

Leistungen der Krankenversicherung

Vermittelt der Arbeitgeber den Eindruck, die Krankentaggeldversicherung bezahle 100 % des Lohnes, muss er, im Falle einer Krankheit über die Kündigungsfrist hinaus die Differenz zwischen den Leistungen der Versicherung und des vollen Lohnes übernehmen.

Sachverhalt

A. (Beschwerdegegner) war ab dem 1. Juli 2002 bei der X. (Beschwerdeführerin) angestellt. Mit Schreiben vom 29. Juli 2008 kündigte er das Arbeitsverhältnis auf den 31. Oktober 2008. Ab dem 31. Juli 2008 war er krankheitshalber arbeitsunfähig. Bis zur Beendigung des Arbeitsvertrages zahlte ihm die Beschwerdeführerin den vollen Lohn, obwohl sie selbst lediglich eine Kollektivtaggeldversicherung für 80% des Lohnes nach VVG abgeschlossen hatte, in welche A. nach seinem Ausscheiden aus der X. übertreten konnte. Ab dem 8. November 2008 richtete ihm die Versicherung Taggelder aus, entsprechend 80% des zuletzt pro Tag erzielten Bruttolohnes.

Aus den Erwägungen

1. Die Parteien sind sich uneinig darüber, welche Leistungen dem Beschwerdegegner gemäss den Vertragsbestandteil gewordenen "Anstellungsbedingungen für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Zentrale und des Regionalbüros der X." nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses im Krankheitsfall zustehen. Die einschlägigen Bestimmungen lauten wie folgt:

14.4 Lohnausfall-Versicherung Grundsatz

Die X. hat für alle Mitarbeiter/innen eine kollektive Salärversicherung abgeschlossen.

14.5 Beitrag an die Prämien

Die Prämien für die Versicherungen gehen zu Lasten von X.

14.6 Leistungen

Bei ärztlich nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit erhalten Sie während 730 Kalendertagen nach Beginn der Krankheit 100% des Lohnes.

14.8 Austritt aus der X.

Verlassen Sie die X., erlischt die Salärversicherung. Sie kann jedoch als Einzelversicherung auf Ihre eigene Rechnung weitergeführt werden, sofern Sie in der Schweiz wohnen und sich innert 90 Tagen nach Austritt schriftlich bei der Versicherung zum Übertritt anmelden.

1.1 A. hat sich auf Art. 14.6 der Anstellungsbedingungen gestützt und geltend gemacht, X. habe es unterlassen, ihn vertragskonform zu versichern, weshalb sie die entsprechende Differenz nachzuzahlen habe. X. vertrat demgegenüber die Ansicht, Art. 14.6 gelange nicht zur Anwendung, analog der gesetzlichen Regelung, wonach der Kündigungsschutz im Falle der Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht greift. Fest steht, dass X. die gesetzlichen Minimalleistungen gemäss Art. 324b OR erbracht hat.

1.4.1 Nach Art. 324a f. OR hat der Arbeitgeber den Lohn während einer beschränkten Zeit weiterzubezahlen, wenn der Arbeitnehmer auf Grund einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann. Diese Lohnfortzahlungspflicht gilt grundsätzlich nur, soweit und solange ein Arbeitsverhältnis besteht. Da die Art. 324a f. OR nur einseitig zwingender Natur sind, können die Parteien indessen eine für den Arbeitnehmenden günstigere Absprache treffen. Eine solche kann namentlich in der Verpflichtung des Arbeitgebers bestehen, eine Kollektivtaggeldversicherung mit einem Versicherer abzuschliessen, die während einer längeren Dauer den Lohnbetrag bzw. einen Teil davon weiter bezahlt. Mit einer solchen Versicherung soll der Schutz des Arbeitnehmers verbessert werden, indem das Einkommen auch für den Fall gesichert bleibt, dass der Arbeitnehmer die Stelle verliert. Es ist nämlich zu beachten, dass das Arbeitsverhältnis sehr wohl enden kann, bevor die beschränkte Zeit für die Lohnfortzahlung abgelaufen ist, sei es, dass es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag handelt oder der Arbeitnehmer diesen - wie vorliegend - vor dem Eintritt des Krankheitsfalls bereits gekündigt hatte, sei es, dass die Arbeitgeberin eine Kündigung ausgesprochen hat. Der zeitliche Kündigungsschutz und die Lohnfortzahlungspflicht sind im schweizerischen Recht nicht koordiniert. Eine Kündigung kann durchaus zulässig sein, obgleich die Lohnfortzahlungspflicht andauert. Wegen dieser fehlenden gesetzlichen Koordination stellt sich regelmässig die Frage, wie die Parteien das Verhältnis zwischen Kündigungsschutz und Lohnfortzahlungspflicht regeln wollten, wenn sie eine vertragliche Verlängerung der Lohnfortzahlungspflicht vereinbart haben. Soll diese durch eine Versicherung

gewährleistet werden, indem nicht der Lohn weiterbezahlt wird, sondern Taggeldleistungen als Verdienstersatz erbracht werden, darf davon ausgegangen werden, dass die Versicherungsleistungen auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus erbracht werden sollen, sei es, dass die Kollektivtaggeldversicherung unverändert weiter besteht oder dass ein Übertritt in eine gleichwertige Einzeltaggeldversicherung erfolgen kann. Anders verhält es sich, wenn keine Versicherung, sondern eine bloss Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin vereinbart ist. Weil es sich diesfalls um Lohn handelt, muss im Zweifel angenommen werden, dass die Verpflichtung den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses voraussetzt und ohne entsprechende abweichende Vereinbarung der zeitliche Kündigungsschutz nicht entsprechend ausgedehnt worden ist.

1.4.2 Die Parteien haben den Abschluss einer Salärversicherung vereinbart, wobei sich X. zur Übernahme der Prämien verpflichtet und dem Arbeitnehmer für den Fall nachgewiesener krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ohne Karenzfrist Leistungen von 100 % des Lohnes für 730 Kalendertage zugesichert hat (Ziff. 14.4 bis 14.6 der Anstellungsbedingungen). Wie die Vorinstanz zutreffend erwoh und X. nicht mehr substantiiert in Abrede stellt, war A. unter diesen Umständen nach Treu und Glauben zur Annahme berechtigt, die Versicherungsleistung umfasse seinen vollen Lohn, der ihm denn auch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist entrichtet wurde. Dieselben Leistungen durfte A. nach dem oben Ausgeführten für den Fall erwarten, dass die versprochenen Versicherungsleistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht ausgeschöpft und die Leistungsvoraussetzungen gegeben sein sollten. Dies ergibt sich namentlich aus seinem Recht auf Fortführung der kollektiven als Einzelversicherung gemäss Ziff. 14.8 der Anstellungsbedingungen, die für diesen Fall keine Leistungskürzung erwähnt. Damit vermittelte X. objektiv den Eindruck, die Einzeltaggeldversicherung werde der - vermeintlich - bisher von der Beschwerdeführerin unterhaltenen gleichwertig sein. Umfasste die Kollektivtaggeldversicherung und damit auch die weitergeführte Einzelversicherung entgegen dem von der Beschwerdeführerin erweckten Anschein lediglich Taggeldleistungen von 80 % des Lohnes, hielt die Vorinstanz zu Recht dafür, X. habe dem Beschwerdegegner die Differenz zur berechtigterweise erwarteten Lohnersatzleistung zu vergüten.

*Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 6. April 2011 (4A_50/2011)
Bearbeitung : Ruth Derrer Balladore, Sabine Maeder*