

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2016/70 vom 18. Dezember 2017

Sg Versicherungsgericht, 2017-12-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2016_70

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2016/70 du 18 décembre 2017

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2016/70 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 der Ehemann der Beschwerdeführerin in einem arbeitsrechtlichen Verfahren eines anderen Mitarbeiters als Zeuge erfuhr, dass die Arbeitgeberin weder die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes einhielt, noch Quellensteuern und BVG-Beiträge korrekt abrechnete, war eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar bzw. lagen triftige Gründe für eine Kündigung vor (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 18. Dezember 2017, AVI 2016/70).

Erwägungen

E. 1

1.1 Anfechtungsgegenstand bildet der mit der vorliegenden Beschwerde angefochtene Einspracheentscheid vom 19. Oktober 2016. Die Beschwerdeführerin 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 die Beschwerdeführerin ihr Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin am 23. Oktober 2015 ordentlich auf den 31. Dezember 2015 gekündigt hat (vgl. act. G 3.1.10). Im Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2014 hatte sie mit der Arbeitgeberin vereinbart, bei ihr als Mitarbeiterin in der Produktion (ohne Lehrabschluss) ab 1. Mai 2014 für Fr. 3'100.-- brutto pro Monat zu arbeiten. Weiter wurde festgehalten, dass in diesem Gehalt „Nacht- und Wochenendarbeit, Überstunden, Feiertagen usw.“ enthalten seien. Im Gegenzug verpflichtete sich „der Mitarbeiter“ zu jeder Zeit zu arbeiten. Auch an Wochenenden und Feiertagen (nach den Plänen des Unternehmens), „keine Erhöhung der Lohn“. Keine Zulagen oder Gratifikation. Kein Nachtzuschlag. Der Arbeitnehmer müsse flexibel sein, jeden Tag zu arbeiten, wenn das Unternehmen ihn brauche usw. (act. G 3.1.11). In Anbetracht dessen, dass die Beschwerdeführerin des Öfteren bereits ab 4:00 Uhr morgens arbeitete (act. G 3.1.3 S. 52), was unter die sog. Nachtarbeit fällt (vgl. Art. 10 ArG), und sie gemäss den Stundenrapporten der Monate Mai 2014 bis Dezember 2015 (vgl. act. G 3.1.3) beispielsweise in der Woche vom 5. Mai bis 10. Mai 2014 48.5 Stunden, in der Woche vom 12. Mai bis 17. Mai 2014 48.5 Stunden, in der Woche vom 19. Mai bis 24. Mai 2014 54 Stunden und in der Woche vom 14. Oktober bis 18. Oktober 2015 55 Stunden und 40 Minuten arbeitete, würde sich grundsätzlich die Frage stellen, ob die Arbeitgeberin mit den obigen arbeitsvertraglichen Klauseln nicht gegen zwingende Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG; SR 822.11) versties. Dazu wären jedoch weitere Abklärungen bezüglich der Arbeitgeberin notwendig, insbesondere die Klärung der Fragen, ob es sich um einen industriellen oder einen nichtindustriellen Betrieb handelt, welche Betriebsbewilligungen bestehen etc., um überhaupt die anwendbaren Bestimmungen über Höchstarbeits- und Ruhezeiten definieren zu können. Des Weiteren wären Verletzungen zwingender Lohn- und Zeitzuschläge zu prüfen. Nachdem die Unzumutbarkeit des vorliegenden Arbeitsverhältnisses jedoch bereits auf Grund der nachfolgenden Überlegungen zu bejahen ist, kann auf diesbezügliche Abklärungen verzichtet werden. 2.2 Die Beschwerdeführerin erfuhr erstmals durch die gerichtliche Vorladung zur Zeugenaussage ihres Ehemannes im Juli 2015, dass ein ehemaliger Arbeitskollege auf Grund arbeitsrechtlicher Forderungen gegen die Arbeitgeberin vorging. Im Rahmen des Prozesses dieses ehemaligen Mitarbeiters im

Oktober 2015 erfuhren die Beschwerdeführerin und ihr Ehemann schliesslich auch, dass ihre Arbeitgeberin offenbar bei den ausländischen Arbeitnehmern systematisch zu hohe Quellensteuerabzüge und teilweise auch zu hohe BVG-Abzüge vorgenommen hatte. Weiter seien Zuschläge für Nacharbeit unbezahlt geblieben und es seien die zwingenden Pausen nicht gewährt worden. Dass die Arbeitgeberin auch beim Ehemann und der Beschwerdeführerin gegen zwingende Bestimmungen des Arbeitsgesetzes versties, zeigt sich dadurch, dass diese beiden (vgl. zum Ehemann: AVI 2016/69) nach ihrer Beendigung des Arbeitsverhältnisses Überzeitenschädigung (act. G 3.1.3 S. 70), BVG-Beiträge (act. G 3.1.66) und Quellensteuern (act. G 3.1.67) nachgezahlt hat. Damit verletzte die Arbeitgeberin nicht nur zwingende arbeitsrechtliche Bestimmungen, sondern enthielt der Beschwerdeführerin und ihrem Gatten über Monate bzw. Jahre Leistungen vor. 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 nachvollziehbar, dass unter solchen Bedingungen das Vertrauensverhältnis gegenüber der Arbeitgeberin zerrüttet ist. Schliesslich kann auch entgegen den Angaben der Arbeitgeberin glaubhaft davon ausgegangen werden, dass sich das Arbeitsklima bereits negativ veränderte, als der Ehemann der Beschwerdeführerin mit Schreiben des Kreisgerichts C.____ vom 6. Juli 2015 vorgeladen wurde, um als Zeuge in einem Verfahren gegen die Arbeitgeberin betreffend Forderungen aus Arbeitsrecht zur Einvernahme zu erscheinen (act. G 1.6). 2.3 Sodann kann der aus D.____ stammenden Beschwerdeführerin, der die hiesigen gesetzlichen Bestimmungen nicht bekannt waren und die auch der deutschen Sprache nur wenig mächtig war, nicht angelastet werden, dass sie die verschiedenen Verstösse ihrer Arbeitgeberin erst auf Grund dieser Gerichtsverhandlung zur Kenntnis nahm. 2.4 Unter diesen Voraussetzungen kann schliesslich offen bleiben, ob die Arbeitgeberin tatsächlich die Stundenrapporte veränderte, wie es die Beschwerdeführerin zumindest bezüglich eines Monatsrapports ihres Ehemannes geltend macht (vgl. act. G 1.4 und 1.5). Die Bedingungen, unter welchen die Beschwerdeführerin arbeiten musste, sind als unzumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. a AVIG anzusehen (vgl. Erwägung 1.4 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). Die Beschwerdeführerin war demnach berechtigt, die Stelle auch ohne Anschlussstelle zu kündigen, weshalb keine Sanktion erfolgen durfte. 2.5 In Würdigung der gesamten Umstände ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin im Sinne des IAO-Abkommens (vgl. Erwägung 1.3) unfreiwillig die Beschäftigung aufgegeben bzw. legitime Gründe für die Kündigung vorgebracht hat. Es ist daher im Lichte des Übereinkommens von der Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses auszugehen. Ihr 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.

E. 3

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