

Sitzung vom

14. Februar 2022

Mitgeteilt den

16. Februar 2022

Protokoll Nr.

112/2022

### **Anfrage Fasani-Horath**

betreffend Kündigung aufgrund Nicht-Impfung?

### **Antwort der Regierung**

*Zu Frage 1:* Es liegen aktuell keinerlei Hinweise auf Gesamtverträge mit Klauseln hinsichtlich einer allfälligen Impfpflicht vor. Entsprechende Vereinbarungen oder Vorgaben in Einzelarbeitsverträgen sind grundsätzlich denkbar, in der Praxis jedoch äusserst selten. Die allfällige Zulässigkeit solcher Klauseln stellt eine privatrechtliche Frage dar, welche letztlich ein Zivilgericht zu beurteilen hätte. Gesetzliche Grundlagen dazu finden sich insbesondere im Obligationenrecht.

*Zu Frage 2:* Dass Unternehmen ihren Mitarbeitenden aufgrund der wissenschaftlich fundierten Empfehlungen des Bundesrates bzw. des Bundesamtes für Gesundheit eine Covid-Impfung anraten, erscheint der Regierung als naheliegend. Sie hat aber keine Kenntnis oder Hinweise, dass dies von Unternehmen insbesondere mit einer gewissen Intensität geschehen soll. Innerhalb der kantonalen Verwaltung existiert kein entsprechender Druck.

*Zu Frage 3:* Dem Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) sind keine Fälle von impfbedingten Kündigungen bekannt. Hingegen führten in seltenen Einzelfällen Differenzen im Bereich anderer Covid-19-Schutzmassnahmen (z. B. Nichteinhaltung vorgeschriebener Schutzkonzepte oder der Maskenpflicht) zur Auflösung von Arbeitsverhältnissen. Der regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) ist ein Einzelfall bekannt, in welchem eine stellensuchende Person nicht angestellt wurde, weil sie nicht geimpft

war. Da keine Impfpflicht existiert, hatte diese Nichtanstellung jedoch keinerlei Konsequenzen von Seiten der Arbeitslosenversicherung. Sämtliche Vorgaben des SECO in diesem Bereich erweisen sich zudem als zurückhaltend.

*Zu Frage 4:* Aufgrund der geringen Häufigkeit entsprechender Fälle und der funktionierenden Instrumente im Bereich des Arbeitnehmendenschutzes (vgl. auch nachstehende Antwort zu Frage 5) sieht die Regierung keinen zusätzlichen Handlungsbedarf. Im Übrigen gelten die arbeitsrechtlichen Schutzinstrumente bzw. -regelungen der Arbeitsgesetzgebung und des Privatrechts auch für diese Fälle.

*Zu Frage 5:* Wie erwähnt sind privatrechtliche Fragen letztlich durch ein Zivilgericht zu entscheiden. Bei Gefährdung der Pflichten der Arbeitgebenden zum Schutz der Gesundheit oder der persönlichen Integrität der Arbeitnehmerschaft durch unzulässige Massnahmen und Forderungen am Arbeitsplatz bestünde ausserdem die Möglichkeit, sich an das kantonale Arbeitsinspektorat beim KIGA zu wenden.



Namens der Regierung

Der Präsident:

Marcus Caduff

Der Kanzleidirektor:

Daniel Spadin

## **Anfrage Fasani-Horath betreffend Kündigung aufgrund Nicht-Impfung?**

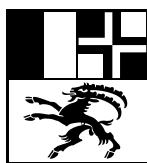
Es bestehen Anhaltspunkte, dass Unternehmen die Covid-Impfung von ihren Mitarbeitenden verlangen, auch wenn es sich nicht um Firmen im Gesundheitsbereich handelt. Als Konsequenz kommen die Mitarbeitenden unter Druck beziehungsweise es droht den nicht geimpften Arbeitnehmern gar die Entlassung. Die gesetzlichen Grundlagen sind in der Covid-19-Verordnung vom 23. Juni 2021 (SR 818.101.26; Änderung vom 8. September 2021; Ausweitung der Verwendung des Covid-19-Zertifikats) festgelegt.

