

FORRER LENHERR BÖGLI & PARTNER

RECHTSANWÄLTE

Thurgauer Zeitung vom 8. September 2014

Arbeitsunfähigkeit und Ferien

Krank in den Ferien – was nun?

Wenn man krank ist oder einen Unfall erleidet, kann man seine Ferien in den meisten Fällen nicht geniessen und sich somit auch nicht erholen. Da damit der Erholungszweck der Ferien nicht erfüllt ist, werden einem Arbeitnehmer, der in den Ferien erkrankt oder dann noch krank ist, keine Ferientage abgezogen. Er gilt als ferienunfähig.

Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht gleich Ferienunfähigkeit

Es ist klar zwischen Arbeits- und Ferienunfähigkeit zu unterscheiden, denn das eine bedeutet nicht zugleich auch das andere. Erkrankt der Arbeitnehmer in den Ferien, muss er nebst der Erkrankung ebenfalls nachweisen, dass er sich aufgrund dieses Umstands in den Ferien nicht erholen konnte. Folgendes Beispiel soll den Unterschied zwischen Arbeits- und Ferienunfähigkeit verdeutlichen: Das Knie eines Bodenlegers entzündet sich in seinen Ferien. Daraufhin muss er sich in ärztliche Behandlung begeben. Der Arzt verabreicht ihm eine Spritze gegen die Entzündung sowie die Schmerzen. Zudem hält er ihn an, das Knie nicht übermässig zu belasten und schreibt ihn für drei Tage krank. Aufgrund dieses ärztlichen Attestes müsste der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht arbeiten, denn als Bodenleger ist er darauf angewiesen, die Arbeiten an den Böden auf den Knien erledigen zu können. Das Knie des Bodenlegers hat sich jedoch in seinen Badeferien entzündet, die er schlussendlich trotz des angeschlagenen Knies entspannt im Liegestuhl am Strand geniessen kann. In diesem Fall liegt keine Ferienunfähigkeit vor, da sich der Arbeitnehmer trotz der Arbeitsunfähigkeit gut erholen kann. Die Ferientage sind ihm deshalb voll anzurechnen. Anders wäre die Sache zu beurteilen, wenn die Krankheit einen dreitägigen Spitalaufenthalt zur Folge gehabt hätte. In diesem Fall würde ihm diese Zeit nicht als Ferien angerechnet. Er kann die verpassten Ferientage also zu einem späteren Zeitpunkt nachholen.

Wichtiges Arztzeugnis und Vorteil einer klaren Regelung

Dieses Beispiel zeigt, dass der Beurteilung des Arztes bzw. des von ihm ausgestellten Arztzeugnisses eine wichtige Rolle zukommt. Dem betroffenen Arbeitnehmer ist zu raten, ein möglichst ausführliches Arztzeugnis zu verlangen, das auch explizit auf die Ferienunfähigkeit eingeht. Arbeitgebern ist zu empfehlen, dass sie ihren Arbeitnehmern klar kommunizieren (z.B. in Form eines Arbeitsreglements oder einer Weisung), dass allfällige Krankheiten sowie Unfälle in den Ferien sofort zu melden sind. Dies ermöglicht den Arbeitgebern, weitere Informationen vom Arbeitnehmer bzw. vom behandelnden Arzt zu verlangen (nach vorgängiger Entbindung von der Schweigepflicht durch den Arbeitnehmer). Insbesondere bei einem Arztbesuch im Ausland kann dies von Vorteil sein, da es sich als schwierig erweisen dürfte, im Nachhinein die notwendigen Angaben zu erhalten. Eine klar kommunizierte Vorgehensweise bei Krankheit oder Unfall in den Ferien ermöglicht beiden Parteien, Unklarheiten oder Streitigkeiten bezüglich der Anrechnung von Ferientagen zu vermeiden.

lic. iur. Fatih Aslantas, LL.M., Rechtsanwalt
Forrer Lenherr Bögli & Partner, Weinfelden