Update zum Homeoffice und der Zertifikatspflicht am Arbeitsplatz

ARBEITSRECHT Die Corona-Pandemie hat die Wirtschaft weiterhin fest im Griff. Die Auswirkungen beschränken sich nicht nur auf die Aussenbeziehung von Unternehmen (Änderung von Angebot und Nachfrage). Innerhalb von Betrieben stellen sich Fragen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Umsetzung von Homeoffice und einer Zertifikatspflicht.

AUTOR MARK MEILI

Bis zum 26. Juni 2021 galt in der Schweiz eine strikte Homeoffice-Pflicht. Mit der Lockerung der behördlichen Massnahmen und der Umwandlung der Homeoffice-Pflicht in eine Homeoffice-Empfehlung müssen Arbeitgeber aber weiterhin gewisse Vorgaben beachten.

VON HOMEOFFICE-PFLICHT ZUR EMPFEHLUNG

Zuerst muss ein Arbeitgeber besonders gefährdeten Personen weiterhin die Möglichkeit geben, ihre Tätigkeit von zu Hause aus zu erfüllen. Zu dieser Personengruppe gehören Schwangere und Personen, welche sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können. Falls Homeoffice nicht möglich ist, müssen zusätzliche Schutzmassnahmen ergriffen oder eine Ersatztätigkeit vereinbart werden.

Abgesehen davon kann der Arbeitgeber aufgrund seines Weisungsrechtes den Arbeitnehmern grundsätzlich jeden zumutbaren Arbeitsplatz zuweisen. Ob der Arbeitgeber auch bestimmen kann, dass der Arbeitsplatz zu Hause ist, hängt von den konkreten Umständen ab (z.B. familiäre Situation und Platzverhältnisse). Ein Recht auf Homeoffice haben Arbeitnehmer aber ohne entsprechende Weisung des Arbeitsgebers oder Vereinbarung im Arbeitsvertrag nicht.

Unternehmen, bei welchen die Arbeitnehmer an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, sind weiterhin verpflichtet, Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer umzusetzen. Nach dem STOP-Prinzip (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung) zählen dazu Handhygiene, Abstandhalten sowie die Struktur getrennter Teams und das Tragen von Masken.

Foto: istock/Thomas Faull

DARF EIN ARBEITGEBER EIN GÜLTIGES COVID-ZERTIFIKAT VERLANGEN?

Ein Arbeitgeber darf (muss aber nicht) von Arbeitnehmern im Rahmen seiner Fürsorgepflicht ein Covid-Zertifikat verlangen. Er muss dies jedoch schriftlich festhalten und vorab die Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmervertretung anhören. Ausserdem müssen alle Zertifikatsprüfungen die Grundsätze des Datenschutzes respektieren, weshalb von Arbeitnehmern nur die Vorlage des Zertifikats «Light» verlangt werden kann.

Ob der Arbeitgeber für ungeimpfte Angestellte die Testkosten zu tragen hat, hängt von der Ausgestaltung der Zertifikatspflicht ab. Wenn das Zertifikat nur an den Zutritt zu bestimmten Räumlichkeiten wie eine Kantine geknüpft ist, muss der Arbeitgeber keine Testkosten übernehmen. Das gleiche gilt, wenn ein Arbeitgeber differenzierte Massnahmen vorsieht (z.B. Maskentragen oder Homeoffice für Personen ohne Zertifikat). Falls jedoch eine umfassende Zertifikatspflicht am Arbeitsplatz gilt, darf dies nicht zu einer Diskriminierung zwischen geimpften und genesenen sowie ungeimpften Arbeitnehmenden führen. Ein Arbeitgeber muss in diesem Fall die Testkosten übernehmen oder repetitive Tests anbieten (bei welchen allenfalls der Bund die Kosten übernimmt).

Die Prüfung des Covid-Zertifikats entbindet den Arbeitgeber jedoch nicht davon, angemessene Schutzmassnahmen auf der Grundlage des STOP-Prinzips vorzusehen.

Zusammenfassend ermöglichen die geltenden Vorschriften, dass Arbeitgeber individuelle Regeln zum Homeoffice und zur Ausgestaltung der Schutzmassnahmen vorsehen können, welche Rücksicht auf die Umstände im Betrieb nehmen.

DER AUTOR

Mark Meili ist Rechtsanwalt bei Prager Dreifuss in Zürich. Er verfügt über mehrjährige Erfahrungen im Bereich des Vertrags- und Unternehmensrechts. Prager Dreifuss ist eine renommierte Schweizer Wirtschaftskanzlei mit 45 Anwälten: www.prager-dreifuss.com. Sie erreichen Mark Meili unter 044 254 55 55 oder mark.meili@prager-dreifuss.com