

Was gilt bei Krankheit oder Unfall während Ferien?

Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall

Dass bei einem länger bestehenden Arbeitsverhältnis bei Krankheit oder Unfall grundsätzlich ein Anspruch der Arbeitnehmenden auf Lohnfortzahlung besteht, ist allgemein bekannt. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis bereits mehr als drei Monate gedauert hat, oder auf mehr als drei Monate fest abgeschlossen wurde. Bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag mit Probezeit oder anderer Kündigungsmöglichkeit vor Ablauf der ersten drei Monate beginnt die Lohnfortzahlungspflicht erst am ersten Tag des 4. Anstellungsmonats.

Normalerweise zählt Arbeitsunfähigkeit

Der Lohnfortzahlungsanspruch besteht allgemein formuliert dann, wenn dem Arbeitnehmer die Arbeit unzumutbar ist. Das kann auch der Fall sein bei einer lediglich arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit. So kann beispielsweise ein Profisportler mit einem gebrochenen Bein in vielen Fällen nicht arbeiten, ein Büroangestellter unter Umständen jedoch schon.

In Ferien zählt «Ferienunfähigkeit»

Die Rechtsfolgen von Krankheit oder Unfall während den Ferien sind weniger bekannt. Tritt während der Ferien eine Krankheit auf oder geschieht während der Ferien ein Unfall und wird dadurch der Erholungszweck der Ferien nachweislich vereitelt, so ist es in der Literatur und Rechtsprechung anerkannt, dass den Arbeitnehmenden ein Anspruch auf Nachgewährung der «verlorenen» Ferientage zusteht. Dabei ist entscheidend, ob der Zustand der Arbeitnehmenden der Erholung entgegensteht oder nicht. Deshalb gelten hier nicht zwingend die gleichen Kriterien wie bei der Arbeitsunfähigkeit. Es kann bspw. bei körperlich arbeitenden Arbeitnehmern infolge eines Unfalls während den Ferien durchaus sein, dass eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ohne dass aber der Erholungszweck der Ferien vereitelt wird. Die Kriterien für die «Ferienunfähigkeit» sind relativ streng. Von Ferienunfähigkeit ist etwa auszugehen bei starken chronischen Schmerzen, bei Notwendigkeit regelmässiger ärztlicher Behandlung oder mehrtägigen Spitalaufenthalten. Nicht abschliessend geklärt ist das Verhältnis von gradueller Arbeitsunfähigkeit (bspw. zu 50 Prozent) und Ferien. Je nach den Umständen des Einzelfalls sind den Arbeitnehmenden bezogene Ferientage entweder entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit oder voll zu belasten. Tritt die Ferienunfähigkeit während eines unbezahlten Urlaubs ein, trifft der Nachteil allein die Arbeitnehmenden und es entsteht kein Anspruch auf Nachgewährung von (unbezahltem oder bezahltem) Urlaub.

Arbeitnehmer hat Arbeits- oder Ferienunfähigkeit zu beweisen

Grundsätzlich ist es Sache der Arbeitnehmenden, ihre Arbeits- oder Ferienunfähigkeit zu beweisen. Der Beweis erfolgt in der Regel durch ein Arztzeugnis. Es ist deshalb auch bei einem Auslandsaufenthalt ratsam, bei Krankheit oder Unfall sofort ein ärztliches Zeugnis einzuholen, welches die Arbeits- oder Ferienunfähigkeit bestätigt. Wird das ärztliche Zeugnis in einer Fremdsprache ausgestellt, ist es im Zweifelsfall auch Sache des Arbeitnehmers für eine vertrauenswürdige Übersetzung besorgt zu sein. Hat der Arbeitgeber Zweifel an der Richtigkeit eines ärztlichen Zeugnisses, kann er eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen. Die diesbezüglichen Kosten gehen zu seinen Lasten. Eine vertrauensärztliche Untersuchung ist jedoch nicht in jedem Fall erforderlich. Ein Arztzeugnis kann unter Umständen auch allein durch das Verhalten der Arbeitnehmenden widerlegt werden. Zu denken ist in diesem Zusammenhang etwa an Beiträge in den sozialen Medien (z.B. Fotos über aktive Teilnahme an Sportanlässen), die Zweifel an der Richtigkeit eines Arztzeugnisses aufkommen lassen können. Aber auch ein Arztzeugnis selbst kann unter Umständen nur von sehr beschränktem Beweiswert sein, bspw. wenn es sich allein darauf beschränkt, die Schilderungen des Patienten wiederzugeben und keine eigenen objektiven Feststellungen abgibt oder wenn der Beginn der attestierten Arbeits- oder Ferienunfähigkeit ohne nachvollziehbaren Grund mehrere Tage vor der Erstkonsultation liegt.

Fazit für Arbeitgeber

Den Arbeitgebern ist zu empfehlen, ein Arbeitszeugnis zu verlangen und dieses auf seine Glaubwürdigkeit zu prüfen. Zudem können die Modalitäten einer vertrauensärztlichen Untersuchung im Arbeitsvertrag geregelt werden, um diesbezügliche Unsicherheiten zu vermeiden. Kommt es zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern rund um das Thema Arbeits- oder Ferienunfähigkeit zu einem Streit, empfiehlt sich die Konsultation eines Anwalts, um eine Einschätzung zum konkreten Fall zu erhalten.



Rechtsanwalt
Matthias Hotz, Frauenfeld,
Rechtskonsulent des TGV
www.bhz-law.ch

Über die Geschäftsstelle des Thurgauer Gewerbeverbandes (TGV) können alle Mitglieder eine unentgeltliche erste telefonische Rechtsauskunft erhalten.