

# Arztzeugnis

An einem Montagmorgen fühlt sich Ramon nicht gut und meldet sich bei seiner Arbeitgeberin, der Fahrzeugbau AG, krank. Seine Arbeitgeberin ist skeptisch, da sie glaubt, Ramon habe wohl eher zu viel gefeiert am Wochenende.

## Ausgangslage

Die Arbeitgeberin verlangt von Ramon, dass er bereits für den ersten Krankheitstag ein Arbeitszeugnis bringen müsse. Der Hausarzt von Ramon bestätigt seine Arbeitsunfähigkeit in einem Arztzeugnis.

Ramon fragt sich nun, ob seine Arbeitgeberin überhaupt bereits ab dem ersten Krankheitstag ein Arbeitszeugnis verlangen darf. Die Arbeitgeberin hingegen überlegt sich, ob sie wohl beim Arzt nachfragen darf, was denn genau der Krankheitsgrund sei. Notfalls möchte die Arbeitgeberin Ramon zu einem Vertrauensarzt schicken. Wie ist die Rechtslage?

## Expertenrat

Die Arbeitsunfähigkeit muss vom Arbeitnehmer bewiesen werden. Dies ergibt sich aus der allgemeinen Beweislastverteilung in Art. 8 ZGB. Eine Pflicht zur Vorlage eines Arztzeugnisses besteht aber nur bei entsprechender vertraglicher Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder sie kann sich aus den konkreten Umständen ergeben. Als möglicher Beweis für die Arbeitsunfähigkeit könnte auch die Bestätigung der Mitbewohner des Arbeitnehmers reichen.

Es ist Usanz in der Schweiz, dass man ab dem dritten Tag ein Arztzeugnis vorlegt. Wenn konkrete Hinweise wie z. B. wiederholte Abwesenheit an einem Montag und Rückkehr schon am Dienstag vermuten lassen, dass das Wochenende verlängert wird, kann die Arbeitgeberin ab dem ersten Tag der Verhinderung ein Arztzeugnis verlangen.

Die Arbeitgeberin kann jederzeit beim Hausarzt nachfragen, ob beim Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeit besteht. Der Arzt darf aber lediglich die Ausstellung des Arztzeugnisses bestätigen oder verneinen. Er darf dieselben Auskünfte erteilen, wie sie dem Arztzeugnis zu entnehmen sind. Weitere Auskünfte, die nicht im Arztzeugnis stehen, wie zum Beispiel der Krankheitsgrund, darf der Arzt nicht preisgeben. Ansonsten würde er sich wegen Verletzung des Berufsgeheimnisses strafbar machen. Zweifelt die Arbeitgeberin trotz Arztzeugnis an der Arbeitsunfähigkeit, kann sie den Arbeitnehmer auf ihre Kosten zu einem Vertrauensarzt schicken. Dessen Auskunft hat sich aber darauf zu beschränken, ob der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist oder nicht. Den Krankheitsgrund darf der Arzt der Arbeitgeberin nicht nennen. ●

# Certificat médical

Un lundi matin, Ramon ne se sent pas bien et se présente malade à son employeur, Fahrzeugbau SA. Son employeur est sceptique car IL pense que Ramon a probablement trop fait la fête le week-end.

## Le cas présent

L'employeur exige de Ramon qu'il apporte une attestation médicale pour le premier jour de maladie. Le médecin de famille de Ramon a confirmé son incapacité de travail dans un certificat médical.

Ramon se demande maintenant si son employeur est vraiment autorisé à exiger une attestation dès le premier jour de maladie. L'employeur, en revanche, envisage de demander au médecin quelle est exactement la raison de la maladie. Si nécessaire, l'employeur souhaite envoyer Ramon chez un médecin de confiance. Quelle est la situation juridique?

## Conseil d'expert

L'incapacité de travail doit être prouvée par le salarié. Cela résulte de la répartition générale de la charge de la preuve à l'article 8 CC. Cependant, il n'y a une obligation de présenter un certificat médical que s'il existe un accord contractuel correspondant dans le contrat de travail ou si cela peut résulter de circonstances spécifiques. La confirmation des colocataires du salarié pourrait également suffire comme preuve éventuelle d'une incapacité de travail.

Il est d'usage en Suisse de présenter un certificat médical à partir du troisième jour. Si des indications particulières, comme des absences répétées un lundi et un retour le mardi, laissent penser que le week-end sera prolongé, l'employeur peut demander un certificat médical dès le premier jour d'absence.

Il est d'usage en Suisse de présenter un certificat médical à partir du troisième jour. S'il existe des indices concrets tels que des absences répétées sur un mois, l'employeur peut demander à tout moment au médecin de famille si le salarié est en incapacité de travail. Cependant, le médecin ne peut que confirmer ou infirmer la délivrance du certificat médical. Il peut fournir les mêmes informations que celles figurant dans le certificat médical. Le médecin ne peut révéler aucune autre information qui ne figure pas dans le certificat médical, comme la raison de la maladie. Dans le cas contraire, il s'exposerait à des poursuites pour violation du secret professionnel. Si l'employeur a des doutes sur l'incapacité de travail malgré un certificat médical, il peut envoyer l'employé à un médecin de confiance à ses propres frais. Cependant, ses informations doivent se limiter à savoir si l'employé est apte au travail ou non. Le médecin ne peut pas révéler à l'employeur la raison de la maladie. ●