

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2016/69 vom 18. Dezember 2017

Sg Versicherungsgericht, 2017-12-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publikationen_AVI_2016_69

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2016/69 du 18 décembre 2017

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2016/69 del 18 dicembre 2017

Regeste

Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG, Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV, IAO-Übereinkommen (SR 0.822.726.8). Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen Selbstkündigung. Da die Arbeitgeberin während Jahren gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen verstossen hat, was der Beschwerdeführer im Rahmen einer Zeugeneinvernahme in einem Verfahren eines anderen Mitarbeiters erfuhr, war ihm eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar bzw. lagen triftige Gründe für seine Kündigung vor (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 18. Dezember 2017, AVI 2016/69).

Erwägungen

E. 1

1.1 Anfechtungsgegenstand bildet der mit der vorliegenden Beschwerde angefochtene Einspracheentscheid vom 19. Oktober 2016. Der Beschwerdeführer ficht zwar in der Beschwerde lediglich die Höhe der von der Beschwerdegegnerin verfügten Einstelltage an und verlangt deren angemessene Senkung. Dabei ist auf Grund der Officialmaxime auch zu prüfen, ob die Einstellung als solche zu Recht erfolgt ist. 1.2 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Selbstverschuldet ist die Arbeitslosigkeit namentlich dann, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe findet demnach das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip seine Grenze bei der Zumutbarkeit. 1.3 Im Weiteren ist bei der Prüfung der Frage, ob eine Sanktion wegen Selbstaufgabe der Stelle im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zulässig ist, das Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (nachfolgend IAO-Übereinkommen; SR 0.822.726.8) zu beachten, das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getreten ist. Nach Art. 20 lit. c des Übereinkommens können Leistungen der Arbeitslosenversicherung verweigert, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person ihre Beschäftigung freiwillig („volontairement“) ohne triftigen Grund („sans motif légitime“) aufgegeben hat. Da diese Bestimmung inhaltlich hinreichend bestimmt und klar ist, ist sie im Einzelfall direkt anwendbar und geht den nationalen Bestimmungen über den Erlass von Einstellungsverfügungen vor (BGE 124 V 236 f. E. 3c). Damit sind bei einer

völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV bzw. bei der Zumutbarkeitsprüfung die gesamten Umstände der versicherten Person zu berücksichtigen (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf/Zürich/Basel 2014, N 36 f. zu Art. 30; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 80). Es kann nicht von einer freiwilligen Beschäftigungsaufgabe im Sinne des Übereinkommens gesprochen werden, wenn eine versicherte Person nicht von sich aus, sondern vom Arbeitgeber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wird. Gleiches gilt für den Fall, dass die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen vermag (BGE 124 V 238 E. 4b/aa). 1.4 Rechtsprechungsgemäss ist der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit nicht erfüllt, wenn bei Überstunden in gegen das Gesetz oder die vertraglichen Abmachungen verstossender Weise weder ein Ausgleich durch Freizeit noch eine Entlohnung erfolgt (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 20. August 2002, C 219/00, E. 2.2).

E. 2

2.1 Vorliegend ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer am 23. Oktober 2015 sein Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin ordentlich auf den 31. Dezember 2015 gekündigt hat (vgl. act. G 3.1.11). Im Arbeitsvertrag vom 28. November 2011 hatte er mit der Arbeitgeberin vereinbart, bei ihr als Bäckerei Mitarbeiter ab 1. Dezember 2011 für Fr. 3'500.-- brutto pro Monat zu arbeiten. Die Arbeitszeit sollte nach Vereinbarung erfolgen. Im Weiteren wurde festgehalten, dass keine Zulagen oder Gratifikationen geschuldet seien. Falls im Vertrag nichts anderes vereinbart sei, würden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts gelten (act. G 3.1.12 S. 252). Mit Vereinbarung vom 29. Februar 2012 wurde eine Lohnveränderung ab 1. März 2012 „von Fr. 3'500.-- bis Fr. 4'300.--“, festgelegt. In diesem Gehalt seien Nacht- und Wochenendarbeit, Überstunden, Feiertage usw. enthalten (act. G 3.1.12 S. 253). Wie aus den vorliegenden Stundenrapporten der Monate Februar bis Dezember 2015 hervorgeht (vgl. act. G 3.1.6, vgl. auch die Stundenrapporte von Dezember 2013 bis Januar 2015, act. G 3.1.3 S. 70 ff.), arbeitete der Beschwerdeführer beispielsweise in der Woche vom 16. März 2015 (Montag) bis 21. März 2015 (Samstag) am 16. März 2015 von 23:00 Uhr bis 9:45 Uhr und damit 10.75 Stunden, am 17. März 2015 von 23:00 Uhr bis 10:00 Uhr und somit 11 Stunden, am 18. März 2015 von 23:00 Uhr bis 9:00 Uhr, also 10 Stunden, am 19. März 2015 von 20:45 Uhr bis 9:00 Uhr und damit 12.25 Stunden, am 20. März 2015 von 20:30 Uhr bis 8:00 Uhr, also 11.5 Stunden sowie am 21. März 2015 von 20:30 Uhr bis (wohl) 6:00 Uhr (etwas unleserlich), was 9.5 Stunden ergäbe. Auch in der Folgewoche vom 23. bis 29. März 2015 arbeitete der Beschwerdeführer während der Nacht jeweils 10.25 Stunden, 10 Stunden, 9.75 Stunden, 13.5 Stunden, 11.25 Stunden und 9.75 Stunden. In der Woche vom 30. März bis 4. April 2015 kamen schliesslich 10.5 Stunden, 10.75 Stunden, 10 Stunden, 14.5 Stunden, 14.5 Stunden und, was auf Grund der Handnotizen nicht überwiegend klar ist, wohl 11.75 Stunden zusammen. Nicht viel anders sah es gemäss den Stundenrapporten während den übrigen Wochen und Monaten aus. Selbst unter Abzug der vorliegend vom Beschwerdeführer bestrittenen, aber von der Arbeitgeberin behaupteten (und nach Art. 15 Abs. 1 lit. c des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel [ArG; SR 822.11] verlangten) täglichen Pause von einer Stunde, überschritt die tägliche Arbeitszeit des Beschwerdeführers somit oftmals 9 Stunden. Gemäss Art. 17a Abs. 1 ArG darf jedoch die tägliche Arbeitszeit bei Nachtarbeit für den einzelnen Arbeitnehmer 9

