

GL_GERICHTE GL-1697 vom 15. Juni 2023

GL Gerichte, 2023-06-15, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl_gerichte_GL-1697

FR: GL_GERICHTE GL-1697 du 15 juin 2023

IT: GL_GERICHTE GL-1697 del 15 giugno 2023

Erwägungen

E. 1

1.1A. _____ war seit dem 5. Juli 2021 bei der B. _____ AG angestellt, welche ihm am 29. Dezember 2021 per 31. Januar 2022 kündigte. Am 26. April 2022 ersuchte seine Rechtsschutzversicherung die B. _____ AG um Begleichung seines ausstehenden Lohns für Dezember 2021 und Januar 2022 sowie um Auszahlung der Ferien, Überstunden und des Pro-rata-Anteils seines 13. Monatslohns innert zehn Tagen. Der von der Rechtsschutzversicherung beauftragte Rechtsvertreter stellte am 20. Juli 2022 sodann ein Schlichtungsgesuch bei der Schlichtungsbehörde des Kantons Glarus über einen Forderungsbetrag von Fr. 13'608.10. Das entsprechende Verfahren wurde am 18. August 2022 aufgrund der Konkureröffnung der B. _____ AG einstweilen eingestellt. Am 7. Oktober 2022 gab A. _____ beim Betreibungs- und Konkursamt des Kantons Glarus eine entsprechende Forderung ein, wobei das Verfahren am 5. Dezember 2022 ebenfalls eingestellt und am 21. Februar 2023 das summarische Konkursverfahren angeordnet wurde.

1.2A. _____ beantragte beim Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus am 7. Oktober 2022 Insolvenzenschädigung. Nach erfolgter Abklärung wies es seinen Anspruch am 16. Januar 2023 ab. Die am 7. Februar 2023 hiergegen erhobene Einsprache wies es am 20. März 2023 ebenfalls ab.

E. 2

2.1 Der Beschwerdeführer macht geltend, er habe ab dem 15. Dezember 2021 keine Arbeit mehr für seine vormalige Arbeitgeberin geleistet. Sie habe Ende Dezember 2021 ein Kündigungsschreiben versandt und die Baustelle offenbar stillgelegt. Er habe ab Mitte Dezember 2021 ohne Erfolg versucht, mit ihr in Kontakt zu treten. Seine Telefonate seien jedoch nicht beantwortet worden und es sei niemand auffindbar gewesen. Im Kalender seien die übrigen Tage als "Kompensationstage" aufgeführt und auch in der Vergangenheit seien Löhne oftmals zu spät bezahlt worden. Am 18. Januar 2022 habe er den Fall seiner Rechtsschutzversicherung gemeldet und am 1. Februar 2022 seine Forderung erweitert. Letztere habe am 26. April 2022 die Lohnforderung bei der vormaligen Arbeitgeberin geltend gemacht. Da eine Rechtsschutzversicherung zunächst immer eine Deckungsprüfung und eine Prüfung der Erfolgsaussichten vornehmen müsse, sei ein sofortiges Handeln jeweils nicht möglich. Er, der Beschwerdeführer, habe sich aber regelmässig, namentlich am 17. Februar und am 3. März 2022, bei der Rechtsschutzversicherung nach dem Stand der Dinge erkundigt. Überdies sei darauf hinzuweisen, dass eine allfällige Anrechnung des Handelns des Rechtsschutzversicherers auf die versicherte Person nicht zulässig sei und dem Grundgedanken der Schadenminderungspflicht zuwiderlaufe. Praxisgemäss mache es schliesslich keinen Unterschied, ob ein Arbeitnehmer nach zwei oder nach neun Monaten mahne, betreibe oder klage. Selbst bei sofortiger Klageerhebung dauere es nämlich mindestens ein halbes Jahr, bis ein rechtskräftiges Urteil vorliege, mit welchem die

Ansprüche überhaupt vollstreckt werden könnten.

2.2 Der Beschwerdegegner stellt sich auf den Standpunkt, der Beschwerdeführer habe eigenen Angaben zufolge ab Mitte Dezember 2021 versucht, seine Arbeitgeberin zu kontaktieren. Konkrete und nachweisbare Schritte habe er aber erst viel später unternommen, indem er bzw. seine Rechtsschutzversicherung die Lohnforderung gegenüber der vormaligen Arbeitgeberin am 26. April 2022 geltend gemacht und hierfür eine Frist von zehn Tagen angesetzt habe. Nach Ablauf derselben seien jedoch keine weiteren Massnahmen ergriffen worden und die Rechtsschutzversicherung habe erst am 20. Juli 2022, bzw. fast drei Monate später ein Schlichtungsgesuch eingereicht. Gemäss bundesgerichtlicher Praxis werde lediglich ein Zuwarten von maximal drei Monaten als mit der Schadenminderungspflicht vereinbar erachtet. Da dem Beschwerdeführer die schlechte Zahlungsmoral seiner vormaligen Arbeitgeberin aufgrund mehrfacher verspäteter Lohnzahlung hätte bekannt sein müssen, sei sein Handeln sodann umso mehr als verspätet anzusehen, wobei ihm das verspätete Handeln der Rechtsschutzversicherung überdies anzurechnen sei. Er hätte seine Lohnforderung rasch, konkret und konsequent einfordern müssen und es sei nicht seine Sache, darüber zu entscheiden, ob weitere Vorkehren zur Realisierung der Lohnansprüche erfolgversprechend seien. Im Rahmen der ihm obliegenden Schadenminderungspflicht hätte er nämlich alles Zumutbare zur Wahrung seiner Lohnansprüche vornehmen müssen.

