

BGE 141 V 426

Bundesgericht (BGE), 2015-06-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bge_BGE_141_V_426

FR: ATF 141 V 426

IT: DTF 141 V 426

Regeste

Regeste Art. 8 Abs. 1 lit. b, Art. 11 Abs. 3 und Art. 11a AVIG; Art. 10h AVIV; anrechenbarer Arbeitsausfall bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen. Rechtsprechungsgemäss ist der von teilarbeitslosen Personen im Sinne von Art. 10 Abs. 2 lit. b AVIG durch die teilzeitlich ausgeübte Tätigkeit weiterhin erzielte Lohn als Zwischenverdienst (Art. 24 AVIG) anzurechnen. Analoges hat zu gelten, wenn Leistungen des Arbeitgebers nach Art. 10h AVIV über das tatsächliche und rechtliche Ende eines zweiten Beschäftigungsverhältnisses hinaus erbracht werden (E. 5).

Regeste Art. 8 al. 1 let. b, art. 11 al. 3 et art. 11a LACI; art. 10h OACI; perte de travail à prendre en considération en cas de résiliation anticipée des rapports de travail d'un commun accord. Selon la jurisprudence, le salaire encore obtenu par des personnes réputées partiellement sans emploi au sens de l'art. 10 al. 2 let. b LACI dans l'exercice d'une activité à temps partiel doit être pris en compte en tant que gain intermédiaire (art. 24 LACI). Cela vaut par analogie lorsque des prestations de l'employeur selon l'art. 10h OACI sont allouées au-delà de la cessation effective et légale d'un deuxième rapport de travail (consid. 5).

Regesto Art. 8 cpv. 1 lett. b, art. 11 cpv. 3 e art. 11a LADI; art. 10h OADI; perdita di lavoro computabile in caso di scioglimento anticipato consensuale del rapporto di lavoro. Per giurisprudenza il salario derivante da un'attività lucrativa a tempo parziale esercitata da una persona parzialmente disoccupata a norma dell'art. 10 cpv. 2 lett. b LADI deve essere computato come guadagno intermedio (art. 24 LADI). Analogamente ciò deve valere, quando le prestazioni del datore di lavoro secondo l'art. 10h OADI sono versate dopo il termine di fatto e legale di un secondo rapporto di lavoro (consid. 5).

Erwägungen

E. 3

Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt u.a. voraus, dass die versicherte Person ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 8 Abs. 1 lit. a in Verbindung mit Art. 10 AVIG [SR 837.0]) und einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 8 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 11 AVIG). Der Arbeitsausfall ist gemäss Art. 11 Abs. 1 AVIG anrechenbar, wenn er einen Verdienstaufschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinanderfolgende volle Arbeitstage dauert. Ein Arbeitsausfall, für den dem Arbeitslosen Lohnansprüche oder Entschädigungsansprüche wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses zustehen, ist nicht anrechenbar (Art. 11 Abs. 3 AVIG). Der Arbeitsausfall ist überdies so lange nicht anrechenbar, als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers den durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Verdienstaufschlag decken (Art. 11a Abs. 1 AVIG) und den Höchstbetrag gemäss Art. 3 Abs. 2 AVIG übersteigen (Art. 11a Abs. 2 AVIG). Als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers

bei der Auflösung des privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses gelten sämtliche Leistungen, die nicht Lohn- oder Entschädigungsansprüche nach Art. 11 Abs. 3 AVIG darstellen (Art. 10a AVIV [SR 837.02]). Bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen führen sodann gemäss Art. 10h Abs. 1 AVIV über das tatsächliche und rechtliche Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus erbrachte Leistungen des Arbeitgebers ebenfalls zumindest so lange zu einem Ausschluss der Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls, wie dieses Entgelt den Einkommensverlust bis zum ursprünglich frühestmöglichen gesetzlichen oder vertraglichen Vertragsende entschädigt. Übersteigen die Leistungen des Arbeitgebers den Betrag des der versicherten Person bis zur ordentlichen Beendigung des BGE 141 V 426 S. 429 Arbeitsverhältnisses geschuldeten Lohnes, so sind die Bestimmungen über die freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers nach Art. 11a AVIG anwendbar (Art. 10h Abs. 2 AVIV).

E. 4.1

Unbestritten ist, dass der Beschwerdegegner ab 1. Januar 2013 bei der C. AG bei einem 40%igen Pensum mit einem Monatsverdienst von Fr. 10'300.- und einer festen Dauer von zweieinhalb Jahren mit einer anschliessenden sechsmonatigen Kündigungsfrist angestellt gewesen war (Arbeitsvertrag vom 16. Oktober 2012). Mit Blick auf die Restdauer des Arbeitsvertrags erhielt er für die Monate Juli 2013 bis Ende Dezember 2015 zur Abgeltung sämtlicher Ansprüche gegenüber der Arbeitgeberin eine Entschädigung von Fr. 812'100.-, worin auch Lohnansprüche enthalten sind. Fest steht zudem, dass ihm aus dem Arbeitsverhältnis mit der B. AG ein Salär von monatlich Fr. 12'500.- zustand.

