



RECHTSTIPPS VON ANDREAS TINHOFER

Krankheit – Meldung und Nachweis

Den Zugang der Krankmeldung und des ärztlichen Attests hat der Dienstnehmer zu beweisen.

■ Ist ein Arbeitnehmer wegen Erkrankung arbeitsunfähig, so hat er dies unverzüglich seinem Dienstgeber mitzuteilen, damit dieser die wegen des Ausfalls des Mitarbeiters notwendigen organisatorischen Maßnahmen treffen kann.

„Unverzüglich“ bedeutet sofort nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, ohne schuldhaftes Zögern. Eine spätere Meldung, etwa am Tag nach der Erkrankung, ist nur rechtzeitig, wenn dem Arbeitnehmer eine frühere Mitteilung nicht zumutbar war. Im Zeitalter des Mobilfunks legen die Gerichte an die Zumutbarkeit strenge Maßstäbe an. Im Regelfall wird es zumindest möglich sein, dass ein

Angehöriger des Mitarbeiters den Arbeitgeber verständigt. Eine persönliche Krankmeldung verlangt das Gesetz nicht.

Zu melden ist nur die Tatsache der krankheitsbedingten Dienstverhinderung, nicht jedoch die Diagnose. Die bloße Mitteilung des Dienstnehmers, dass er zum Arzt geht und im Falle seines Nichtkommens im Krankenstand sein werde, ist nicht ausreichend. Der Arbeitgeber kann allerdings eine ärztliche Bestätigung über die Arbeitsunfähigkeit, den Beginn und ihre (voraussichtliche) Dauer verlangen. Eine solche Aufforderung ist auch dann nötig, wenn sich eine Nachweispflicht bereits aus dem

Dienstvertrag ergibt. Entgegen einem weit verbreiteten Irrtum kann ein Nachweis der Dienstverhinderung auch bei einem bloß eintägigen Krankenstand verlangt werden.

Bestätigung vom Arzt als Beweismittel

Eine ärztliche Bestätigung, die keine Diagnose zu erhalten hat, stellt zwar keinen unwiderleglichen Beweis für die Arbeitsunfähigkeit des Dienstnehmers dar. In der Praxis fällt es jedoch Arbeitgebern in der Regel äußerst schwer, ein solches Beweismittel zu entkräften. Dies könnte dann gelingen, wenn der Mitarbeiter während des Krankenstandes bei Tätigkeiten beobachtet

wird, die mit der behaupteten Arbeitsunfähigkeit unvereinbar erscheinen. Kennt der Dienstgeber die Diagnose nicht, so wird dies freilich schwer zu beurteilen sein. So können etwa sportliche Aktivitäten oder der Besuch eines Vergnügungsparks mit Depressionen durchaus vereinbar sein.

Unterlässt der erkrankte Mitarbeiter die (rechtzeitige) Krankmeldung oder legt er auch auf Verlangen des Arbeitgebers keine ärztliche Bestätigung vor, so rechtfertigt dies im Regelfall nicht seine Entlassung. In diesem Fall verliert er jedoch den Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer der Säumnis. Eine Ent-

lassung ist nur unter besonderen Umständen zulässig, etwa wenn der Dienstnehmer wusste, dass seinem Arbeitgeber bei Unterlassung der Krankmeldung ein beträchtlicher Schaden erwachsen könnte.

Die Krankmeldung kann grundsätzlich persönlich, telefonisch, per Fax, E-Mail oder SMS erfolgen. Auch für die ärztliche Bestätigung kommen als Alternativen zur Post unter anderem die Übermittlung per E-Mail oder Fax in Frage.

In einer kürzlich ergangenen Entscheidung (9 ObA 51/10f) hat der Oberste Gerichtshof allerdings bekräftigt, dass die Beweislast für den Zugang der Bestätigung den Arbeitnehmer trifft. Im

konkreten Fall konnte der Dienstnehmer für das Fax sogar den Sendebericht mit dem „OK-Vermerk“ vorlegen. Dies war jedoch nach Ansicht des Höchstgerichts nicht ausreichend, weil die Datenübertragung trotz dieses Vermerks missglückt sein konnte.

Ähnliche Probleme stellen sich beim E-Mail und SMS. Zur Vermeidung dieses Risikos sollte sich daher der Arbeitnehmer vom Zugang der Krankenstandsbestätigung durch telefonische Rückfrage beim Arbeitgeber oder auf andere Weise überzeugen. ■

Andreas Tinhofer ist Rechtsanwalt und Partner bei MOSATI Rechtsanwälte. www.mosati.at

·
·
t
-
L
·
·
-
t
-
L
-
·
-
-
-
·