

FR_GERICHTE 605 2014 173 vom 17. Februar 2016

FR Kantonsgericht, 2016-02-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2014_173

FR: FR_GERICHTE 605 2014 173 du 17 février 2016

IT: FR_GERICHTE 605 2014 173 del 17 febbraio 2016

Regeste

Entscheidung des I. Sozialversicherungsgerichtshofes des Kantonsgerichts |
Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde vom 9. September 2014 gegen den Einspracheentscheid der Syna vom

E. 5

August 2014 ist unter der Berücksichtigung des Fristenstillstandes vom 15. Juli bis 15. August (Art. 38 Abs. 4 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1], welches hier aufgrund von Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0] zur Anwendung kommt) fristgerecht bei der sachlich und örtlich zuständigen Beschwerdeinstanz eingereicht worden. Der Beschwerdeführer hat ein schutzwürdiges Interesse, dass das Kantonsgericht, I. Sozialversicherungsgerichtshof, prüft, ob die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung zu Recht erfolgte. Auf die Beschwerde ist einzutreten.

Kantonsgericht KG Seite 3 von 7 2. Gemäss Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Entsprechend der Regelung von Art. 44 Abs. 1 der Verordnung vom 31. August 1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV; SR 827.02) gilt die Arbeitslosigkeit insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn der Versicherte durch sein Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Bst. a) oder wenn er das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihm das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Bst. b). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung bezweckt als versicherungsrechtliche Sanktion die angemessene Mitbeteiligung der Versicherten am Schaden, den diese durch ihr Verhalten der Arbeitslosenversicherung in schuldhafter Weise natürlich und adäquat kausal verursacht haben. Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit nach Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG erfasst Verhaltensweisen der versicherten Person, die kausal für den Eintritt der ganzen oder teilweisen Arbeitslosigkeit sind und eine Verletzung der Pflicht, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten (Urteil BGer 8C_765/2012 vom 8. März 2013 E. 2.1 mit Hinweisen). Wer eine Kündigung, welche die gesetzliche Frist missachtet, akzeptiert, verzichtet nicht auf Lohnansprüche im Sinne von Art. 30 Abs. 1 Bst. b AVIG,

sondern auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses. Ein solches Verhalten kann den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit (Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG) erfüllen (BGE 112 V 323). Eine Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen ist als Selbstkündigung zu qualifizieren (Rz. D24 der AVIG-Praxis ALE [nachfolgend: AVIG-Praxis] des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO), ausser es ist erstellt, dass die Arbeitgeberin auf eine Beendigung des Anstellungsverhältnisses drängt (Urteil EVG C 212/04 vom 16. Februar 2005 E. 2.2). Stellt der Arbeitgeber die arbeitnehmende Person unmissverständlich vor die Wahl, selbst zu kündigen oder die Kündigung entgegenzunehmen, ist von einer Kündigung durch den Arbeitgeber auszugehen. Folglich ist bei der Sachverhaltsbeurteilung nicht nach Art. 44 Abs. 1 Bst. b AVIV vorzugehen, sondern nach Art. 44 Abs. 1 Bst. a AVIV zu prüfen, ob die arbeitnehmende Person dem Arbeitgeber genügend Anlass gegeben hat, ihm die Kündigung nahe zu legen (Rz. D25 AVIG-Praxis). Diesbezüglich muss der Versicherte gemäss Art. 20 Bst. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 1988 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (IAO-Übereinkommen; SR 0.822.726.8; für die Schweiz in Kraft seit dem 17. Oktober 1991 [AS 1991 1914]) vorsätzlich bzw. eventualvorsätzlich zu seiner Entlassung beigetragen haben, damit er in der Anspruchsberechtigung eingestellt werden kann. Eventualvorsatz ist anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt, und sie dies in Kauf nimmt (Urteil BGer 8C_773/2007 E. 2 mit vielen Hinweisen). Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt. Der im gesamten Sozialversicherungsrecht geltenden Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) folgend muss eine versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um den Eintritt oder das Fortdauern der

Kantonsgericht KG Seite 4 von 7 Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 Bst. b AVIV findet das Schadenminderungsprinzip somit seine Grenzen am Zumutbarkeitsgedanken (Art. 16 Abs. 2 AVIG). Eine Stelle, die der versicherten Person nicht zur Annahme zugemutet werden kann, kann ihr grundsätzlich auch nicht zum Beibehalten zugemutet werden. Die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Stelle wird strenger beurteilt, als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle. Der Begriff der Unzumutbarkeit ist im Licht von Art. 20 Bst. c des IAO-Übereinkommens auszulegen. Staatsvertraglich wird nur das freiwillige Aufgeben der Stelle ohne triftige Gründe sanktioniert. Wird die versicherte Person vom Arbeitgeber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt oder vermag sie für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen, kann nicht von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne des Übereinkommens gesprochen werden (Urteil BGer 8C_629/2014 vom 15. Oktober 2014 E. 2.2 mit Hinweisen). 3. Vorliegend ist streitig, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit während 45 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt worden ist. a) Der Beschwerdeführer bringt vor, die Arbeitgeberin habe ihn eingeschüchtert und mit fristloser Kündigung gedroht, falls die Ursache für den Brand der Geschäftsräumlichkeiten auf ihn oder das Personal zurückzuführen sei. Anschliessend sei er genötigt worden, einen Zettel zu unterschreiben,

