

Informazione per i membri

Coronavirus: Obbligo di continuare a versare lo stipendio e licenziamento di un dipendente infettato da Covid-19

Un'infezione da Covid-19 è in linea di principio coperta come qualsiasi altra malattia con l'obbligo del datore di lavoro di continuare a versare il salario o le prestazioni nell'ambito di un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia. Tuttavia, un'infezione da Covid-19 per colpa propria può portare a questioni legali.

Un dipendente che ha dimostrato di essere infetto dal virus Covid-19 deve stare lontano dal lavoro fino a quando non è più contagioso, per la propria protezione e quella d'altrui. Durante questo periodo, egli riceve il suo salario tramite l'obbligo del datore di lavoro di continuare a versare il salario (art. 324a CO) o le indennità giornaliere di un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia (art. 45a CCL macelleria). Tuttavia, se il dipendente si è infettato per colpa propria, ad esempio visitando un locale non ventilato per notti intere senza osservare la distanza e le misure igieniche, si può ritenere, a seconda dei singoli casi, che il dipendente abbia violato il suo dovere di fedeltà nei confronti del datore di lavoro. Questo perché il dipendente deve garantire la sua capacità di lavorare anche nel tempo libero. Se non lo fa, è in violazione di questo dovere. È vero che il datore di lavoro non può in genere intervenire nelle sue attività del tempo libero e, ad esempio, vietare al dipendente di visitare i club. Tuttavia, sia il datore di lavoro che il dipendente devono compiere sforzi responsabili per prevenire la seconda ondata. Ciò include, ad esempio, l'evitare di visitare i club, come afferma la National COVID-19 Science Task Force nel suo rapporto del 3 luglio. Si assume la colpa propria se viene lasciata da parte qualsiasi forma di dovuta diligenza e il dipendente agisce contro il suo buon senso. Pertanto, la parte dei datori di lavoro è del parere che un licenziamento e la negazione dell'obbligo di continuare a versare il salario possono essere considerati e siano possibili nonostante la malattia, a seconda dei casi individuali. Questo punto di vista è contestato dai sindacati, in particolare per quanto riguarda il pagamento delle indennità per perdita di guadagno in caso di misure di quarantena ordinate dalle autorità (ma non in caso di autoisolamento!). Per questo motivo, ogni possibile licenziamento e perdita della continuazione del versamento del salario da parte del datore di lavoro devono essere gestiti in modo restrittivo, poiché gli ostacoli alla considerazione della colpa propria da parte del dipendente sono elevati. I vari interessi devono essere attentamente valutati in ogni singolo caso. In ogni caso, deve essere chiarito il più possibile il posto in cui il dipendente abbia contratto il virus Covid-19, perché chiunque si infetti, ad esempio, sui mezzi pubblici o in un ristorante, non perde il diritto alla continuazione del pagamento del salario e alla protezione contro il licenziamento. Tuttavia, sarà difficile dimostrare che l'infezione da Covid-19 è imputabile alla propria colpa. È inoltre giustificata un'interpretazione restrittiva dei fatti, in quanto il Tribunale federale non ha ancora emesso decisioni di principio e non esistono opinioni dottrinali consolidate in materia.

Link al rapporto della task force scientifica nazionale COVID-19:

<https://ncs-tf.ch/de/policy-briefs/national-covid-19-science-task-force-alarmiert-ueber-anstieg-der-sars-cov-2-infektionen-03-july-20-ge>

Coronavirus: Conseguenze di una misura di quarantena Covid-19 dopo il ritorno da un paese a rischio

Quando i dipendenti si recano in un paese a rischio, devono rispettare le norme di quarantena al loro ritorno, senza compensazione. Questo non si applica ai viaggi di lavoro. Questa regolamentazione è appropriata per i datori di lavoro e aiuta a prevenire un ulteriore confinamento.

A partire dal 6 luglio, i cittadini svizzeri che si sono recati in un paese a rischio designato dal Consiglio federale devono trascorrere i primi dieci giorni dopo il loro ritorno in quarantena. In questo modo l'Ufficio federale della sanità pubblica vuole prevenire una seconda ondata di infezioni da coronavirus.

Dal punto di vista del governo federale, un dipendente può essere accusato di colpa se si reca in un paese a rischio e deve subire la quarantena ufficialmente ordinata dopo il suo ritorno. In caso di una tale impedimento al lavoro imputabile alla propria colpa, il dipendente non ha diritto ad alcuna compensazione. Da un lato, non è applicabile il pagamento continuato del salario da parte del datore di lavoro, come regolamentato dal Codice delle obbligazioni. In secondo luogo, in base alla nuova ordinanza Covid-19, l'indennità giornaliera per perdita di guadagno precedente non è più applicabile. Va inoltre rilevato che, secondo il governo federale, anche l'indennità per lavoro ridotto può essere cancellata. È pertanto consigliabile informare i dipendenti, prima di un viaggio in un paese a rischio, della perdita del diritto alla continuazione del pagamento dello stipendio per la successiva quarantena, preferibilmente per iscritto.

I viaggi di lavoro in un paese a rischio devono essere effettuati con moderazione. Se un viaggio dovesse essere indispensabile, il datore di lavoro deve assumersi la continuazione del versamento del salario durante la successiva quarantena dovuta al viaggio effettuato secondo le sue istruzioni.

Se il datore di lavoro può vietare ai suoi collaboratori di recarsi in un paese a rischio deve essere deciso caso per caso, ma in linea di principio probabilmente non è possibile. Questo perché le istruzioni del datore di lavoro possono riferirsi solo al lavoro e non al tempo libero. In ogni singolo caso, tuttavia, occorre valutare se l'interesse del dipendente per il viaggio supera l'interesse del datore di lavoro ad un dipendente abile al lavoro dopo le vacanze. Se il dipendente interessato si oppone ad un'istruzione, il datore di lavoro può emettere un ammonimento o un avvertimento. Inoltre, il dipendente sarà responsabile per i danni nel caso in cui il datore di lavoro subisce una perdita a causa di una violazione dei doveri.

Link all'elenco dei paesi a rischio:

<https://www.bag.admin.ch/bag/it/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/empfehlungen-fuer-reisende/quarantaene-einreisende.html>

Link alle FAQ sulla quarantena:

https://www.bag.admin.ch/dam/bag/it/dokumente/mt/k-und-i/aktuelle-ausbrueche-pandemien/2019-nCoV/faq-quarantaene-reisende.pdf.download.pdf/200702_FAQ-Quarantaene_DE.pdf

Una scheda informativa su questo argomento, che può essere distribuita ai collaboratori, si trova sulla homepage dell'UPSC.

Link alla scheda informativa:

<https://sff.ch/it/attualita/messaggi/coronavirus.php>

Disclaimer

La presente informazione ai membri ha uno scopo esclusivamente informativo. L'Unione Professionale Svizzera della carne declina qualsiasi responsabilità che potrebbe derivare dall'utilizzo oppure da un'azione mancata riconducibili alla presente informazione ai membri. Raccomandiamo inoltre d'informarsi tramite le homepage delle autorità, poiché la situazione attuale potrebbe comportare dei cambiamenti.