

BGer 8C_846/2018 vom 28. März 2019

Bundesgericht, 2019-03-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_846_2018

FR: TF 8C_846/2018 du 28 mars 2019

IT: TF 8C_846/2018 del 28 marzo 2019

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG), und kann eine - für den Ausgang des Verfahrens entscheidende (vgl. Art. 97 Abs. 1 BGG) - Sachverhaltsfeststellung nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG).

E. 2.1

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen zu Recht bestätigte.

E. 2.2

Das kantonale Gericht hat die Grundlagen über die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit bei Kündigung durch die versicherte Person (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ; Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV) und die dazu ergangene Rechtsprechung, wonach eine andere Stelle erst dann als zugesichert gilt, wenn ein Arbeitsvertrag tatsächlich und rechtlich zustande gekommen ist (ARV ARV 2014 Nr. 7 S. 145 E. 5.2.1, 8C_42/2014; THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, SBVR Bd. XIV, 3. Aufl. 2016, S. 2516 Rz. 838 mit weiteren Hinweisen), zutreffend dargelegt. Darauf wird verwiesen.

E. 3.1

Die Vorinstanz erwog, es stehe fest, dass die gekündigte Stelle bei der B. _____ AG weiterhin zumutbar gewesen sei. Ebenso sei unbestritten, dass die C. _____ AG dem Versicherten eine Vertragsofferte mit der Bezeichnung "Contract of Employment" zugestellt habe, die der Beschwerdeführer am 15. Dezember 2015 fristgerecht unterzeichnet habe. Die C. _____ AG habe ihm daraufhin am 14. Januar 2016 unter Bezugnahme auf ihre Offerte mitgeteilt, er habe den "pre-employment screening process" nicht erfolgreich bestanden, weshalb er die Bedingungen für einen Arbeitsvertrag nicht zu ihrer Befriedigung erfüllt habe und sie ihre Offerte per sofort widerrufe. Mit Blick auf die Bestimmungen der Offerte sei klar, dass mit der Unterzeichnung derselben noch kein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden sei. Darin stehe unter anderem unter den Titeln "Terms and Conditions of Employment" resp. "Conditions of Employment", die Offerte gelte unter dem Vorbehalt, dass die nachfolgend aufgezählten Bedingungen zur Zufriedenheit der C. _____ AG erfüllt würden. Eine dieser Bedingungen sei der Abschluss aller unternehmensinternen Screening Prozesse. Damit sei - trotz Unterzeichnung der Offerte durch den Beschwerdeführer am 15. Dezember 2015 - kein gültiger Arbeitsvertrag zustande

gekommen, sondern erst ein Antrag auf Abschluss eines solchen. Es fänden sich keine Anhaltspunkte, dass der Rückzug der Offerte missbräuchlich gewesen sei. Daran ändere die nachfolgend von der C._____ AG an ihn am 12. April 2016 ausgerichtete Entschädigung in der Höhe von GBP 28'846.- nichts. Diese sei eine vergleichsweise bezahlte Entschädigung, woraus sich keine konkreten Hinweise auf einen tatsächlich und rechtlich zustande gekommenen Arbeitsvertrag ableiten liessen.

E. 3.2

Der Beschwerdeführer bringt dagegen vor, die rechtliche Qualifizierung, ob ein Arbeitsvertrag rechtsgültig zustande gekommen sei, richte sich nach Englischem Recht. Er verweise auf einen unter "Lexology" publizierten Entscheid vom 10. April 2017 eines - ebenfalls dem Common Law verpflichteten - südafrikanischen Arbeitsgerichts. In einem "fast vergleichbaren Fall" habe dieses entschieden, widerrufe der Arbeitgeber eine vom Bewerber akzeptierte Arbeitsofferte, nachdem sich herausgestellt habe, dass dieser einen gefälschten Lebenslauf eingereicht habe, liege eine Kündigung eines bereits zustande gekommenen Vertrags vor; ein Widerruf sei nur bis zur Annahme der Offerte möglich gewesen. Weiter sei die vorliegende Vertragsausgestaltung bezüglich der Frage, ob durch die Unterzeichnung der Offerte ein Arbeitsvertrag zustande gekommen sei, alles andere als klar. Bei der unter Punkt 1 auf Seite 4 des Arbeitsvertrags genannten Bedingung "references and completion of all screening and on-boarding processes" fehle jeder Hinweis, ob es sich dabei um eine Suspensiv- oder Resolutivbedingung handle. In der Praxis komme es oft vor, dass ein Mitarbeiterscreening erst bis Ende der Probezeit abgeschlossen sein müsse. Das auf Seite 3 des Arbeitsvertrags aufgeführte Recht der C._____ AG, den Arbeitsbeginn hinauszuschieben, bis das Screening zu ihrer Zufriedenheit abgeschlossen sei, spreche ebenso für einen mit der Offertenannahme gültig abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Dies lege den Schluss nahe, dass es sich bei der Bedingung gemäss Punkt 1 Seite 4 des Arbeitsvertrags um eine Resolutivbedingung handle. Das heisse, dass die C._____ AG vom Arbeitsvertrag zurücktreten könne, wenn das Screening nicht zufriedenstellend ausgefallen sei. Somit sei von einem rechtsgültig vereinbarten Arbeitsvertrag auszugehen.