um wenigstens noch während eines Monats den Lohn zu erhalten. Es sei ihm versprochen worden, der Zettel würde vernichtet und die normalen Kündigungsfristen eingehalten, falls die Brandursache technischen Ursprungs sei. Dies sei anscheinend nie die Absicht gewesen, da die Arbeitgeberin nicht gegen Erwerbsausfall versichert gewesen sei. b) Die Syna ihrerseits ist der Ansicht, der Beschwerdeführer habe die Aufhebungsvereinbarung vom 24. April 2014 unterzeichnet. Die Kündigungsfrist von 6 Monaten sei nicht eingehalten worden. Er hätte nicht zu Lasten der Arbeitslosenversicherung auf die Einhaltung der Kündigungsfrist verzichten dürfen. Die Aufhebungsvereinbarung gelte als Selbstkündigung. c) Gemäss dem nicht datierten Arbeitsvertrag zwischen der Arbeitgeberin und dem Beschwerdeführer hatte dieser die Funktion des Geschäftsführers inne und das Arbeitsverhältnis begann am 1. April 2013. Es wurde eine sechsmonatige Kündigungsfrist vorgesehen. Die Aufhebungsvereinbarung vom 24. April 2014 beinhaltet unter anderem, das Arbeitsverhältnis werde im gegenseitigen Einverständnis aufgehoben. Die Initiative für die Auseinandersetzung [gemeint ist: für den Abschluss der Auflösungsvereinbarung] gehe von der Arbeitgeberin aus. Als Begründung wurde angegeben, aufgrund der Umstände des Grossbrands vom Montag 21. April 2014 sei es der Arbeitgeberin unmöglich, das Arbeitsverhältnis weiter zu führen. Auch würden die Geschäftsräumlichkeiten in absehbarer Zeit nicht wieder eröffnet werden. Als Aufhebungszeitpunkt wurde der 31. Mai 2014 vorgesehen mit einer Lohnfortzahlung bis zu diesem Tag.

Kantonsgericht KG Seite 5 von 7 Am Folgetag, dem 25. April 2014, erklärte der Beschwerdeführer mit zwei Schreiben zu Händen der beiden Gesellschaftern der Arbeitgeberin, er wolle von der von ihm unterzeichneten Aufhebungsvereinbarung zurücktreten. Durch seine mentale Betroffenheit durch den Brand und der Erwähnung einer eventuellen fristlosen Kündigung habe er sich eingeschüchtert und genötigt gefühlt, die Vereinbarung zu unterzeichnen. In seinen Augen habe er anlässlich des Grossbrands nichts falsch gemacht. Um 07 Uhr 15 habe er auf seinem Mobiltelefon den Brandalarm erhalten und nach Fernzuschaltung der Überwachungskamera, um einen Fehlalarm zu vermeiden, um

E. 07

Uhr 22 die Feuerwehr alarmiert. Zusammen auf dem Platz eingetroffen, sei nur Rauch zu sehen gewesen. Erst nachdem die Feuerwehr ins Gebäude eingedrungen sei, habe dieses auf einmal lichterloh gebrannt. Dem Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 14. Mai 2014 ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer keine Lohnansprüche im Zusammenhang mit der Kündigungsfrist geltend machte und auch nicht angab, er habe allenfalls vor, ein arbeitsgerichtliches Verfahren gegen die Arbeitgeberin einzuleiten. Auf der Arbeitgeberbescheinigung vom 15. Mai 2014 gab die Arbeitgeberin an, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei am 24. April 2014 gegenseitig auf den 31. Mai 2014 erfolgt. Als Grund wurde vermerkt, wegen des kompletten, vernichtenden Grossbrands vom 21. April 2014 sei es ihr nicht möglich, das Personal weiter zu beschäftigen. Es drohe der Konkurs. Gemäss dem Schreiben der Helvetia Versicherungen vom 22. Mai 2014 kam diese für den Brandschaden nicht auf, da die Arbeitgeberin den Antrag für die Versicherung nicht unterschrieben zurückgesendet hatte. Zusammen mit seiner Beschwerde reicht der Beschwerdeführer die Zeugenaussage eines ehemaligen Mitarbeiters vom 31. August 2014 ein. Dieser erklärte, er habe zusammen mit dem Beschwerdeführer eine Aufhebungsvereinbarung vorgelesen bekommen. Mit möglicher Schuldzuweisung hinsichtlich der Brandursache und Androhung von fristloser Kündigung seien sie einge-