Stunden nicht überschreiten. Sie muss (zudem), mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zehn Stunden liegen. Damit hatte der Beschwerdeführer offensichtlich über Jahre hinweg Nachtarbeit von zu langer und vor allem gegen das Arbeitsgesetz verstossender Dauer zu vollbringen, was klar unzumutbar war. Es kann deshalb offen bleiben, ob die Arbeitgeberin allenfalls noch gegen weitere zwingende Bestimmungen des Arbeitsgesetzes wie wöchentliche Höchstarbeitszeiten, gesetzlich geschuldete Lohnzuschläge etc. verstossen hatte.

2.2 Weiter gilt zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer erst im Rahmen des Prozesses seines ehemaligen Mitarbeiters gegen die Arbeitgeberin erfahren hat, dass jene offenbar bei mehreren ihrer ausländischen Arbeitnehmer zu hohe Quellensteuerabzüge vorgenommen hatte. Dass der aus C.____ stammende Beschwerdeführer, der der deutschen Sprache nur wenig mächtig war, die hiesigen gesetzlichen Bestimmungen nicht kannte und sich deshalb auch nicht dagegen wehrte, erscheint nachvollziehbar. Die Tatsache, dass die Arbeitgeberin ihm schliesslich nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Überstundenentschädigungen (act. G 3.1.100) und zuviel abgezogene Quellensteuern nachzahlte (act. G 3.1.92), beweist jedoch, dass sie während Jahren zwingende arbeitsrechtliche Bestimmungen verletzt und dem Beschwerdeführer Leistungen vorenthalten hatte. Entgegen der Argumentation der Beschwerdegegnerin kann bei so massiven Verletzungen gegen das Arbeitsrecht von einer versicherten Person nicht erwartet werden, dass sie ihre gesetzlich gewährten Rechte während des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend macht. Vielmehr erscheint es verständlich, dass unter solchen Bedingungen das Vertrauensverhältnis gegenüber der Arbeitgeberin erschüttert war und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar wurde. Schliesslich erscheint auch entgegen den Angaben der Arbeitgeberin glaubhaft, dass sich das Arbeitsklima bereits negativ veränderte, als der Beschwerdeführer mit Schreiben des Kreisgerichts D.____ vom 6. Juli 2015 vorgeladen wurde, um als Zeuge in einem Verfahren eines anderen Arbeitnehmers gegen die Arbeitgeberin betreffend Forderungen aus Arbeitsrecht zur Einvernahme zu erscheinen, und erst recht, nachdem der Beschwerdeführer in diesem Prozess durch seine Zeugenaussage die Arbeitgeberin belastete (act. G 1.6).

2.3 Unter diesen Voraussetzungen kann offen bleiben, ob - wie bereits erwähnt - allenfalls noch weitere Bestimmungen des Arbeitsgesetzes verletzt wurden oder ob die Arbeitgeberin tatsächlich die Stundenrapporte veränderte, wie es der Beschwerdeführer behauptet (vgl. act. G 1.4 und 1.5). Die Bedingungen, unter welchen der Beschwerdeführer arbeiten musste, sind als gesetzeswidrig anzusehen, was ohne Weiteres zur Annahme der Unzumutbarkeit der Stelle im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG führt (vgl. Erwägung 1.4 vorstehend sowie Entscheid des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [seit 1. Januar 2007: Sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 8. September 2000, C 184/00, E. 1 unten, e contrario). Der Beschwerdeführer war demnach berechtigt, die Stelle auch ohne Anschlussstelle zu kündigen, weshalb keine Sanktion erfolgen durfte.

2.4 In Würdigung der gesamten Umstände ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer im Sinne des IAO-Abkommens (vgl. Erwägung 1.3) legitime Gründe für die Kündigung vorgebracht hat. Es ist daher im Lichte des Übereinkommens von der Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses auszugehen. Dem Beschwerdeführer war ein weiterer Verbleib bei der ehemaligen Arbeitgeberin über die ordentliche Kündigungsfrist hinaus nicht mehr zumutbar, weshalb der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit nicht erfüllt ist. Eine Einstellung nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV fällt somit ausser Betracht.

Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von Fr. 2'250.-- (einschliesslich Barauslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

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