Wir bitten die Regierung um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Können Arbeitsverträge oder Gesamtarbeitsverträge Klauseln enthalten, die Arbeitnehmer zu Impfungen jeglicher Art anhalten? Wenn ja, was sind die gesetzlichen Grundlagen in Bund und Kanton?
2. Ist der Regierung bekannt, dass gewisse Unternehmen (insbesondere Logistik, Hotellerie, Restaurants, Bildungswesen) vom Personal eine Covid-Impfung angeblich «freiwillig» verlangen oder diese «dringend nahelegen»? Wie stellt sie sich generell zur Problematik, auch betreffend seiner eigenen Kernverwaltung?
3. Sind dem Amt für Wirtschaft Fälle von impfbedingten Kündigungen bekannt? Wie gehen die Mitarbeitenden der RAVs mit solchen Fällen um?
4. Was unternimmt die Regierung zum Schutz dieser Arbeitnehmenden?
5. Wo können sich Arbeitnehmer hinwenden?

Chur, 8. Dezember 2021

**Fasani-Horath**, Jenny



Sesida dals

14 da favrer 2022

Communitgà ils

16 da favrer 2022

Protocol nr.

112/2022

### **Dumonda Fasani-Horath**

concernent disditgas pervia da nunvaccinaziun

### **Resposta da la Regenza**

*Tar la dumonda 1:* Actualmain n'èn avant maun nagins indizis per contracts collectivs cun clausulas areguard in'eventuala obligaziun da vaccinaziun. Cunvegnas u prescripziuns correspudentas en contracts individuals da lavur èn da princip imaginablas, èn dentant ordvart raras en la pratica. Schebain talas clausulas èn admissiblas, è ina dumonda dal dretg privat che stuess la finala vegnir giuditgada d'ina dretgira civila. Las basas legalas respectivas èn cuntegnidas en spezial en il Dretg d'obligaziuns.

*Tar la dumonda 2:* Che interpresas cusseglian a lur collavuraturas e collavuratur – sa basond sin las recumandaziuns scientificamain fundadas dal Cussegl federal resp. da l'Uffizi federal da sanadad publica – da sa laschar vaccinar cunter COVID, para evident a la Regenza. Ella n'ha dentant naginas enconuschientschas u infurmiations che interpresas fetschian quai en spezial cun ina tscherta identitad. Entaifer l'administraziun chantunala n'exista nagina pressiun correspudenta.

*Tar la dumonda 3:* A l'Uffizi per industria, mastergn e lavur (UCIML) n'èn enconuschents nagins cas da disditgas en connex cun dumondas da vaccinaziun. Percunter èsi capità en paucs cas singuls che relaziuns da lavur èn vegnidas schliadas pervia da differenzas en il sector d'autras mesiras da protecziun cunter COVID-19 (p.ex. inobservanza da concepts da protecziun prescrits u da l'obligatori da mascrinas). A l'intermediaziun regiunala da lavur (CIL) è enconuschent in cas singul, nua ch'ina persuna che tschertgava ina piazza n'è betg vegnida engaschada, perquai ch'ella n'era betg vaccinada. Perquai ch'i n'exista nagina obligaziun da vaccinaziun, n'ha quest nunengaschament dentant gè naginas consequenzas da vart da l'assicuranza

cunter la dischoccupaziun. Tut las prescripziuns dal SECO en quest sector sa mussan ultra da quai sco modestas.

*Tar la dumonda 4:* Perquai che cas correspondentis èn fitg rars e perquai ch'ils instruments dal sector da la protecziun da las lavurantas e dals lavurants funcziunan (cf. er resposta a la dumonda 5 qua sutvart), na vesa la Regenza nagin basegn d'agir supplementar. Dal rest valan ils instruments da protecziun dal dretg da lavur resp. las regulaziuns da protecziun da la legislaziun da lavur e dal dretg privat er per quests cas.

