



Zusammenfassung diverser Entscheide

I Lohnabzüge ohne Prämienbegleichung; ungenügende KTGv-Leistungen

1.1 Gemäss Bundesgericht ist es unerheblich, ob im Arbeitsvertrag der Abschluss einer KTGv vorgesehen ist, massgebend ist allein, ob effektiv Lohnabzüge für die Krankentaggeldversicherung (KTGV) vorgenommen werden. Ein Lohnabzug löst die Vermutung aus, die Arbeitgeberin habe sich konkludent zum Abschluss einer KTGv zugunsten des Arbeitnehmenden (AN) verpflichtet.

➤ BGer. 4A_517/2010 E. 5.1

1.2 Erfüllt die Arbeitgeberin ihre Pflicht nicht oder ungenügend, sodass die Versicherung die Leistung nicht erbringt, so hat sie den AN so zu halten, wie wenn der Versicherungsvertrag korrekt zustande und abgewickelt worden wäre.

➤ Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 2014, Nr. 9

1.3 Werden vom ausbezahlten Lohn Abzüge für eine KTGv gemacht, ohne jedoch die Prämien zu bezahlen, haften die Verwaltungsräte persönlich gegenüber den Arbeitnehmenden für ausgefallene KTGv-Leistungen (E. 5.3).

➤ BGE 141 III 112 = Pra 2015 Nr. 96

1.4 Ein Arbeitgeber, der entgegen einer vertraglichen Verpflichtung keine oder eine ungenügende KTGv abschliesst, wird gestützt auf Art. 97 OR ersatzpflichtig für die deswegen ausfallenden Versicherungsleistungen (E. 6.3.1). Es kann sich von der Haftung befreien, wer nachweist, dass ihm kein Verschulden zur Last fällt.

➤ Cour de Justice GE in JAR 2015 S. 447

➤ BGE 127 III 318 E. 5

➤ BGE 124 III 126 E. 4

➤ BGer. 4C.69/2006 vom 12.05.2006

1.5 Auf die KTGv wurde im Arbeitsvertrag nicht explizit Bezug genommen, auch fand kein Verweis auf die AVB statt. Ausserdem war das Betriebsreglement, welches die Regelung enthielt, kein integrierender Vertragsbestandteil. Fehlen jegliche Hinweise auf die Bedingungen der KTGv, ist es keine Ersatzlösung. Deshalb wurde nicht von der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht abgewichen.

➤ BGer 4A_98/2014



Achtung: Bei diesem Fall lehnte das Bundesgericht die Haftung des Arbeitgebers ab, wobei offengelassen wurde, wie sich die Abgabe eines Merkblatts / Verweis auf die AVB auf das Resultat ausgewirkt hätte.

II Leistungen über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus

2.1 Der Arbeitnehmer darf davon ausgehen, dass die Taggeldleistungen bei einer während des Arbeitsverhältnisses aufgetretenen Krankheit auch über dessen Ende hinaus erbracht werden.

- BGE 123 III 126 E. 2b
- BGer 4C.216/2005 vom 12.07.2006

Der Arbeitgeber hat ihn über eine gegenteilige Versicherungslösung zu informieren (E. 6.3.3).

- Cour de Justice GE in JAR 2015 S. 447

2.2 Wenn in einem GAV vorgesehen, kann eine Kündigung trotz Arbeitsunfähigkeit erfolgen, dies unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist. Mit Wirksamwerden der Kündigung endet jedoch nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers, für die vereinbarten Versicherungsleistungen des Arbeitnehmers zu sorgen (E. 3).

Zu diesen Leistungen gehören namentlich die Prämienbefreiung des Arbeitnehmers während der Krankheitszeit. Diese Pflicht wird nicht durch den Umstand geändert, dass ein Arbeitnehmer bereits aus der Kollektiv-KTGV ausgeschieden ist und in eine Einzel-KTGV übergetreten ist.

- BGE 127 III 318

III Kongruenz von Versicherungslösung & Arbeitsvertrag/Reglement

Der Arbeitgeber haftet dafür, dass die Versicherungslösung (Allgemeine Versicherungsbedingungen, Police) mit den Bedingungen des Arbeitsvertrags/Reglements kongruent ist. Dies gilt sowohl bezüglich der Leistungen, des sachlichen Deckungsumfanges als auch der Koordination mit anderen Versicherungsleistungen.

3.1 Keine Koordination auf 100% des Einkommens bei Zusammenfallen mit IV-Leistungen, obwohl der GAV dies so vorsah.

- BGer 4C.69/2006 vom 12. Mai 2006 E.2 f.



