

Die Vergütung des Verdienstentgangs bei Quarantäne des Arbeitnehmers umfasst auch anteilige Sonderzahlungen

- ❖ Der Mitarbeiter eines Unternehmens erkrankte an COVID-19 und war von 28. April 2020 bis 13. Mai 2020 aufgrund eines Absonderungsbescheides in Quarantäne. Der Arbeitgeber ist gemäß § 32 Abs 3 Epidemiegesetz (EpiG) verpflichtet, den Verdienstentgang dem Mitarbeiter auszuführen und angehalten, zur Refundierung des Betrags einen Antrag auf Auszahlung an den Bund zu stellen. Im September 2020 stellte das Unternehmen daher einen **Antrag auf Vergütung** für die Entgeltfortzahlung des Mitarbeiters **gemäß § 32 EpiG** an die zuständige Behörde.

Die zuständige Behörde gab dem Antrag teilweise statt und erkannte dem Unternehmen eine Vergütung gemäß § 32 EpiG in anteiliger Höhe des dem Mitarbeiter entgangenen Grundentgelts zu. Hinsichtlich etwaiger Sonderzahlungen habe das Unternehmen nicht nachgewiesen, dass diese im Absonderungszeitraum auch tatsächlich ausbezahlt worden seien, weshalb eine anteilige Vergütung für deren Entgang nicht zustünde. Das Unternehmen erhob dagegen Beschwerde.

Der VwGH setzte sich in seiner aktuellen Entscheidung vom 24. Juni 2021 (VwGH 24.06.2021, Ra 2021/09/0094) nun mit der Frage auseinander, in welchem Ausmaß eine Vergütung eines Verdienstentgangs nach § 32 EpiG zuzuerkennen sei und erkannte, dass **anteilige Sonderzahlungen** (wie Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, aber auch regelmäßige Prämien, Provisionen etc.) vom Anspruch auf Vergütung für den Verdienstentgang gemäß § 32 EpiG umfasst sind.

Fraglich war in diesem Zusammenhang, ob neben dem laufenden Entgelt auch anteilige Sonderzahlungen vom Bund ersetzt werden müssen; insbesondere, wenn es sich um Sonderzahlungen handelt, die im betroffenen Monat gar nicht zur Auszahlung gekommen wären.

- ❖ Dazu führte der VwGH aus, dass sich die Höhe der zu leistenden Vergütung nach § 32 Abs. 3 EpiG nach dem "regelmäßigen Entgelt" nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz bemisst. Nach diesem ist jenes Entgelt zu verstehen, das einem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre („Ausfallsprinzip“). Weil hierbei von einem arbeitsrechtlichen und weit auszulegenden Entgeltbegriff auszugehen ist, sind mit dem Entgeltbegriff alle Zahlungen erfasst, welche regelmäßig – wenn auch nicht monatlich – für geleistete Arbeit gewährt werden.

Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Sonderzahlung im Absonderungszeitraum auch tatsächlich ausbezahlt worden ist. Vielmehr sind Sonderzahlungen bei der Bemessung der für jeden Tag der Absonderung zu leistenden Vergütung stets **aliquot einzubeziehen**. Ausgeschlossen von der Vergütungsfähigkeit sind bloß Sonderzahlungen, die der Mitarbeiter unabhängig von der EpiG-Absonderung ohnehin in voller Höhe erhalten hätte oder echte Aufwandsentschädigungen.

- ❖ Was sind nun allerdings die rechtlichen Möglichkeiten, wenn die anteiligen Sonderzahlungen bislang vom Arbeitgeber aufgrund der bisherigen Spruchpraxis der Behörden erst gar nicht beantragt bzw zwar beantragt, aber nicht bewilligt worden sind?

Grundsätzlich gilt, dass ein Bescheid, mit dem der Antrag ohne die beantragten Sonderzahlungen bewilligt wurde nach dem ungenützten Verstreichen der Rechtsmittelfrist von vier Wochen rechtskräftig ist. In einem solchen Fall kann bei der bescheiderlassenden Behörde nur mehr ange-regt werden, dass sie den Bescheid unter Zugrundelegung der nunmehr bestehenden VwGH-Rechtsprechung gemäß § 68 Abs 2 AVG von Amts wegen abändert, worauf allerdings kein Rechts-an-spruch des Betroffenen besteht.

Sollte das Verfahren noch nicht abgeschlossen sein – sei es, weil die Rechtsmittelfrist noch läuft oder weil in der Sache noch gar keine Entscheidung gefällt wurde – hat die Behörde bzw das Rechtsmittelgericht nunmehr die Ansicht des VwGH zu beachten und demgemäß die (beantrag-ten) Sonderzahlungen zu bewilligen. Zu beachten ist, dass die Behörde sowie das LVwG nicht über den Umfang des ursprünglichen Antrags hinaus entscheiden dürfen, weshalb sie nur dann die Sonderzahlungen bewilligen können, wenn deren Vergütung auch beantragt wurde.

Eine nachträgliche Beantragung der Sonderzahlungen ist bei noch nicht rechtskräftiger Entschei-dung der Behörde jedenfalls innerhalb der sechswöchigen Antragsfrist gemäß § 33 EpiG möglich, womit der ursprüngliche Antrag um die Vergütung der Sonderzahlungen erweitert wird. Die meis-ten Behörden akzeptieren derzeit auch nach Ablauf der Antragsfrist eine nachträgliche Beantra-gung bis zur Beschlussfassung. Wir empfehlen daher bei den noch nicht abgeschlossenen Fällen jedenfalls die nachträgliche Geltendmachung des Vergütungsanspruchs.