

Unbezahlter Urlaub Punkte, die zu regeln sind

Es kommt oft vor, dass ein/e Arbeitnehmer/in unbezahlten Urlaub beantragt, sei es für eine Reise, eine Ausbildung, einen Sprachkurs oder die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs. Obwohl er einer gängigen Praxis entspricht, ist der unbezahlte Urlaub gesetzlich nicht geregelt. Der vorliegende Artikel verfolgt deshalb das Ziel, die für den Arbeitgeber wichtigsten Punkte aufzuzeigen, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer kennen und im Rahmen ihrer Gespräche im Hinblick auf die Planung eines unbezahlten Urlaubs regeln sollten.

Voraussetzungen für die Bewilligung und Regelung des Urlaubs

Unbezahlter Urlaub ist nicht auf eine gesetzliche Regelung gestützt. Ein Arbeitnehmer ist somit nicht verpflichtet, diesen einem Arbeitnehmer, der ein entsprechendes Gesuch gestellt hat, zu bewilligen. Die Bewilligung eines derartigen Urlaubs ermöglicht es aber dem Arbeitgeber, einen Arbeitnehmer, mit dem er zufrieden ist und/oder der über ein besonderes Profil verfügt, an sich zu binden – und das kann sich angesichts des Fachkräftemangels in gewissen Branchen als gewichtiges Argument erweisen. Wenn sich der Arbeitgeber dafür entscheidet, seinem Arbeitnehmer einen unbezahlten Urlaub zu gewähren, ist es wichtig, eine schriftliche Vereinbarung abzuschliessen, um den Umfang und die Modalitäten des unbezahlten Urlaubs festzulegen. Die von den beiden Parteien unterzeichnete Vereinbarung sollte die Daten für den Beginn und das Ende des unbezahlten Urlaubs und die verschiedenen Auswirkungen auf die Vertragsbeziehung (Lohn, Bonus, Ferien, Krankheit, Treuepflicht etc.) festhalten. Ebenfalls wichtig ist es, den Arbeitnehmer schriftlich über die Auswirkungen des unbezahlten Urlaubs in Bezug auf die Sozialversicherungen (insbesondere und je nach Dauer des Urlaubs, die Auswirkungen auf das Ende des Versicherungsschutzes und auf ein eventuell vorhandenes Recht auf den Übertritt in die Einzelversicherung sowie die Einzelheiten für den Vollzug dieses Übertritts) in Kenntnis zu setzen.

Vertragliche Rechte und Verpflichtungen

Während der Dauer des unbezahlten Urlaubs sind die grundlegenden vertraglichen Verpflichtungen – also die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und die Lohnzahlung des Arbeitgebers – sistiert. Da während dieser Zeit kein Lohn ausbezahlt werden muss, gibt es auch kein Anrecht auf einen 13. Monatslohn. Ebenso wenig berechtigt der unbezahlte Urlaub zu Ferientagen. Mit anderen Worten: Bei unbezahltem Urlaub kann das Anrecht auf Ferien für das betreffende Jahr um 1/12 pro Monat, in dem der Arbeitnehmer vollständig abwesend ist, gekürzt werden. Diese Regelung gilt ab dem 1. Monat der Absenz.

Die Vertragsbeziehung bleibt aber während der Dauer des unbezahlten Urlaubs bestehen. Der unbezahlte Urlaub muss folglich bei der Berechnung des Dienstalters des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, welches insbesondere die Dauer des Lohnanspruchs, wenn der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist (Art. 324a OR), sowie die Kündigungsfrist (Art. 335 OR) bestimmt. Die vertraglichen Nebenbestimmungen bleiben ebenfalls bestehen. Das gilt insbesondere in Bezug auf die Treuepflicht des Arbeitnehmers, dem es ohne Einwilligung des Arbeitgebers nicht gestattet ist, für Dritte zu arbeiten.



Besondere Situationen

Im Falle von Krankheit oder Unfall während eines unbezahlten Urlaubs wird die Dauer des Urlaubs nicht automatisch verlängert. Falls der Arbeitnehmer seinen Urlaub über das vereinbarte Datum hinaus verlängern möchte, muss die Dauer des unbezahlten Urlaubs neu verhandelt werden. Es besteht zudem kein Anrecht auf eine Verlängerung des unbezahlten Urlaubs (oder eine Vergütung), wenn ein Feiertag oder ein anderes Ereignis, das üblicherweise zu einem Urlaub berechtigt (Umzug, Heirat etc.) in die Zeit des unbezahlten Urlaubs fällt.

Das Obligationenrecht (Art. 336 OR) sieht keine Schutzfrist während eines unbezahlten Urlaubs vor. Eine während eines unbezahlten Urlaubs ausgesprochene Kündigung ist somit gültig und die Kündigungsfrist setzt umgehend ein (mit Auszahlung des Salärs). Fragen zu diesem Aspekt wurden allerdings vom Bundesgericht noch nicht erörtert.

Auswirkungen bezüglich Sozialversicherungen

Ein Mitarbeiter, der während eines unbezahlten Urlaubs krank wird, hat kein Anrecht auf eine Lohnzahlung und in der Regel auch nicht auf Leistungen aus der Lohnausfallversicherung bei Krankheit (es sei denn, er sei in die Einzelversicherung übergetreten). Es empfiehlt sich, die allgemeinen Geschäftsbedingungen der betroffenen Versicherung zu konsultieren, um abzuklären, ob der Arbeitnehmer während der Abwesenheit gedeckt ist und ob er über ein Übertrittsrecht in die Einzelversicherung verfügt.

Die Versicherungsdeckung durch die Unfallversicherung endet 31 Tage nach Ablauf des Anrechts auf Lohn. Es ist möglich, die Deckung für eine Dauer von 6 Monaten zu verlängern. Hierzu muss eine Abredevversicherung abgeschlossen und die Prämie vor deren Ablauf bezahlt werden oder das Unfallrisiko muss über die Krankenkasse abgedeckt werden (in diesem Fall ist der Lohnausfall nicht gedeckt).

Falls der Arbeitgeber seinen Wohnsitz in der Schweiz beibehält, bleibt er bezüglich AHV/IV/EO obligatorisch beitragspflichtig. Es wird ihm geraten abzuklären, ob er ausreichend Beiträge geleistet hat, damit keine Beitragslücke entsteht.

Während des unbezahlten Urlaubs werden die Familienzulagen während des laufenden und der drei darauffolgenden Monaten ausbezahlt. Voraussetzung ist, dass der Jahreslohn CHF 7'350.– erreicht und die Arbeit nach Ablauf des unbezahlten Urlaubs beim selben Arbeitgeber wieder aufgenommen wird. Nach Ablauf der oben genannten Frist ist es am anderen Elternteil, sich an seinen Arbeitgeber zu wenden und ein Gesuch bei der zuständigen Kasse zu stellen.

Was die berufliche Vorsorge betrifft, so ist der Arbeitnehmer nur dann verpflichtet, Beiträge zu leisten, wenn sein Lohn das jährliche Minimum erreicht. Er hat die Möglichkeit, bei der angestammten Vorsorgeinstitution freiwillige Beiträge zu leisten, falls deren Reglement dies erlaubt, oder aber bei einer Auffangeinrichtung, um den Schutz gegen die Risiken Tod und Invalidität aufrecht zu erhalten und/oder für seine Rente zu sparen.

April 2023