schüchtern und genötigt worden, die Aufhebungsvereinbarung zu unterzeichnen. d) Die Syna weist zu Recht darauf hin, dass eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsvertrags grundsätzlich als eine Selbstkündigung anzusehen ist und der Beschwerdeführer nicht auf Kosten der Arbeitslosenversicherung auf die Kündigungsfrist verzichten dürfe. Dennoch kann der Sichtweise der Syna nicht gefolgt werden. Vorliegend ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer zur Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung gedrängt wurde, weshalb gemäss der dargestellten Rechtsprechung sowie dem IAO-Übereinkommen – im Gegensatz zur Ansicht der Syna – nicht eine Selbstkündigung angenommen werden kann. Von Bedeutung ist schon der Umstand, dass die Initiative zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitgeberin ausging, wie es in der Auflösungsvereinbarung explizit festgehalten wurde. Als Grund hierfür ist wohl die Tatsache zu sehen, dass die Arbeitgeberin für den Grossbrand nicht versichert gewesen war und damit ihrerseits ein Interesse hatte, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer so schnell wie möglich aufzulösen. Dies umso mehr, als gemäss dem Arbeitsvertrag eine verhältnismässig lange Kündigungsfrist von sechs Monaten hätte berücksichtigt werden müssen, im Vergleich zur im Schweizerischen Obligationenrecht (OR; SR 220) vorgesehenen zweimonatigen Frist für einen Arbeitnehmer, der sich zwischen dem zweiten und neunten Dienstjahr befindet (Art. 335c OR). Die Arbeitgeberin übte Druck auf den Beschwerdeführer aus, indem sie ihm eine Mitschuld am Grossbrand vorwarf und offenbar sogar mit

Kantonsgericht KG Seite 6 von 7 fristloser Kündigung drohte, falls er die Aufhebungsvereinbarung nicht unterzeichne. An der Darstellung des Beschwerdeführers ergeben sich diesbezüglich keine Zweifel. Er kritisierte das Verhalten der Arbeitgeberin bereits mit seinen Schreiben vom 25. April 2014 – mithin nur einen Tag nach Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung – an die beiden Gesellschafter und hielt an dieser Sachverhaltsdarstellung sowohl in seiner Einsprache als auch in seiner Beschwerde fest und zudem wird dies auch von der zusammen mit der Beschwerde eingereichten Zeugenaussage bestätigt. Es erstaunt deshalb, dass die Syna in ihrem Einspracheentscheid auf die Argumentation des Beschwerdeführers überhaupt nicht eingegangen ist. Die Brandursache war schlussendlich ein technischer Defekt (vgl. D. _____). Somit liegt nicht eine Kündigung durch den Beschwerdeführer, sondern eine durch die Arbeitgeberin vor. e) Damit muss weiter geprüft werden, ob der Beschwerdeführer im Sinne von Art. 44 Abs. 1 Bst. a AVIV durch sein Verhalten die Kündigung durch die Arbeitgeberin zu verantworten hat. Auch dies ist zu verneinen. Der Grund für die Vertragsauflösung waren gemäss der Darstellung der Arbeitgeberin die Umstände des Grossbrands vom 21. April 2014. Brandursache war schlussendlich ein technischer Defekt und aus den Angaben des Beschwerdeführers ergeben sich keine Anhaltspunkte für ein falsches Verhalten seinerseits anlässlich des Grossbrands. Von Interesse ist diesbezüglich, dass die Arbeitgeberin auf der von ihr unterzeichneten Arbeitgeberbescheinigung vom 15. Mai 2014 einzig angab, es sei zur Vertragsauflösung gekommen, da es ihr in Folge des Grossbrands nicht mehr möglich sei, das Personal weiter zu beschäftigen, womit offensichtlich ist, dass einzig finanzielle Interessen ihrerseits zur Kündigung geführt haben, nicht aber ein falsches Verhalten des Beschwerdeführers. Auf jeden Fall kann nicht gesagt werden, der Beschwerdeführer habe vorsätzlich oder eventualvorsätzlich zu seiner Kündigung beigetragen, wie es das IAO-Übereinkommen für eine Einstellung voraussetzt. 5. Zusammenfassend ist nicht von einem sanktionswürdigen Verhalten des Beschwerdeführers auszugehen. Die Beschwerde ist gutzuheissen und der Einspracheentscheid vom 5. August 2014 aufzuheben. Gemäss dem hier zur Anwendung kommenden Prinzip der Kostenlosigkeit des Verfahrens werden

keine Gerichtskosten erhoben.

Kantonsgericht KG Seite 7 von 7 Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde von A. _____ wird gutgeheissen. Der Einspracheentscheid vom 5. August 2014 der Syna Arbeitslosenkasse wird aufgehoben. II. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. III. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innerhalb einer Frist von 30 Tagen ab Erhalt beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden. Diese Frist kann weder verlängert noch unterbrochen werden. Die Beschwerdeschrift muss in drei Exemplaren abgefasst und unterschrieben werden. Dabei müssen die Gründe angegeben werden, weshalb die Änderung dieses Urteils verlangt wird. Damit das Bundesgericht die Beschwerde behandeln kann, sind die verfügbaren Beweismittel und der angefochtene Entscheid mit dem dazugehörigen Briefumschlag beizulegen. Das Verfahren vor dem Bundesgericht ist grundsätzlich kostenpflichtig. Freiburg, 17. Februar 2016/bsc Präsident Gerichtsschreiber-Berichterstatter

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