

JURISTISCHER NEWSLETTER



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



Newsletter vom 28. Februar 2024

Die Themen:

1. Zweifelhafte Arztzeugnisse und Vertrauensarzt
2. Podiumsdiskussion «Arbeit und Arbeitsunfähigkeit: verschiedene Perspektiven»
3. Unsere Antworten auf Ihre Fragen
4. Einladung zu unseren nächsten juristischen Veranstaltungen

Zweifelhafte Arztzeugnisse und Vertrauensarzt



Mitarbeitende sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit zu beweisen. Dies geschieht in der Regel mithilfe eines Arztzeugnisses. Es kann jedoch vorkommen, dass der Arbeitgeber Zweifel an der Richtigkeit des Zeugnisses hat. Dies kann der Fall sein, wenn das Zeugnis rückwirkend ausgestellt wurde oder wenn das Verhalten dem Zeugnis widerspricht. So entschieden die Richter in einem konkreten Fall, dass ein Arztzeugnis wegen Knieproblemen keinen Beweiswert hatte, weil der Mitarbeitende dabei beobachtet wurde, wie er zu Hause sein Dach renovierte. Schliesslich kann der Arbeitgeber das Zeugnis auch anzweifeln, wenn die Arbeitsunfähigkeit zu bestimmten Zeitpunkten eintritt, z.B. während den Ferien, an den Tagen unmittelbar davor oder danach oder während der Kündigungsfrist.

Wenn der Arbeitgeber Zweifel hat, kann er verlangen, dass sich der Arbeitnehmende einer Untersuchung durch einen Vertrauensarzt unterzieht. Die Treuepflicht verpflichtet den Mitarbeitenden, diesen Termin wahrzunehmen. Es

gibt keine speziellen Titel für Vertrauensärzte. Es ist vielmehr Sache des Arbeitgebers, einen Arzt auszuwählen, dem er vertraut. Die Kosten für den Arztbesuch und die damit verbundene Arbeitszeit gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

In der Praxis wenden sich Arbeitgeber oft an ihre Krankentaggeldversicherungen, die manchmal ihre eigenen Vertrauensärzte einschalten. Auch wenn dies den Arbeitgeber in administrativer Hinsicht entlastet, sollte man nicht vollständig an die Versicherung delegieren. Im Falle eines widersprüchlichen Zeugnisses muss nämlich gewichtet werden. So spielen die Häufigkeit und Art der Konsultationen eine Rolle: Das Zeugnis eines Arztes, der seinen Patienten regelmässig untersucht hat, hat mehr Gewicht als das Zeugnis eines Arztes, der lediglich die Akte studiert hat. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass der Arzt der Versicherung den Arbeitnehmenden nicht immer persönlich untersucht.

Sehen Sie sich unsere Zusammenfassung im Kurzvideo an!



Exklusiver Event

Podiumsdiskussion Arbeit und Arbeitsunfähigkeit : unterschiedliche Perspektiven

26. März 2024 – 17.30 Uhr – Forum Freiburg – auf französisch



Der FAV und die FPE vereinen ihre Kompetenzen, um gemeinsam eine Podiumsdiskussion zum Thema der Arbeitsunfähigkeit zu organisieren. Über dieses im Unternehmensalltag wichtige Thema debattieren vier Personen, welche die Arbeitgeber, die Ärzte, die Unfallversicherung und die Krankentaggeldversicherungen vertreten. Die Diskussionen werden von erläuternden Beiträgen der Juristen zu bestimmten Themen abgerundet. Fragen können auch auf deutsch gestellt werden.

Anmeldung

Ihre Fragen - Unsere Antworten

In dieser Rubrik präsentieren wir Ihnen eine Auswahl an Fragen, die uns von unseren Mitgliedern gestellt wurden.

Unser Mitarbeitender war während 5 Monaten im Militär. Müssen wir in dieser Zeit den 13. Monatslohn zahlen?

Nein. Der 13. Monatslohn ist in der EO-Entschädigung, welche der Mitarbeitende während dem Militär enthält, inbegriffen.

Bei Krankheit sieht unser GAV zwei Karenztage zu Lasten des Arbeitnehmenden vor. Wie werden die Karenztage berechnet, wenn die Krankheit am Freitag beginnt?

Die Karenztage müssen auf Werktage fallen. Im vorliegenden Fall geht der Montag ebenfalls zu Lasten des Arbeitnehmenden.

Unser Mitarbeitender kehrt definitiv nach Portugal zurück. Er möchte, dass wir ihn entlassen, damit er in Portugal Arbeitslosengelder beziehen kann. Müssen wir dies tun?

Der Mitarbeitende kann seine Arbeitslosengelder während maximal 3 Monaten nach Portugal exportieren. Dazu muss er sich vor der Abreise beim RAV melden und innerhalb von 7 Tagen nach der Ankunft mit den zuständigen Stellen in

Portugal Kontakt aufnehmen. Je nachdem, warum der Vertrag aufgelöst wurde, muss der Mitarbeitende mit Einstelltagen rechnen und wird die Gelder nicht sofort beziehen können. Trotzdem wird nicht empfohlen, eine Kündigung auszusprechen, denn dies könnte als Versicherungsbetrug qualifiziert werden.

Unsere nächsten Veranstaltungen

Business-Breakfast **Aktuelle HR-Rechtsprechung –** **Frühlingsausgabe 2024**

19. März 2024 – 7 bis 8.30 Uhr



Die Rechtsprechung im Arbeitsrecht entwickelt sich ständig weiter, und es ist wichtig, dass Sie informiert bleiben, damit Sie die Personalfälle in Ihrem Unternehmen korrekt abhandeln können. Nehmen Sie an unserem Zmorge vom 19. März teil! Zwischen Kaffee und Gipfeli stellen wir Ihnen einige wichtige Urteile vor, welche das Bundesgericht in den letzten Monaten gefällt hat und die Ihr Unternehmen betreffen könnten.

Die Veranstaltung findet auf Französisch statt. Fragen können auch auf Deutsch gestellt und beantwortet werden. Die Teilnahme ist vor Ort oder online möglich.

[Anmeldung](#)

Fortbildung **Arbeitsvertrag und Personalreglement**

2. Mai 2024, 8 bis 11.30 Uhr



Das Obligationenrecht lässt den Unternehmen einen grossen Spielraum. So können diese die gesetzlichen Grundlagen an ihre spezifischen Bedürfnisse anpassen, oftmals unter der Voraussetzung, dass sie dies schriftlich tun. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, Verträge und Personalreglemente zu erstellen, welche zum Unternehmen passen und auch im Verlaufe der Zeit aktuell bleiben. An unserer Fortbildung lernen Sie alles Nötige dazu!

[Anmeldung](#)



Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



ADRESSE

Freiburg Arbeitgeberverband
Spitalgasse 15
Postfach 592
1701 Freiburg

KONTAKT

+41 26 350 33 00
www.upcf.ch
office@upcf.ch

Cet e-mail a été envoyé à {{ contact.EMAIL }}

[Se désinscrire](#)



© 2023 UPCF