*Tar la dumonda 5:* Sco menziunà ston dumondas dal dretg privat la finala vegnir decididas d'ina dretgira civila. En cas che las obligaziuns da las patronas e dals patrons da proteger la sanadad u l'integritad persunala da las lavurantas e dals lavurants vegnissan periclitadas tras mesiras e tras pretensiuns inadmissiblas a la piazza da lavur, dessi ultra da quai la pussaivladad da sa drizzar a l'Inspecturat chantunal da lavur tar il UCIML.



En num da la Regenza

Il president:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. Caduff".

Marcus Caduff

Il chancelier:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "D. Spadin".

Daniel Spadin

**Dumonda Fasani-Horath concernent disditgas pervia da nunvaccinaziun**

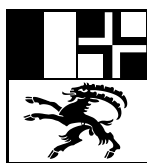
I dat indizis che interpresas – er talas che na fan betg part dal sector da sanadad – pretendan che lur collavuraturas e collavuratur sa laschian vaccinar cunter COVID. Per consequenza vegnan las collavuraturas ed ils collavuratur sut squitsch, respectivamain las collavuraturas ed ils collavuratur betg vaccinads ston temair da survegnir la disditga. Las basas legalas èn fixadas en l'Ordinaziun dals 23 da zercladur 2021 davart COVID-19 (CS 818.101.26; midada dals 8 da settember 2021; extensiun da l'utilisaziun dal certificat COVID-19).

Nus supplitgain la Regenza da responder las suandantas dumondas:

1. Pon contracts da lavur u contracts collectivs da lavur cuntegnair clausulas che sforzan las lavurantas ed ils lavurants a vaccinaziuns da tut gener? Sche gea, tge èn las basas legalas sin plaun federal e chantunal?
2. Èsi enconuscent a la Regenza, sche tschertas interpresas (en spezial logistica, hotellaria, restaurants, fatgs da furmaziun) pretendan dal personal ina vaccinaziun apparentamain «facultativa» cunter COVID u «recumondan urgentamain» ina tala? Tge tenuta ha la Regenza en general envers questa problematica, er concernent sia atgna administraziun centrala?
3. Èn enconuschents a l'Uffizi per economia cas da disditgas en connex cun dumondas da vaccinaziun? Co tractan las collavuraturas ed ils collavuratur dals centers regiunals per intermediaziun da lavur tals cas?
4. Tge fa la Regenza per proteger questas lavurantas e quests lavurants?
5. A tgi pon las lavurantas ed ils lavurants sa drizzar?

Cuira, ils 8 da december 2021

**Fasani-Horath, Jenny**



Seduta del

14 febbraio 2022

Comunicata il

16 febbraio 2022

Protocollo n.

112/2022

### **Interpellanza Fasani-Horath**

concernente il licenziamento a seguito della mancata vaccinazione?

### **Risposta del Governo**

*In merito alla domanda 1:* attualmente non vi sono indizi circa l'esistenza di contratti collettivi contenenti clausole riguardanti un eventuale obbligo di vaccinazione. Accordi o direttive corrispondenti in contratti di lavoro individuali sono di principio ipotizzabili, tuttavia sono estremamente rari nella prassi. L'eventuale ammissibilità di tali clausole rappresenta una questione di diritto privato che in ultima analisi dovrebbe essere giudicata da un tribunale civile. Le basi giuridiche a tale proposito si trovano principalmente nel Codice delle obbligazioni.

