

Krankenstand und Zeitausgleich

Dieser Artikel untersucht die juristischen Folgen einer Erkrankung während des Urlaubs oder während des Zeitausgleichs – ein kleiner, aber feiner Unterschied.



Gastautorin

Mag. Birgit

Vogt-Majarek

ist Rechtsanwältin mit Schwerpunkt Arbeits- und Gesellschaftsrecht und Partnerin der Kanzlei Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte OG (KSW).
office@ksw.at
www.ksw.at

DER OGH ENTSCHIED kürzlich, dass Arbeitnehmer, die während eines Zeitausgleichs erkranken, keinen Anspruch auf zusätzliches Entgelt haben. Während ein Urlaub grundsätzlich durch einen länger als 3 Kalendertage dauernden Krankenstand unterbrochen wird, gilt dies im Falle eines Zeitausgleichs nicht.

Aktuelle Entscheidung

Auf der Grundlage des folgenden Sachverhalts entschied der Oberste Gerichtshof am 29. Mai 2013 über die Konsequenzen der Erkrankung eines im Zeitausgleich befindlichen Dienstnehmers auf dessen Entgeltfortzahlungsanspruch: Der Kläger, ein Angestellter, und sein Arbeitgeber vereinbarten die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses. Weiters vereinbarten sie, dass der Angestellte am 20. Dezember 2011 seinen Resturlaub und von 21. Dezember bis 31. Dezember 2011 seine Überstunden als Zeitausgleich konsumieren sollte. Der Angestellte war vom 20. Dezember bis zum 23. Dezember 2011 krank gemeldet. Er forderte daher von seinem Arbeitgeber das Entgelt für jene Tage, an denen er aufgrund seiner Erkrankung sein Zeitguthaben nicht verbrauchen konnte. Der Arbeitgeber vertrat die Ansicht, dass eine Erkrankung den Zeitausgleich nicht unterbreche, und bezahlte die geltend gemachte Forderung daher nicht.

Der OGH folgte dem Arbeitgeber und entschied, dass eine Erkrankung eines Zeitausgleich konsumierenden Angestellten den vereinbarten Verbrauch des Zeitguthabens nicht unterbricht – anders, als dies beim Urlaub aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung der Fall ist. Im konkreten Fall bedeutet das, dass der Kläger keine Kompensation (weder in Form eines Zeitguthabens, noch in Form einer zusätzlichen Entgeltzahlung) für die Zeitausgleichstage erhält, an denen er erkrankt war, sondern an diesen Tagen nur das normale Entgelt, wie sonst auch während Zeitausgleichphasen, bezieht. Begründet hat der OGH diese Entscheidung damit, dass es bei der Konsumierung von Zeit-

ausgleich bloß um eine arbeitszeitrechtliche Verschiebung der Normalarbeitszeit geht. Ein Zeitausgleich konsumierender Arbeitnehmer sei daher freizeitmäßig nicht anders gestellt, als ein Arbeitnehmer, der ausgerechnet und ausschließlich an seinem arbeitsfreien Samstag erkrankt. Auch hier ist unstrittig, dass der Arbeitnehmer nicht einfach einen anderen Wochentag anstelle des arbeitsfreien Samstags frei bekommt. Eine Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall kann sohin nur in solchen Zeiten bestehen, in denen der Arbeitnehmer überhaupt zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Der Urlaub bedeutet hingegen keine arbeitszeitrechtliche Verschiebung, sondern dient Erholungszwecken. Eine analoge Anwendung der Bestimmungen des Urlaubsgesetzes auf den Zeitausgleich ist daher nach Ansicht des OGH nicht geboten.

Urlaubsgesetz und Mitteilungspflicht

Das Urlaubsgesetz regelt ausdrücklich, dass einem Arbeitnehmer, der während desurlaubes erkrankt bzw. verunglückt, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, auf Werkstage fallende Tage der Erkrankung nicht auf das Urlaubsausmaß angerechnet werden, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Folgende Beispiele sollen die Regelung verdeutlichen:

Ein Arbeitnehmer hat vom 1. bis zum 14. Tag (= 10 Arbeitstage) eines Monats Urlaub, wobei der Monatserste auf einen Montag fällt:

- Der Krankenstand dauert vom 7. (Sonntag) bis zum 9. Tag (Dienstag) -> keine Kürzung des Urlaubsverbrauchs, weil die Erkrankung nicht länger als drei Kalendertage dauert.
- Der Krankenstand dauert vom 7. (Sonntag) bis zum 10. Tag (Mittwoch) -> der Urlaubsverbrauch wird um drei Arbeitstage gekürzt (Montag bis Mittwoch).
- Der Krankenstand dauert vom 12. (Freitag) bis zum 16. Tag (Dienstag) -> obwohl nur drei Kalendertage des Krankenstands in die Zeit des Urlaubs fallen (nämlich Freitag bis Sonn-

tag), der Krankenstand aber insgesamt länger als drei Kalendertage gedauert hat, wird der Urlaubsverbrauch um den einen Tag gekürzt, der auf einen Arbeitstag fällt, an dem der Arbeitnehmer während seines Urlaubs erkrankt war (Freitag).

Die krankheits- oder unfallbedingte Unterbrechung des Urlaubs verlängert diesen aber nicht automatisch, sondern führt bloß dazu, dass unter den oben genannten Bedingungen während des Krankenstands keine Urlaubstage verbraucht werden. Wann der dadurch verbleibende (Rest)Urlaub konsumiert werden soll, unterliegt wie jeder Urlaub der Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Geht der Arbeitnehmer während seines Urlaubs einer Erwerbstätigkeit nach, die dem Erholungszweck widerspricht und die ursächlich für die Erkrankung bzw. für den Unglücksfall ist, werden die Krankenstandstage hingegen nicht auf den Urlaub angerechnet.

Damit es zu keiner Anrechnung jener Tage, an denen der Arbeitnehmer erkrankt war, auf das Urlaubsausmaß kommt, ist der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet, eine Erkrankung dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und bei Wiederantritt des Dienstes eine ärztliche Bestätigung oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers vorzulegen. Erkrankt ein Arbeitnehmer im Ausland, so muss das ärztliche Zeugnis eine behördliche Bestätigung enthalten, dass es von einem zugelassenen Arzt stammt. Alternativ kann im Falle einer stationären oder ambulanten Behandlung im Ausland eine Bestätigung der Krankenanstalt vorgelegt werden. Die ärztliche Bestätigung des Krankenstandes hat jedenfalls den Beginn, die erwartete Dauer und die Ursache der Arbeitsunfähigkeit zu beinhalten. Als Ursache ist dabei keine ärztliche Diagnose notwendig, sondern nur die Angabe, ob es sich um eine Krankheit, einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit handelt; die übrigen Umstände unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht.

Vorsicht ist bei Versuchen von Arbeitnehmern angezeigt, einen längeren Urlaub »bewusst« durch Krankenstand zu unterbrechen, um so vermeintlich Urlaubstage zu sparen. Denn nur dann, wenn der objektiv arbeitsfähige Arbeitnehmer darauf vertrauen darf, dass die Krankenschreibung (auf der Grundlage seiner Angaben) richtig ist, wird eine ärztliche Krankenschreibung als Rechtfertigung für das Fernbleiben vom Dienst angesehen; andernfalls droht der Verlust der Entgeltfortzahlungsansprüche oder sogar die Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit.

Celebrate!
15 Jahre *dieBerater*
15% Bonus
auf alle Bildungsangebote
Hier buchen!

dieBerater.com/bonus15

15 Jahre

dieBerater
Unternehmen Mensch

Aktuelle Diskussion

Angesichts der aktuellen Entscheidung wird über die in der Praxis bereits länger so gehandhabte, nunmehr aber auch vom OGH bestätigte Differenzierung zwischen Krankenständen während eines Zeitausgleichs oder eines Urlaubs heftig diskutiert. Während das Urteil des OGH von Arbeitnehmervertretern als unsachlich kritisiert wird, wehren sich Arbeitgebervertreter dagegen, die durch den OGH bestätigte Unterscheidung gesetzlich abzuändern.

Ob ein Krankenstand während der Konsumation von Zeitausgleich in Zukunft aufgrund entsprechenden Drucks der Interessenvertreter ähnlich behandelt wird, wie ein Krankenstand während eines Urlaubs, oder ob die derzeitige Regelung beibehalten wird, wird wohl erst in der kommenden Gesetzgebungsperiode nach der Nationalratswahl entschieden werden.

Bei 3 Kalendertagen übersteigenden Krankenständen werden sich sohin bis auf Weiteres die beschriebenen Unterschiede ergeben, die vor allem betreffend die Freizeit der Arbeitnehmer (diese wird nur beim Krankenstand im Urlaub »nachgeholt«) durchaus erheblich sein können. **T**