E. 4.1

In tatbeständlicher Hinsicht steht fest, dass die C._____ AG dem Versicherten am 3. Dezember 2015 eine schriftliche Offerte für einen Arbeitsvertrag ("Contract of Employment") unterbreitete, die dieser am 15. Dezember 2015 fristgerecht unterzeichnete und retournierte, worauf er am 22. Dezember 2015 sein bisheriges Arbeitsverhältnis kündigte. Am 14. Januar 2016 erhielt der Beschwerdeführer von der C._____ AG ein Schreiben, worin diese festhielt, wie ihm bewusst sei, sei der Arbeitsvertrag gewissen Bedingungen unterworfen. Er habe den "pre-employment screening process" nicht erfolgreich abgeschlossen. Da er daher nicht in der Lage sei, die Arbeitsvertragsbedingungen zur Zufriedenheit der C._____ AG zu erfüllen, ziehe sie die Offerte mit sofortiger Wirkung zurück. Streitig ist, ob mit der unterzeichneten Offerte bereits ein rechtlich gültiger Arbeitsvertrag abgeschlossen worden ist oder nicht.

E. 4.2

Dem Beschwerdeführer ist zuzustimmen, dass sich die Frage, ob ein rechtswirksamer Arbeitsvertrag zustandekam, nach englischem Recht beurteilt, wie dies die Parteien in der mit "Contract of Employment" betitelten Offerte vom 3. Dezember 2015 in Zusammenhang mit der Vertragsregelung und -auslegung vereinbarten. Diese vorfrageweise Feststellung

ausländischen Rechts für die Anwendung schweizerischen Rechts ist zulässig. Art. 96 BGG findet keine Anwendung, weshalb sich die Rügen auf die Verletzung schweizerischen Rechts begrenzen (Art. 95 BGG ; BGE 138 II 536 E. 5.4.1 S. 541 f.; MARKUS SCHOTT, Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 3. Aufl. 2018, N. 2 zu Art. 96 mit Hinweis auf ANDREAS GÜNGERICH, in: Seiler/von Werdt/Güngerich/ Oberholzer, Bundesgerichtsgesetz [BGG], 2. Aufl. 2015, N. 4 zu Art. 96). Soweit als neues rechtliches Argument zulässig (Art. 99 BGG), ist der vom Beschwerdeführer aufgelegte Entscheid eines südafrikanischen Arbeitsgerichts (vom 10. April 2017) daher von vornherein nicht einschlägig, zumal das in Südafrika geltende Recht nicht dem reinen Common Law zuzuordnen ist. Schottland und Südafrika sowie weiterte ehemalige englische Kolonien sind Beispiele für Rechtssysteme, die zwar Elemente des Common Law enthalten, daneben aber auch stark vom Civil Law, dem kanonischen bzw. dem römisch-niederländischen Recht oder dem jeweiligen traditionellen Recht beeinflusst sind, weshalb diese Rechtssysteme daher regelmäßig als gemischte oder hybride Rechtssysteme bezeichnet werden (LINHART/FABRY; Common Law S. 33 f. in: Hilgendorf/Joerden [Hrsg.], Handbuch Rechtsphilosophie, Stuttgart 2017). Nicht zu hören ist der Beschwerdeführer sodann insofern, als er sich auf neue "Erkundigungen und Erkenntnisse" bezüglich des Grundes für den Rückzug der Arbeitsofferte stützt. Die erst letztinstanzlich eingereichten Unterlagen hierzu (Arbeitszeugnis der C._____ AG Zürich über die Anstellung vom 1. Februar 2006 bis 31. Oktober 2007; Entscheid des Arbeitsgerichts Zürich vom 6. Februar 2018, E-Mail-Verkehr zwischen der C._____ AG und dem Beschwerdeführer vom 29. und 30. April 2015 sowie Auszug des Global Tracking Systems [GTS] der C._____ AG) sind als unechte Noven vor Bundesgericht unzulässig und daher nicht zu berücksichtigen, da nicht erst der vorinstanzliche Entscheid hierzu Anlass bot (Art. 99 Abs. 1 BGG). Überdies sind die Gründe, weshalb der Versicherte den internen Screening-Prozess der C._____ AG nicht erfolgreich durchlief, nicht entscheidwesentlich für die arbeitslosenversicherungsrechtlich relevante Frage, ob ein Arbeitsvertrag tatsächlich und rechtlich zustande kam oder nicht. Ebenfalls nicht von Belang ist im vorliegenden Kontext die vom Versicherten angerufene datenschutzrechtliche Problematik der mittels GTS verwendeten Personendaten.

