

Unbezahlter Urlaub

Längere Reise, Weiterbildung, Auszeit, Familienpflichten: Es gibt viele Gründe für einen unbezahlten Urlaub. Dabei gilt es, speziell bei den Sozialversicherungen, einige Besonderheiten zu beachten.

I. Grundsätzliches

Der unbezahlte Urlaub wird im Gesetz nirgends ausdrücklich erwähnt und es besteht kein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf unbezahlten Urlaub. Wird ein unbezahlter Urlaub vereinbart, so ruhen während dieser Zeit die beiden Hauptpflichten des Arbeitsvertrages - Arbeitspflicht und Lohnfortzahlungspflicht. Aber auch die Nebenpflichten und –rechte wie die Fürsorgepflicht oder das Weisungsrecht sind eingeschränkt. Das Arbeitsverhältnis bleibt jedoch weiter bestehen.

II. Sozialversicherungen

Unter der Annahme, dass der Arbeitnehmer während des unbezahlten Urlaubs weiterhin in der Schweiz Wohnsitz hat und keine Erwerbstätigkeit im Ausland ausübt, gilt Folgendes:

1. AHV / IV / EO / ALV

Ein längerer unbezahlter Urlaub kann durch den Wegfall der Lohnbeiträge an AHV, IV und EO zu Beitragslücken führen. Der Arbeitgeber sollte den Arbeitnehmer deshalb zur Klärung der persönlichen Situation an die zuständige AHV – Ausgleichskasse (AK 105) verweisen.

Bezüglich der Arbeitslosenversicherung ist zu berücksichtigen, dass ein unbezahlter Urlaub nicht an die Beitragszeit angerechnet wird.

2. Familienzulagen

Familienzulagen werden seit 1. Januar 2012 nach Antritt des unbezahlten Urlaubs noch während des laufenden Monats und der drei darauf folgenden Monate ausgerichtet. Nach einem Unterbruch des Anspruchs infolge länger dauerndem unbezahlten Urlaubs besteht der Zulagenanspruch am dem 1. Tag des Monats, in welchem die Arbeit wieder aufgenommen wird.

3. Berufliche Vorsorge (BVG)

Der Arbeitnehmer bleibt in der Regel noch 30 Tage lang gegen Invalidität und Tod versichert. Der Sparprozess für die Altersvorsorge hingegen wird in der Regel eingestellt. Je nach Vor-

sorgeeinrichtung kann der Arbeitnehmer meist auf eigene Kosten zumindest die Versicherung gegen Invalidität und Tod über die 30 Tage hinaus für eine begrenzte Zeit weiterführen.

4. Unfallversicherung

Der Arbeitnehmer bleibt noch während längstens 30 Tagen im gleichen Umfang gegen Nichtbetriebsunfälle versichert (Nachdeckung). Der Arbeitgeber sollte den Arbeitnehmer darauf aufmerksam machen, dass dieser den Schutz auf eigene Kosten um maximal 180 Tage verlängern kann (Abredeversicherung). Ansonsten hat der Arbeitnehmer seiner Krankenkasse mitzuteilen, dass eine eventuell bestehende Sistierung des Unfallschutzes aufzuheben sei.

5. Kollektive Krankentaggeldversicherung

Die Versicherungsdeckung bei unbezahlttem Urlaub ist mit dem Kollektiv-Krankentaggeldversicherer zu prüfen. Besteht keine oder eine zu kurze Nachdeckung für die Zeit des unbezahlten Urlaubs, sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über eine allfällige Deckungslücke gemäss Versicherungsvertrag und deren Auswirkungen informieren. Oft bieten Kollektiv-Krankentaggeldversicherer eine zusätzliche Deckungsmöglichkeit für die Lückenzeit an. Die Weiterführung muss jedoch im Voraus mit dem Versicherer vereinbart werden.

III. Ferienanspruch

Die Frage, ob während einem unbezahlten Urlaub der Ferienanspruch lediglich gekürzt werden kann oder ob ein solcher gar nicht erst besteht, ist in der Lehre umstritten.

Wir vertreten die Meinung, dass es sich beim unbezahlten Urlaub nicht um eine Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers handelt, welche gemäss Art. 329b OR zu einer Ferienkürzung führen würde, sondern um eine Vereinbarung über die Suspendierung des Arbeitsverhältnisses für eine bestimmte Zeit. Auf Grund dieser Suspendierung besteht überhaupt kein Ferienanspruch während des unbezahlten Urlaubs.

IV. Kündigung

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können während eines unbezahlten Urlaubes den Arbeitsvertrag jederzeit kündigen. Erfolgt die Kündigung jedoch durch den Arbeitgeber, so beginnt die Kündigungsfrist grundsätzlich erst mit der Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Urlaub zu laufen, unter anderem um dem Arbeitnehmer die Stellensuche zu ermöglichen. Analog verhält es sich, wenn beispielsweise ein unbezahlter Urlaub vom 20. März bis am 30. Juni vereinbart wird und der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag am 10. Februar unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf den 31. Mai kündigt. In diesem Fall ist die Kündigung ebenfalls gültig, jedoch erst auf den 31. September.

V. Schriftliche Vereinbarung schützt vor Missverständnissen

Für einen unbezahlten Urlaub braucht der Arbeitnehmer in jedem Fall das Einverständnis des Arbeitgebers. Es empfiehlt sich, entsprechend dem Musterbeispiel auf der nächsten Seite, eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer zu treffen.

Vereinbarung
betreffend
unbezahltem Urlaub

zwischen

Name und Adresse
Arbeitgeber

und

Name und Adresse
Arbeitnehmer

1. Dem Arbeitnehmer wird für die Zeit vom dd/mm/jj bis dd/mm/jj ein unbezahlter Urlaub gewährt. Während des unbezahlten Urlaubs ruhen die beiden Hauptpflichten des Arbeitsvertrages - Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers.
2. Unfallversicherung (NBU): Gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) ist der Arbeitnehmer ab Antritt seines Urlaubs noch 30 Tage gegen Unfall versichert (Nachdeckung). Er nimmt zur Kenntnis, dass er diese Frist durch eine Abredeversicherung mit der Name der Unfallversicherung um 180 Tage verlängern kann. Die Prämien der Abredeversicherung muss er selbst übernehmen. Die Abredeversicherung muss vor Ablauf der Nachversicherungsfrist abgeschlossen werden.
3. Kollektiv-Krankentaggeldversicherung: Für die Dauer des unbezahlten Urlaubs besteht kein Versicherungsschutz.
Variante: Mit Schreiben vom dd/mm/jj wurde von der Name der Krankentaggeldversicherung die Weiterführung der Krankentaggeldversicherung während des unbezahlten Urlaubs bestätigt. Der Arbeitnehmer trägt die Prämien zu 100% selbst.
4. Berufliche Vorsorge: Falls der Arbeitnehmer während seines unbezahlten Urlaubs Versicherungsschutz wünscht bzw. auch einen Sparanteil leisten will, wendet er sich direkt an die Name der Vorsorgeversicherung. Der Arbeitnehmer trägt die Prämien zu 100% selbst.

.....
Ort und Datum

.....
Unterschrift Arbeitgeber

.....
Ort und Datum

.....
Unterschrift Arbeitnehmer