

Krankmeldung bei der Arbeitskräfteüberlassung

Wenn Arbeitnehmer erkranken, sind diese verpflichtet, ihre Arbeitgeber unverzüglich über die Arbeitsverhinderung (= den Krankenstand) zu informieren. Sollte der Arbeitnehmer dieser Verpflichtung nicht nachkommen, könnte er für die Dauer der Säumnis den Entgeltfortzahlungsanspruch verlieren.

Im vorliegenden Fall wurde ein Arbeitnehmer von seiner Arbeitgeberin (im Folgenden als Überlasserin bezeichnet) als Produktionsmitarbeiter an die Beschäftigerin überlassen. Das Dienstverhältnis, sowohl zur Überlasserin als auch zur Beschäftigerin, wurde zum 03.09.2021 beendet. Am 01.09.2021 erkrankte der Arbeitnehmer und wurde von der Beschäftigerin noch während laufender Schicht nach Hause geschickt. Am 02.09.2021 verständigte der erkrankte Arbeitnehmer den für ihn zuständigen Meister im Beschäftigerbetrieb von der ärztlichen Krankschreibung. Die Überlasserin hat davon erstmals am 23.09.2021 erfahren. Der Krankenstand endete schließlich am 07.09.2021.

Grundsätzlich besteht zwar ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch über das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses hinaus, und zwar so lange, bis der Arbeitnehmer wieder gesund ist. Die Überlasserin weigerte sich jedoch im vorliegenden Fall, Ihrem erkrankten Arbeitnehmer das Entgelt fortzuzahlen, dies mit der Begründung, dass sie von der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bis zum 23.09.2021 nichts gewusst habe. Der Arbeitnehmer begehrte daraufhin die Entgeltfortzahlung für die Dauer des Krankenstandes, dies mit der Begründung, dass er der Beschäftigerin am 02.09.2021 mitgeteilt habe, dass er krankheitsbedingt nicht mehr zur Arbeit kommen werde. Die Weitermeldung des Krankenstandes vom Beschäftigerbetrieb an den Überlasserbetrieb sei offensichtlich durch Erstere unterlassen worden. Dies könne ihm jedoch nicht zu Nachteil gereichen. Der Fall landete schließlich vor dem Obersten Gerichtshof (OGH).

Nach Ansicht des OGH ist eine Krankmeldung an den Beschäftiger ausreichend, wenn der Arbeitnehmer keinen Grund zur Annahme hat, dass Informationen über seine Arbeitsunfähigkeit im Verhältnis zwischen Überlasser und Beschäftiger nicht unverzüglich weitergeleitet werden. Sowohl der Überlasser, als auch der Beschäftiger stehen der überlassenen Arbeitskraft in Arbeitgeberfunktion gegenüber. Wenn die überlassene Arbeiterkraft vom Überlassungsverhältnis zwischen Beschäftiger und Überlasser als solches informiert ist, darf diese grundsätzlich davon ausgehen, dass die notwendigen Informationen zwischen dem Beschäftiger und dem Überlasser über ihre tatsächliche Einsetzbarkeit oder einen Verhinderungsgrund auch ausgetauscht werden. Daran ändert selbst eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag nichts, wonach der Arbeitnehmer seine

**RECHTSINFOS für Unternehmen - DR. ROLAND WEINRAUCH, LL.M. (NYU) –
WEINRAUCH RECHTSANWÄLTE GmbH**

Krankheit oder sonstige Dienstverhinderung unverzüglich dem Beschäftigterbetrieb und der Überlasserin melden muss. Die Überlasserin war daher im vorliegenden Fall zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

Für sämtliche Fragen rund um das Thema Arbeitsrecht steht Ihnen das Team der Weinrauch Rechtsanwälte GmbH jederzeit zur Verfügung.

(Juni 2023)

Infos: <https://weinrauch-rechtsanwaelte.at>

Fehring



M kanzlei@anwaltei.at
T +43 3155 20 994
F +43 3155 20 994 150
A Hauptplatz 9 | 8350 Fehring