E. 4.3

Ausgangspunkt jeder Auslegung bildet der Wortlaut, was auch im englischen Recht gilt (vgl. URS EGLI, Parol Evidence Rule - oder warum Verträge nach angelsächsischem Recht so lang sind, in: Jusletter 27. Februar 2012 S. 5). Mit Blick auf die Offerte zum Abschluss eines Arbeitsvertrags vom 3. Dezember 2015 ging die Vorinstanz daher zu Recht primär vom genauen Wortlaut der einzelnen Bestimmungen aus, wobei die Feststellung des Wortlauts und des tatsächlichen Vertragsinhalts Tatfragen betreffen (Art. 105 Abs. 1 BGG). So habe die C._____ AG den "Contract of Employment" als Offerte betitelt und die Anstellung an Bedingungen geknüpft, wovon eine davon der Abschluss aller Screening-Prozesse zur Zufriedenheit der C._____ AG gewesen sei. Vorher habe sich die C._____ AG nicht rechtswirksam arbeitsvertraglich binden wollen. Inwiefern die vorinstanzliche Vertragsauslegung gestützt auf den klaren Wortlaut offensichtlich unrichtig sein soll, vermag der Beschwerdeführer nicht stichhaltig darzulegen. Auch wenn aus der auf Seite 4 der Vertragsofferte genannten Bedingung "References and completion of all screening and on-boarding processes", die zur Zufriedenheit der C._____ AG erfüllt sein muss, allenfalls nicht allein hervorgeht, ob es sich damit um eine aufschiebende oder auflösende Vertragsbedingung handelt, wie der Beschwerdeführer einwendet, durfte die

Vorinstanz aber - mit Blick auf die gesamte Vertragsofferte - feststellen, es gehe daraus eindeutig hervor, dass sich die C. _____ AG bei Nichterfüllung der Bedingungen vor Stellenantritt das Recht vorbehalte, die Arbeitsvertragsofferte zurückzuziehen. Dies ergibt sich unmissverständlich in Berücksichtigung des auf Seite 8 und 9 der Offerte Geschriebenen, wonach zwischen nicht erfüllten Vertragsbedingungen vor Stellenantritt einerseits sowie Nichterfüllung derselben bei oder nach Beschäftigungsbeginn unterschieden wird. So hielt die C. _____ AG Seite 8 unten fest, falls irgendeine der in diesem Arbeitsvertrag genannten Bedingungen nicht zur Zufriedenheit der C. _____ erfüllt sei, oder falls die C. _____ in Erwägung ziehe, dass eine der Bedingungen möglicherweise nicht erfüllt sei, behalte sie sich das Recht vor, das Angebot zurückzuziehen ("If before you commence employment in D. _____, any of the conditions in this Contract of Employment are not fulfilled to C. _____ satisfaction, or if C. _____ considers that any of the conditions may not be satisfied then C. _____ reserves the right to withdraw your offer of employment."). Demgegenüber steht Seite 9 oben: Falls bei oder nach Stellenantritt in D. _____ irgendeine der Bedingungen dieses Arbeitsvertrags nicht innerhalb eines Zeitraums, indem die C. _____ AG dies verlangen könne, zur Zufriedenheit der C. _____ AG erfüllt sei oder falls es deutlich werde, dass eine der Bedingungen möglicherweise nicht erfüllt sei, könne das Arbeitsverhältnis kurzfristig beendet werden und/oder die C. _____ AG könne die Anstellungsbedingungen und -konditionen in ihrem freien Ermessen ändern, wie sie es für angebracht halte (If, on or after you commence employment in D. _____, any of the conditions in this Contract of Employment are not fulfilled to C. _____ satisfaction within such time as UBS may reasonably require or it becomes clear that any of the conditions may not be satisfied then your employment may be terminated summarily and/or C. _____ may, at its absolute discretion amend your terms and conditions of employment as appropriate"). Damit hält der vorinstanzliche Schluss vor Bundesrecht stand, es sei mit der Unterschrift des Versicherten am 15. Dezember 2015 zu keinem rechtswirksamen Arbeitsvertrag gekommen, sondern erst zu einem Antrag des Beschwerdeführers auf Abschluss eines Arbeitsvertrags, den die C. _____ AG annehmen konnte oder nicht. Ein Arbeitsbeginn sei noch nicht festgestanden (vgl. Weisung des SECO gemäss AVIG-Praxis ALE D23).

