

Krankentaggeldversicherung und Kündigung bei Krankheit

MERKBLATT

Stand: Mai 2009

www.baumeister.ch

1. Ein Mitarbeiter ist seit längerer Zeit krank. Können wir ihm kündigen und wann?

Der LMV sieht einen weit längeren Kündigungsschutz als das OR vor. Gemäss Art. 21 Abs. 1 LMV kann ein Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber solange nicht gekündigt werden, wie die Krankentaggeldversicherung Taggeldleistungen erbringt. Nur wenn der Arbeitnehmer neben den Taggeldleistungen der Krankentaggeldversicherung auch noch eine Rente der Invalidenversicherung erhält, darf unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

2. Wir haben einem Mitarbeiter gekündigt. Nun ist er erkrankt. Wie lange wird die Kündigungsfrist unterbrochen?

Die Sperrfristen nach LMV stimmen mit dem OR überein. So wird der Ablauf der Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr während maximal 30 Tagen, im zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr während maximal 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während maximal 180 Tagen unterbrochen. Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, z.B. das Ende eines Monats, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

3. Endet mit dem Arbeitsverhältnis automatisch auch der Versicherungsschutz der Krankentaggeldversicherung?

Nein, der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 90 Tagen in die Einzelversicherung überzutreten. Dieser Anspruch besteht einerseits auf Grund des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG) und ist andererseits auch in Art. 64 Abs. 3 lit. h LMV festgelegt. Einzelheiten in Bezug auf diesen Übertritt sind in Art. 9 im Anhang 10 zum LMV geregelt.

4. Welche wesentlichen Versicherungsbedingungen müssen nach LMV sonst noch erfüllt sein?

Weitere wichtige Versicherungsbedingungen nach LMV sind insbesondere:

- Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da die Arbeitnehmenden auf Grund der Anstellung die Arbeit aufnehmen oder hätten aufnehmen müssen.
- Entschädigung des Lohnausfalles zu 80 % nach höchstens einem Karenztag (ev. Aufschub der Taggelder um höchstens 30 Tage je Krankheitsfall, wobei der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu tragen ist).
- Entrichtung des Krankentaggeldes während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen.

5. Ist die Versicherung berechtigt, die Taggeldleistungen schon vor Ablauf von 720 Tagen einzustellen, obwohl der Arbeitnehmer noch nicht arbeiten kann?

Ja, unter gewissen Voraussetzungen, denn der Versicherte hat eine so genannte Schadenminderungspflicht. Danach muss der Versicherte alles ihm Zumutbare unternehmen, um die finanziellen Folgen seiner Krankheit bestmöglich zu mildern. Kommt der Vertrauensarzt der Versicherung zum Schluss, der Mitarbeiter sei zwar im Bauhauptgewerbe nicht mehr einsetzbar, für leichtere Arbeiten aber 100 % arbeitsfähig, hat die Versicherung den Arbeitnehmer auf Grund seiner Schadenminderungspflicht zum Berufswechsel aufzufordern. Ob die Taggeldleistungen eingestellt werden dürfen, hängt von mehreren Bedingungen ab, die nachfolgend erläutert werden.

6. Unter welchen Bedingungen kann vom Arbeitnehmer ein Berufswechsel gefordert und dürfen die Taggeldleistungen eingestellt werden?

Zunächst muss sich die versicherte Person in einem stabilen Gesundheitszustand befinden und es muss eine Restarbeitsfähigkeit gegeben sein. Ausserdem muss der Berufswechsel zumutbar sein. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist die versicherte Person durch den Versicherer aufzufordern, innert einer angemessenen Übergangsfrist den Beruf zu wechseln. Das Eidgenössische Versicherungsgericht erachtet eine Übergangszeit von drei bis fünf Monaten als angemessen.

7. Unsere Krankentaggeldversicherung hat angekündigt, dass sie nach einer Übergangsfrist von drei Monaten ihre Leistungen einstellen wird? Können wir dem Mitarbeiter auf den Endtermin der Taggelder kündigen?

Nein, grundsätzlich kann die Kündigung erst nach Einstellung der Taggelder ausgesprochen werden und zwar unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist. Das Arbeitsverhältnis dauert also faktisch weiter bis zum Ablauf dieser Frist.

8. Müssen wir den Mitarbeiter während dieser Kündigungsfrist noch beschäftigen?

Eine solche Pflicht besteht grundsätzlich nicht, weil der Mitarbeiter in den meisten Fällen im Bauhauptgewerbe gar nicht mehr eingesetzt werden kann, d.h. seine nach Arbeitsvertrag geschuldete Leistung gar nicht mehr erbringen kann. Dementsprechend ist auch kein Lohn geschuldet. Es liegt somit ein "leeres Arbeitsverhältnis" und eine so genannt "faktische Arbeitslosigkeit" vor, die den Mitarbeiter zu Leistungen der Arbeitslosenkasse berechtigen.

Anders verhält es sich, wenn der Mitarbeiter nur teilweise arbeitsunfähig geschrieben war und die Einstellung der Taggelder für diese teilweise Arbeitsunfähigkeit erfolgte. In solchen Fällen ist der Mitarbeiter während der Kündigungsfrist mit seiner "Restarbeitsfähigkeit" weiter zu beschäftigen und ihm dafür den Lohn zu entrichten.

9. Unser Mitarbeiter hat den Entscheid der Krankenversicherung über die Einstellung der Taggeldleistungen angefochten und das Versicherungsgericht hat den Entscheid aufgehoben. Die Versicherung zahlt nun wieder (auch rückwirkend) Krankentaggelder. Ist unsere Kündigung nun nichtig?

Ja, denn solange Krankentaggelder ohne eine zusätzliche IV-Rente entrichtet werden, ist eine Kündigung nicht möglich. Die Kündigung muss wiederholt werden, sobald die Taggelder wieder eingestellt werden oder zusätzlich zum Krankentaggeld eine IV-Rente entrichtet wird.