer erkrankt aus den Ferien zurück, ist der Arbeitgeber grundsätzlich zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Wenn ein Arbeitnehmer jedoch nicht rechtzeitig aus den Ferien zurück an den Arbeitsplatz kommt, weil beispielsweise Flüge oder Zugverbindungen gestrichen wurden oder das Hotel unter Quarantäne gestellt wurde, hat er grundsätzlich keinen Anspruch auf Lohn während dieser Zeit. Ausserdem können die zusätzlich bezogenen Ferientage vom Jahressaldo abgezogen werden.

#### **7. Welche Massnahmen muss ein Arbeitgeber treffen?**

Der Arbeitgeber hat aufgrund seiner Fürsorgepflicht alles zu unternehmen, damit die Möglichkeit einer Ansteckung möglichst geringgehalten werden kann, dazu gehört beispielsweise Telearbeit fördern, generell Sitzungen auf ein Minimum reduzieren oder durch Telefonkonferenzen ersetzen, Reisen ins Ausland, wenn möglich durch Video- oder Telefonkonferenzen ersetzen, Händeschütteln verbieten usw. Die Massnahmen müssen selbstverständlich verhältnismässig sein und dürfen nicht in die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeitenden eingreifen.

Die Arbeitgeber sind derzeit speziell gefordert, die relevanten Entscheidungen und Massnahmen im Zusammenhang mit der Coronavirus Krise zu treffen, gerne unterstützen wir Sie in allen arbeitsrechtlichen Fragestellungen.

---

## **Kontakte**



### **Olivier F. Künzler**

Partner  
Head of Legal Services  
Grant Thornton AG  
T +41 43 960 71 71  
E [olivier.kuenzler@ch.gt.com](mailto:olivier.kuenzler@ch.gt.com)

Grant Thornton AG  
Claridenstrasse 35  
P.O. Box  
CH-8027 Zürich  
[www.grantthornton.ch](http://www.grantthornton.ch)



©2020 Grant Thornton Schweiz/Liechtenstein – Alle Rechte vorbehalten. Grant Thornton Schweiz/Liechtenstein gehört zu Grant Thornton International Ltd (nachstehend «Grant Thornton International» genannt). Wird auf «Grant Thornton» Bezug genommen, ist darunter die Marke zu verstehen, unter der jede einzelne Gesellschaft tätig ist. Grant Thornton International und die Einzelgesellschaften sind jeweils rechtlich selbständige Unternehmen. Leistungen werden von den einzelnen Gesellschaften unabhängig voneinander erbracht, d.h. keine Einzelgesellschaft haftet für Leistungen oder Tätigkeiten einer anderen Einzelgesellschaft. Diese Übersicht dient ausschliesslich und alleine dem Zweck einer ersten Information. Sie beinhaltet weder einen Rat noch eine Empfehlung, noch erhebt sie Anspruch auf Vollständigkeit. Es wird keinerlei Haftung bezüglich des Inhalts übernommen.