E. 3

3.1 Beitragspflichtige Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die in der Schweiz der Zwangsvollstreckung unterliegen oder in der Schweiz Arbeitnehmer beschäftigen, haben gemäss Art. 51 Abs. 1 AVIG Anspruch auf Insolvenzenschädigung, wenn gegen ihren Arbeitgeber der Konkurs eröffnet wird und ihnen in diesem Zeitpunkt Lohnforderungen zustehen (lit. a); der Konkurs nur deswegen nicht eröffnet wird, weil sich infolge offensichtlicher Überschuldung des Arbeitgebers kein Gläubiger bereithandelt, die Kosten vorzuschüssen (lit. b) oder sie gegen ihren Arbeitgeber für Lohnforderungen das Pfändungsbegehren gestellt haben (lit. c). Wird über den Arbeitgeber der Konkurs eröffnet, so muss der Arbeitnehmer seinen Entschädigungsanspruch spätestens 60 Tage nach der Veröffentlichung des Konkurses im Schweizerischen Handelsamtsblatt bei der öffentlichen Kasse stellen, die am Ort des Betreibungs- und Konkursamts zuständig ist (Art. 53 Abs. 1 AVIG).

3.2 Die versicherte Person muss im Konkurs- oder Pfändungsverfahren alles unternehmen, um ihre Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber zu wahren, bis die Kasse ihr mitteilt, dass sie an ihrer Stelle in das Verfahren eingetreten ist (Art. 55 Abs. 1 Satz 1 AVIG). Machen Arbeitnehmende gegenüber dem Arbeitgeber während längerer Zeit keine Anstalten, ihrer Lohnforderung mit hinreichender Deutlichkeit Ausdruck zu verleihen, signalisieren sie mangelndes Interesse. Dadurch verlieren sie auch gegenüber der Arbeitslosenversicherung ihre Schutzbedürftigkeit und Schutzwürdigkeit. Art. 55 Abs. 1 AVIG bezieht sich dem Wortlaut nach zwar auf das Konkurs- und Pfändungsverfahren, er bildet jedoch Ausdruck der allgemeinen Schadenminderungspflicht, welche auch dann Platz greift, wenn das Arbeitsverhältnis vor der Konkurseröffnung aufgelöst wird. Eine ursprüngliche Leistungsverweigerung infolge Verletzung der Schadenminderungspflicht setzt voraus, dass der versicherten Person ein schweres Verschulden, also vorsätzliches oder grobfahrlässiges Handeln oder Unterlassen, vorgeworfen werden kann. Dem Erfordernis der Verhältnismässigkeit ist mit dem Ausmass der von den Arbeitnehmenden zu erwartenden

Vorkehrungen Rechnung zu tragen. Hierzu wird eine konsequente und kontinuierliche Weiterverfolgung der eingeleiteten Schritte gefordert, welche in einem der vom Gesetz geforderten zwangsvollstreckungsrechtlichen Stadien münden müssen, damit Anspruch auf Insolvenzenschädigung besteht. Arbeitnehmende sollen sich gegenüber dem Arbeitgeber nämlich so verhalten, als ob es das Institut der Insolvenzenschädigung gar nicht gäbe. Dieses Erfordernis lässt ein längeres Untätigsein nicht zu (vgl. zum Ganzen BGer-Urteil 8C_814/2021 vom 21. April 2022 E. 2.2, mit Hinweisen; 8C_408/2020 vom 7. Oktober 2020 E. 3, mit Hinweisen; AVIG-Praxis, IE, März 2015, Rz.B35 ff.).