E. 4.4

Ist somit noch kein Arbeitsvertrag tatsächlich und rechtlich zustande gekommen bevor der Versicherte seine bisherige Stelle kündigte, liegt selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG vor. Denn nach ständiger Rechtsprechung gilt eine andere Stelle erst dann als zugesichert, wenn ein Arbeitsvertrag verbindlich abgeschlossen wurde (E. 2.2 hiervor). Was der Beschwerdeführer in der Beschwerde einwendet, ändert am Ergebnis, dass ihm im Zeitpunkt der Kündigung bei der B. _____ AG am 22. Dezember 2015 noch keine andere Stelle zugesichert war, nichts. Anders als er anzunehmen scheint, kann sodann mit dem kantonalen Gericht im Vorgehen der C. _____ AG hinsichtlich der vorliegend thematisierten Frage des Zustandekommens eines rechtswirksamen Arbeitsvertrags kein rechtsmissbräuchliches Verhalten erblickt werden.

E. 4.5

Angesichts der bundesgerichtlichen Überprüfungsbefugnis (E. 1 hiervor) ist die vorinstanzlich bestätigte Dauer der Einstellung von 31 Tagen bundesrechtskonform. Die Festlegung der Einstellungsdauer stellt eine typische Ermessensfrage dar, deren

Beantwortung letztinstanzlicher Korrektur nur mehr dort zugänglich ist, wo das kantonale Gericht das Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt hat, also Ermessensüber- oder -unterschreitung resp. Ermessensmissbrauch vorliegt (SVR 2008 ALV Nr. 12 S. 35, 8C_31/2007 E. 3.1; Urteil 8C_42/2014 vom 21. Mai 2014 E. 6 mit Hinweis). Dass Vorinstanz und Verwaltung ihr Ermessen bei der Festsetzung der Einstellung im untersten Bereich des schweren Verschuldens rechtsfehlerhaft ausgeübt haben sollen, ergibt sich aus den Darlegungen in der Beschwerde nicht. Der Beschwerdeführer übersieht dabei, dass die Arbeitslosenkasse seine Annahme, eine neue Stelle antreten zu können, bereits schuld mindernd berücksichtigte. Ein entschuldbarer Grund, der sein Verschulden leichter als schwer erscheinen liesse und es gerechtfertigt hätte, vorinstanzlich in das Verwaltungsermessen einzugreifen, ist auch nicht darin zu sehen, dass zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses regelmässig kurze Kündigungsfristen vereinbart würden, wie er einwendet. Ebenso wenig ist die festgesetzte Einstellungsdauer dadurch rechtsfehlerhaft, dass er, gemäss seinen Ausführungen in der Beschwerde, über ein tadelloses Arbeitszeugnis der C._____ AG sowie über einen einwandfreien Leumund und einen ebensolchen Betreibungsregisterauszug verfügt. Der vorinstanzliche Entscheid ist rechtmässig.

E. 5

Die Gerichtskosten werden dem unterliegenden Beschwerdeführer auferlegt (Art. 66 Abs. 1 BGG).

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