- 3.2** Zusicherung von Taggeldern in Höhe von 100% des versicherten Verdienstes, was durch die Kollektiv-KTGV gewährleistet war; nach dem Übertritt in die Einzel-KTGV wurden nur noch 80% entgolten; Haftung für die Differenz von 20%.

➤ BGer 4A_50/2011 vom 06. April 2011 E.1.4.2

IV Aufklärungs- und Informationspflichten

Der Arbeitgeber haftet dafür, dass er die versicherte Person genügend über Rechte und Pflichten aufgeklärt hat (Übertrittsrecht, nicht offensichtliche Leistungseinschränkungen, etc.). An diese Aufklärungspflicht werden in der Regel hohe Ansprüche gestellt. In den folgenden Fällen wurde die Haftung des Arbeitgebers bestätigt:

- 4.1** Kein Hinweis auf Übertrittsrecht bei vorzeitiger Pensionierung mit 62.

➤ BGer 4A_348/2007 vom 19. Dezember 2007 E.4

- 4.2** Keine genügende Aufklärung des Arbeitnehmers über dessen Pflichten gegenüber der KTGV.

➤ Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 2001, Nr. 6

- 4.3** KTGV erbrachte bei Erkrankung im Ausland ungenügende Leistungen.

➤ Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 2003, Nr. 28

V Vorbehalte

Eine KTGV kann den Vorbehalt anbringen, vorbestandene Leiden während 5 Jahren von der Versicherung ausschliessen. Der Arbeitgeber haftet für die zugesicherte Leistung, wenn er diesen Vorbehalt nicht ebenfalls mit dem AN vereinbart.

- 5.1** Eine Klausel in einem Arbeitsvertrag sah vor: «Unfall- und Krankentaggeldversicherung ab 3. Tag zu 80% des Lohnes während zweier Jahre». Die Versicherung bezahlte nicht, weil das Leiden vorbestanden habe. Der Arbeitgeber musste für die volle Zeit 80% des Lohnes leisten.

➤ Appellationsgericht BS in JAR 1982, S. 114

VI Schadenminderungspflicht, Übergangsfrist & Anpassungsfrist

Durch die Schadenminderungspflicht ist eine in ihrem bisherigen Tätigkeitsbereich dauernd arbeitsunfähige Person gehalten, innert nützlicher Frist Arbeit in einem anderen Berufs- oder Erwerbszweig zu suchen und anzunehmen, soweit dies mög-



lich und zumutbar ist. Verwertet die versicherte Person ihre restliche Arbeitsfähigkeit nicht im zumutbaren Rahmen, so hat sie sich die berufliche Tätigkeit anrechnen zu lassen, die sie ausüben könnte.

6.1 Drei bis fünf Monate werden als angemessene Anpassungszeit betrachtet.

➤ BGer 9C_830/2014 vom 21.01.2015 E. 2

6.2 In einem Fall der arbeitsplatzbezogenen AUF hat das Bundesgericht eine Übergangsfrist von 5 Monaten als vertretbar bezeichnet.

➤ BGer 4A_111/2010

VII Pensionierung

7.1 Eine zwingend auszugleichende Verdiensteinbusse ist gegeben, wenn sich mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nachweisen lässt, dass der Versicherte ohne Krankheit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des reglementarischen vorgesehenen Pensionsalters dennoch einer Arbeitstätigkeit nachgegangen wäre und so im Vergleich zu den reinen Altersleistungen einen Mehrverdienst hätte erzielen können.

➤ BGer. 4A_348/2007 vom 19.12.2007 E.3.3.1

➤ K 16/03 vom 08.01.2004

➤ BGer, ARV 2008, 29

VIII Voraussetzungen für Lohnzuschlag zur Abdeckung des Krankheitsrisikos

Kann der Arbeitgeber den AN im Rahmen des Arbeitsvertrages zum Abschluss einer Versicherung verpflichten? Die Voraussetzungen hierfür sind gemäss Rechtsprechung:

8.1 Ein genügend hoher Lohnzuschlag angesichts der höheren Prämien für die Einzel-KTGV. Wahrnehmung der Aufklärungspflicht des Arbeitgebers: Der AN hat ohne Abschluss einer (eigenen) Versicherung im Krankheitsfall überhaupt keine Ansprüche. Der Arbeitgeber muss sich über den Abschluss der Versicherung zu vergewissern. Der Lohnzuschlag ist gleich wie beim laufend ausbezahlten Ferienlohn in jeder Lohnabrechnung getrennt auszuweisen.

➤ Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 2012, Nr. 5 = JAR 2013 S. 610