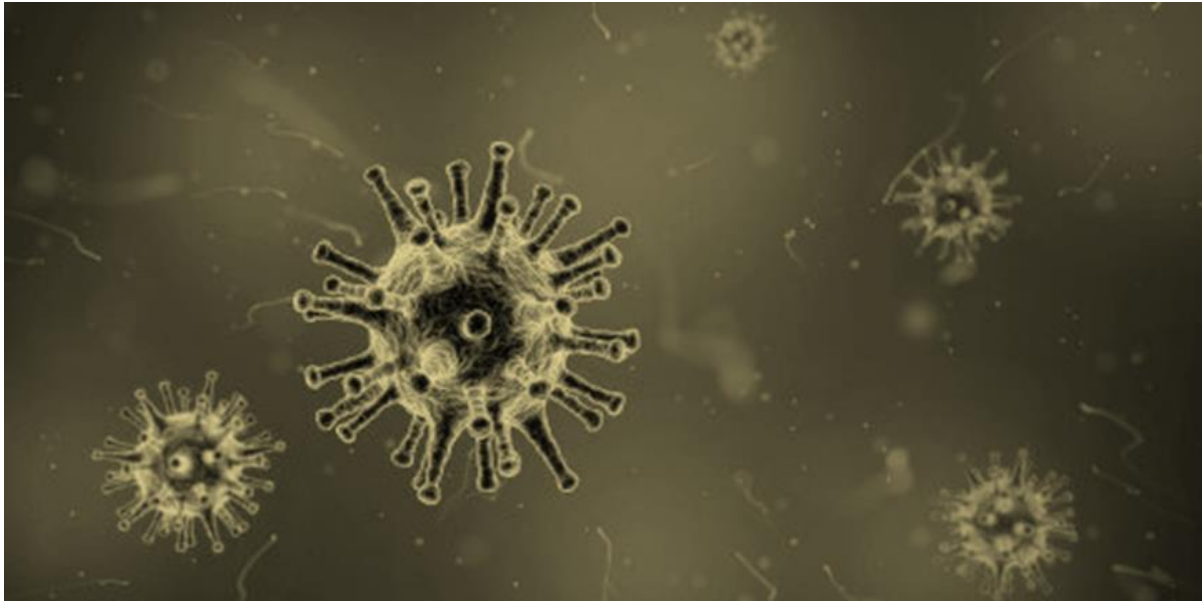




SCHEIBER

Rechtsanwälte | Attorneys at Law

Coronavirus – Arbeitsrechtliche Fragen und Antworten in Liechtenstein Update #2



Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben sich bereits vielfach auf die Auswirkungen des Coronavirus (COVID-19) eingestellt. Weiterhin bestehen jedoch arbeitsrechtliche Fragen, die wir Ihnen nachfolgend beantworten möchten:

1. Bleibt der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei behördlich verfügter Quarantäne aufrecht?

Droht einem Arbeitgeber durch behördliche Verfügung die Quarantäne, bleibt für den Arbeitgeber die Lohnfortzahlungspflicht weiterhin aufrecht. Soweit dies zumutbar ist (Einzelfallbetrachtung), kann der Arbeitnehmer jedoch zur Arbeitsverrichtung von daheim aus („Home Office“) verpflichtet werden.

2. Bleibt der Anspruch auf die Lohnfortzahlung bei betrieblich angeordneter Quarantäne aufrecht?

Bei einer betrieblich angeordneten Quarantäne bleibt der Anspruch auf die Lohnfortzahlung grundsätzlich weiterhin aufrecht. Der Arbeitnehmer muss aber davon ausgehen, dass Leistungen, die aufgrund der Arbeitsverhinderung erspart bleiben oder durch anderweitige Arbeitsleistung erworben wurden, anzurechnen sind.

Soweit dies zumutbar ist (Einzelfallbetrachtung), kann der Arbeitnehmer zur Arbeitsverrichtung von daheim aus („Home Office“) verpflichtet werden.

3. Wie sieht es mit der Arbeitspflicht im Falle der Betreuung kranker Haushaltsangehöriger aus?

Wenn eine Person, mit der man im selben Haushalt lebt, erkrankt und sich dadurch nicht mehr selbstständig versorgen kann, muss eine Betreuung für die erkrankte Person grundsätzlich schnellstmöglich organisiert werden. Je nach Schweregrad der Krankheit, ist ein Fernbleiben von der Arbeit durch den Betreuer notwendig.

Gegen Vorlage eines ärztlichen Attests ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, einer Betreuungsperson die zur Betreuung der erkrankten Person erforderliche Zeit im Umfang bis zu 3 Tagen freizugeben. Ergibt sich aus den medizinischen Gründen und dem Zustand der erkrankten Person eine längere Betreuungszeit, so ist in besonderen Fällen auch eine Befreiung der Arbeit von mehr als 3 Tagen möglich.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer trotz Arbeitsabsenz den vollen Lohn zu erstatten, wobei sich der Freigestellte zu bemühen hat (Schadenminderungs-

pfligt), schnellstmöglich wieder bei der Arbeit zu erscheinen.

4. Dürfen Arbeitnehmer zu einem unbezahlten Urlaub gezwungen werden?

Es ist **unzulässig**, einen Arbeitnehmer zu einem unbezahlten Urlaub zu zwingen. Der Lohn ist weiterhin ausbezahlen.

5. Dürfen Arbeitnehmer zur Kompensation von Überstunden gezwungen werden?

Es ist **unzulässig**, einen Arbeitnehmer zur Kompensierung von Überstunden zu zwingen.

Falls jedoch eine anders lautende Vereinbarung besteht, kann der Arbeitgeber die Kompensation durchaus einseitig anordnen.

6. Darf der Arbeitnehmer einseitig einen bereits genehmigten Urlaub (zB wegen Flugstornierung) verschieben?

Grundsätzlich kann ein genehmigter Urlaub vom Arbeitnehmer nicht einseitig verschoben werden. Es ist mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, ob der Urlaub verschoben werden kann.

Für weitere Fragen stehen wir gerne zur Verfügung:



Dr. Florian Scheiber

Rechtsanwalt

SCHEIBER Rechtsanwälte | Attorneys at Law
Wuhrstrasse 14 | Postfach 127 | LI-9490 Vaduz
T +423 376 54 54 | F +423 376 54 55
office@scheiber.law | www.scheiber.law

30.03.2020 – SCHEIBER Rechtsanwälte | Attorneys at Law – Alle Rechte vorbehalten. Dieser Überblick 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.