*In merito alla domanda 2:* al Governo sembra ovvio che, sulla base di raccomandazioni scientificamente fondate del Consiglio federale e dell'Ufficio federale della sanità pubblica, le aziende consiglino una vaccinazione contro la COVID ai propri collaboratori. Tuttavia, il Governo non è a conoscenza e non dispone di indizi riguardo ad aziende che lo fanno e in particolare riguardo ad aziende che lo fanno con una certa insistenza. Nell'Amministrazione cantonale non esiste alcuna pressione di questo tipo.

*In merito alla domanda 3:* l'Ufficio per l'industria, arti e mestieri e lavoro (UCIAML) non è al corrente di alcun caso di licenziamento dovuto a mancata vaccinazione. Per contro, in rari casi individuali si è verificato uno scioglimento di rapporti di lavoro a seguito di divergenze relative ad altre misure di protezione adottate in relazione alla COVID-19 (ad es. mancato rispetto dei piani di protezione previsti o dell'obbligo di indossare la mascherina). L'Ufficio regionale di collocamento (URC) è a conoscenza di

un caso in cui una persona in cerca di impiego non è stata assunta perché non vaccinata. Poiché non esiste un obbligo di vaccinazione, tale mancata assunzione non ha tuttavia avuto alcuna conseguenza da parte dell'assicurazione contro la disoccupazione. Inoltre, la SECO si mostra cauta in tutte le direttive a questo proposito.

*In merito alla domanda 4:* a seguito della bassa frequenza di casi corrispondenti e degli strumenti funzionanti nel settore della protezione dei lavoratori (v. anche la prossima risposta alla domanda 5), il Governo non vede nessuna ulteriore necessità di agire. Inoltre, anche per questi casi sono applicabili gli strumenti e le regolamentazioni di protezione dei lavoratori risultanti dalla legislazione sul lavoro e dal diritto privato.

*In merito alla domanda 5:* come detto, in ultima analisi spetta a un tribunale civile deliberare in materia di questioni di diritto privato. In caso di rischio che i datori di lavoro non rispettino gli obblighi di protezione della salute o dell'integrità personale dei lavoratori per mezzo di misure e richieste inammissibili sul posto di lavoro vi sarebbe inoltre la possibilità di rivolgersi all'ispettorato cantonale del lavoro insediato presso l'UCIAML.



In nome del Governo

Il Presidente:

Marcus Caduff

Il Cancelliere:

Daniel Spadin

**Interpellanza Fasani-Horath concernente il licenziamento a seguito della mancata vaccinazione?**

Esistono elementi che lasciano supporre che vi siano aziende le quali richiedono ai propri collaboratori una vaccinazione contro la COVID-19 anche se non si tratta di aziende attive nel settore sanitario. Di conseguenza, i collaboratori vengono messi sotto pressione e i lavoratori non vaccinati rischiano addirittura il licenziamento. Le basi giuridiche sono stabilite nell'ordinanza COVID-19 del 23 giugno 2021 (RS 818.101.26; modifica dell'8 settembre 2021; estensione dell'impiego del certificato COVID-19).

Preghiamo il Governo di rispondere alle seguenti domande:

1. I contratti di lavoro o i contratti collettivi di lavoro possono contenere clausole che obblighino i lavoratori a sottoporsi a vaccinazioni di qualsiasi tipo? Se sì, quali sono le basi giuridiche della Confederazione e del Cantone?
2. Il Governo è al corrente che a quanto pare determinate aziende (in particolare del settore alberghiero, della logistica, della ristorazione, della formazione) chiedono al proprio personale di sottoporsi a una vaccinazione COVID «volontaria» oppure che la «raccomandano vivamente»? Quale posizione assume nei confronti della problematica, anche per quanto riguarda la sua stessa amministrazione centrale?
3. L'Ufficio dell'economia è al corrente di casi di licenziamenti dovuti a mancata vaccinazione? I collaboratori dell'URC come gestiscono casi di questo tipo?
4. Cosa fa il Governo per proteggere questi lavoratori?
5. A chi si possono rivolgere i lavoratori?

Caira, 8 dicembre 2021

**Fasani-Horath, Jenny**