



Ausgabe 28/2014

vom 11.07.2014

Diese Information behandelt ein Thema aus der Sparte Arbeitsrecht

Krank im Urlaub

Die Information wird dem Nutzer von eccontis treuhand gmbh freigeigbig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit der Meldungen kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art immer, aufgrund der Verwendung der hier angeführten Informationen. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts.

Medieninhaber und Herausgeber:
eccontis treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft,
4048 Linz-Puchenua, Karl- Leitl-Straße 1;
Quelle: dbv-Verlag, 8010 Graz, Geidorfgürtel 20, Klientenmagazin 3/2013

eccontis treuhand gmbh
wirtschaftsprüfungs- und
steuerberatungsgesellschaft

www.eccontis.at

Krank im Urlaub/Zeitausgleich

Krankenstände im Urlaub oder während eines vereinbarten Zeitausgleiches sind für den Arbeitnehmer eine unangenehme Sache. Aber auch für den Arbeitgeber stellen sie in der Lohn- und Gehaltsverrechnung eine Herausforderung dar.

1. Krankenstand während desurlaubes

Wird ein Arbeitnehmer während desurlaubes krank, so muss er unter folgenden Voraussetzungen keine Urlaubstage verbrauchen, sondern kann auch während desurlaubes in den Krankenstand gehen:

- Die Erkrankung dauert länger als 3 Kalendertage.
- Die Erkrankung wurde nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt.
- Die Erkrankung wurde dem Arbeitgeber spätestens nach 3 Tagen mitgeteilt.
- Bei Wiederantritt des Dienstes wurde eine Krankenbestätigung vorgelegt.
- Passierte die Erkrankung oder der Unfall im Ausland, ist entweder ein Nachweis, dass die behandelnde Person als Arzt/Ärztin zugelassen ist, oder eine Bestätigung der behandelnden Krankenanstalt erforderlich.

Da das Urlaubsgesetz sowohl für Angestellte als auch für Arbeiter gilt, haben auch Arbeiter Anspruch auf krankheitsbedingte Urlaubsunterbrechung bei mehr als 3 Tagen dauernder Erkrankung.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Für die Dauer der Erkrankung hat der Arbeitnehmer auch bei Urlaubsunterbrechung gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wie in jedem anderen Krankheitsfall auch. Das bedeutet, je nach Ursache für den Krankenstand und unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände (etwa Dauer des Arbeitsverhältnisses) ist das Entgelt im Krankheitsfall für bis zu 16 Wochen (in den letzten 4 Wochen steht nur das halbe Entgelt zu) weiterzuzahlen. Danach übernimmt die zuständige Krankenkasse die Bezahlung in Form des Krankengeldes.

Durch die krankheitsbedingte Unterbrechung desurlaubes wird dieser nicht verlängert. Ist der Arbeitnehmer wieder gesund oder der vereinbarte Urlaub beendet, muss dieser die Arbeit sofort wieder aufnehmen. Jene Tage, an welchen der Arbeitnehmer krank war, werden vom bestehenden Urlaubsguthaben nicht in Abzug gebracht.

2. Krankenstand während des Zeitausgleichs

Für eine Erkrankung während des Urlaubs gibt es eine ausdrückliche gesetzliche Regelung (§ 5 UrlG), eine vergleichbare Regelung hinsichtlich der Erkrankung während eines Zeitausgleichs findet man jedoch nicht.

Es stellt sich daher die Frage, ob im Falle einer Erkrankung während eines Zeitausgleichs die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (UrlG) analog anzuwenden sind oder ob das „Schweigen“ des Gesetzgebers als bewusste Entscheidung gegen eine derartige analoge Anwendung zu werten ist.

Der OGH hat im Jahr 2013 (OGH 29.5.2013, 9 ObA 11/13b) dazu entschieden, dass **Erkrankungen** während des Zeitausgleichs keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben und somit einen **vereinbarten Zeitausgleich nicht unterbrechen**.

Der OGH führte dazu aus, dass es sich bei einem Zeitausgleich um eine bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht handelt. Die Zeitausgleichsvereinbarung führt also lediglich zu einer anderen Verteilung der Arbeitszeit und stellt kein zusätzliches Entgelt für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft dar. Zeitausgleich und Urlaub verfolgen zwar durchaus ähnliche Zwecke, beim Urlaub steht jedoch der Erholungszweck im Vordergrund, während beim Zeitausgleich eine weitgehende Annäherung der durchschnittlichen Arbeitszeit an die Normalarbeitszeit bezweckt wird.

Der OGH hat seine Entscheidung also damit begründet, dass nicht die Erkrankung des Arbeitnehmers im Zeitausgleichszeitraum den Entfall der Arbeitsleistung bewirkt, sondern die mangelnde Verpflichtung zur Arbeitsleistung (infolge Vorleistung von Arbeit durch den Arbeitnehmer). Da in Zeiten des Zeitausgleichs also keine Arbeitspflicht besteht, kann eine Krankheit auch keine „Arbeitsunfähigkeit“ auslösen und es besteht somit auch keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung.

Diese Entscheidung des OGH hat medial hohe Wellen geschlagen und die Politik hat angekündigt, die Entscheidung durch eine gesetzliche Regelung „korrigieren“ zu wollen. Bis jetzt wurde jedoch noch keine Neuregelung vorgelegt, weshalb die Entscheidung des OGHs nach wie vor Gültigkeit besitzt.

eccontis informiert bestellen/abmelden:

Wenn wir unsere „eccontis informiert“ noch an eine andere E-Mail-Adresse Ihres Unternehmens senden sollen, so klicken Sie bitte [hier...](#)
Sollten Sie zukünftig keine „eccontis informiert“ mehr von uns erhalten wollen, so klicken Sie bitte [hier...](#)