E. 4.2

Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der B. AG ist Folgendes zu bemerken: Unter Einhaltung der arbeitsvertraglich vereinbarten sechsmonatigen Kündigungsfrist beendete die B. AG das Verhältnis zunächst mit einem Schreiben vom 11. März 2013 ordnungsgemäss auf Mitte September 2013, um schliesslich mit dem Beschwerdegegner übereinzukommen, dieses vorzeitig am 28. Juni 2013, gleichzeitig mit der Beendigung der Tätigkeit bei der C. AG, zu beenden. Für die vorzeitige Auflösung des Vertrags wurde eine Entschädigung von Fr. 75'000.- vereinbart, die Lohn- und Vorsorgeansprüche, Ferien und Überstunden, Bonusansprüche und allfällige Ansprüche aus Mitarbeiter-Aktioptionen einschliesst. Gemäss Auffassung der Vorinstanz sei aus den Akten nicht ersichtlich, wann dem Beschwerdegegner seine Tätigkeit bei der B. AG gekündigt worden sei, da aus dem Settlement Agreement, S. 2, hervorgehe, dass der Kündigungszeitpunkt umstritten gewesen sei (11. März oder 22. April 2013). Damit bleibe unklar, inwieweit die Entschädigung in der Höhe von Fr. 75'000.- der Abgeltung zukünftiger Lohnforderungen gedient habe. Der Versicherte selbst hielt im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung den 11. März 2013 als Kündigungszeitpunkt fest. Er nahm ein Schreiben vom 28. Juni 2013 der B. AG unterschriftlich zur Kenntnis, worin ebenfalls auf dieses Datum Bezug genommen wurde. In der Arbeitgeberbescheinigung wurde sodann der 11. März 2013 als Datum der Kündigung genannt. Ob damit nicht klare Anhaltspunkte bestehen, dass die Kündigung BGE 141 V 426 S. 430 überwiegend wahrscheinlich am 11. März 2013 erging, womit die Leistungen in der Höhe von Fr. 75'000.- arbeitsvertragliche Ansprüche bis Mitte September 2013 abgelten, und die vorinstanzliche Feststellung dementsprechend qualifiziert unrichtig wäre, kann offenbleiben. Denn so oder anders erübrigen sich weitere Abklärungen zu diesem Punkt, da der vorinstanzliche Schluss, wonach allenfalls aus dem Teilzeitarbeitsverhältnis mit der B. AG ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung

resultiere, in bundesrechtswidriger Weise fehlgeht, wie sich aus den nachstehenden Darlegungen ergibt:

E. 5.1

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung (BGE 127 V 479 ; BGE 122 V 433 ; BGE 120 V 233 , 502; bestätigt in SVR 2011 ALV Nr. 5 S. 11, 8C_721/2010) ist der von teilarbeitslosen Personen im Sinne von Art. 10 Abs. 2 lit. b AVIG weiterhin durch die teilzeitlich ausgeübte Tätigkeit erzielte Lohn als Zwischenverdienst (Art. 24 AVIG) anzurechnen. Analoges hat zu gelten, wenn, wie hier, Leistungen des Arbeitgebers nach Art. 10h AVIV über das tatsächliche und rechtliche Ende eines zweiten Beschäftigungsverhältnisses hinaus erbracht werden.

E. 5.2

Die Entschädigung von Fr. 812'100.- aus dem Arbeitsverhältnis mit der C. AG ist daher auch bei der Beurteilung eines Leistungsanspruchs aus dem Arbeitsverhältnis mit der B. AG zu berücksichtigen, wobei im Betrag von Fr. 812'100.- die für die Restlaufzeit des festen Arbeitsvertrags von Juli 2013 bis Dezember 2015 geschuldete Lohnsumme enthalten ist. Ungeachtet der Fragen, ob zudem die Bestimmungen über freiwillige Leistungen des Arbeitgebers hinsichtlich dieses Entgelts anwendbar wären (Art. 10h Abs. 2 AVIV in Verbindung mit Art. 11a AVIG ; E. 3 hiervor) und inwieweit darüber hinaus Leistungen der Arbeitgeberin aus dem Verhältnis mit der B. AG anzurechnen wären, ergibt sich bereits aus dieser vereinbarten Leistung als Entschädigung für den Lohnverlust, dass kein Taggeldanspruch besteht: Der Höchstbetrag des versicherten Verdienstes von Fr. 10'500.- monatlich (Art. 23 Abs. 1 Satz 2 AVIG) führt dazu, dass, auch wenn der Beschwerdegegner eine tatsächliche Einkommenseinbusse durch den Verlust der Stelle bei der B. AG erlitt, dieser Verdienstausschlag nicht versichert ist, da nicht sein ganzes erzielt Einkommen versichert ist, sondern nur der Verdienst bis zu dieser Obergrenze. Solange eine versicherte Person trotz BGE 141 V 426 S. 431 Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aus diesem oder aus einem anderen Arbeitsverhältnis Leistungen des Arbeitgebers mit Lohncharakter im Sinne von Art. 10h AVIV erhält, die über der Höchstgrenze des versicherten Verdienstes liegen, ist der Verdienstausschlag nicht entschädigungsberechtigt, da als Verdienstausschlag die Differenz zwischen dem in der Kontrollperiode erzielten Zwischenverdienst (vgl. Art. 24 Abs. 3 AVIG), oder den analog zu behandelnden, den Einkommensverlust deckenden Leistungen des Arbeitgebers, und dem versicherten Verdienst gilt. In Berücksichtigung des Entschädigungssatzes (Art. 22 Abs. 1 AVIG) von 80 % des versicherten Verdienstes übersteigen die monatlichen Leistungen der ehemaligen Arbeitgeberin die Höhe des Taggeldanspruchs. Da feststeht, dass der Beschwerdegegner aus dem Arbeitsverhältnis mit der C. AG eine sämtliche Lohnansprüche abdeckende Entschädigung bis zum frühestmöglichen ordentlichen Vertragsende am 31. Dezember 2015 erhielt, besteht nach dem Gesagten kein Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung. Die Beschwerde ist begründet.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.