E. 4

4.1 Aus den im Recht liegenden Akten ergibt sich nicht abschliessend, wann der letzte Arbeitstag des Beschwerdeführers war. Im Antrag auf Insolvenzenschädigung gab er selbst den 7. Januar 2022 an. Im Arbeitsrapport sind jedoch keine Stunden im Januar 2022 protokolliert. Die Parteien waren sich in ihren letzten Eingaben indessen einig, dass er zuletzt am 15. Dezember 2021 für die B. _____ AG tätig war. In beiden Fällen hat er jedoch vom jeweiligen Zeitpunkt an bis zum 26. April 2022 und damit während mehr als drei Monaten keine nachweisbaren schadenmindernden Handlungen gegenüber seiner ehemaligen Arbeitgeberin vorgenommen. Die vom ihm angegebenen Telefonate und persönlichen Kontaktversuche bleiben selbst im vorliegenden Verfahren unbelegt, weshalb sie als reine Parteibehauptung anmuten und unberücksichtigt zu bleiben haben. Zwar kann ein telefonisches Nachfragen als Handlung zur Erfüllung der Schadenminderungspflicht anerkannt werden. Hierfür muss jedoch zumindest glaubhaft gemacht werden, dass die Telefonate tatsächlich stattgefunden haben (vgl. BGer_8C_408/2020 vom 7. Oktober 2020 E. 5.2, mit Hinweis). Dies ist vorliegend nicht der Fall. Der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer wurde vom Beschwerdegegner überdies zur Einreichung entsprechender Unterlagen aufgefordert, wobei ihm deren Relevanz sowie die Folgen einer fehlenden Einreichung hätten bewusst sein müssen. Gleiches gilt für die behaupteten Kontakte mit seiner Rechtsschutzversicherung, welche ebenfalls unbelegt bleiben.

E. 4.2

4.2.1 Von einer versicherten Person wird nicht verlangt, dass sie sich juristisch fehlerlos verhält, sondern lediglich auf eine Weise, die einem vernünftigen Menschen unter den gegebenen Umständen des Einzelfalls als selbstverständlich erscheint. Das Ausmass der geforderten Schadensminderungspflicht richtet sich nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls. Ist aber davon auszugehen, dass sich ein ehemaliger Arbeitgeber allein durch Mahnungen nicht zur Bezahlung des Lohnausstands veranlasst sehen würde, sind von der versicherten Person stärkere Massnahmen zur Durchsetzung ihrer Ansprüche gefordert. Zu weitergehenden Schritten ist sie zudem dann gehalten, wenn es sich um erhebliche Lohnausstände handelt und sie konkret mit einem Lohnverlust rechnen muss (vgl. zum Ganzen BGer-Urteil 8C_408/2020 vom 7. Oktober 2020 E. 5.2, mit Hinweisen; Barbara Kupfer Bucher, in Hans-Ulrich Stauffer/Basile Cardinaux [Hrsg.], Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, AVIG, 5. A., Zürich/Basel/Genf 2019, S. 328 ff.).

4.2.2 Vorliegend bringt der Beschwerdeführer vor, seine vormalige Arbeitgeberin habe den Lohn wiederholt verspätet ausbezahlt. Aufgrund des abrupten Arbeitsendes und den Gesamtumständen rund um die Kündigung musste er somit davon ausgehen, dass seine ausstehende Lohnforderung gefährdet ist. Dementsprechend sind im vorliegenden Fall

erhöhte Erwartungen an die Schadenminderungspflicht anzusetzen. Bei einer (aufgrund fehlender anderweitiger Nachweise) mehr als drei Monate bzw. ab dem vom Beschwerdeführer geltend gemachten Datum sogar mehr als vier Monate dauernden vollständigen Untätigkeit gegenüber der vormaligen Arbeitgeberin durfte der Beschwerdegegner berechtigterweise von einem schweren Verschulden im Sinne eines vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Verhaltens gemäss Art. 55 Abs. 1 AVIG ausgehen.

4.2.3 Aufgrund des oben Dargelegten erübrigen sich Weiterungen zur Frage, wie rasch die Rechtsschutzversicherung nach ihrer Mahnung am 26. April 2022 weitere Schritte hätte einleiten müssen. Da es unter insolvenzentschädigungsrechtlichen Gesichtspunkten schliesslich nicht Sache der versicherten Person ist, darüber zu entscheiden, ob weitere Vorkehren zur Realisierung der Lohnansprüche erfolgsversprechend sind oder nicht (vgl. BGer-Urteil 8C_85/2019 vom 19. Juni 2019 E. 4.3), ist auf die vom Beschwerdeführer angeführten Daten in Bezug auf die Erfolgchancen von Lohnforderungen nicht weiter einzugehen.

Dies führt zur Abweisung der Beschwerde.

III.

Die amtlichen Kosten des Beschwerdeverfahrens sind von Gesetzes wegen auf die Staatskasse zu nehmen (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. fbis ATSG). Ausgangsgemäss steht dem Beschwerdeführer keine Parteientschädigung zu (Art. 61 lit. g ATSG e contrario). Eine solche ist auch dem Beschwerdegegner nicht zuzusprechen, da nicht er die Beschwerde erhob (Art. 61 lit. g ATSG e contrario) und ihm als Sozialversicherungsträger keine Parteientschädigung zusteht (BGE 126 V 143 E. 4).

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