

SO_GERICHTE VSBES.2017.291 vom 2. November 2017

SO Obergericht, 2017-11-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2017.291

FR: SO_GERICHTE VSBES.2017.291 du 2 novembre 2017

IT: SO_GERICHTE VSBES.2017.291 del 2 novembre 2017

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde sei abzuweisen.

E. 2

Der Einspracheentscheid vom 2. November 2017 sei zu bestätigen.

E. 3

3.1 Die Beschwerdegegnerin geht im Einspracheentscheid vom 2. November 2017 davon aus, dem Beschwerdeführer sei mit der Kündigung per Ende Dezember 2016 ein neuer, bereits am 27. Oktober 2016 ausgestellter Arbeitsvertrag vorgelegt worden. Es handle sich sinngemäss um eine Änderungskündigung, indem der Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu veränderten Konditionen angeboten habe. Dem Beschwerdeführer wäre es arbeitslosenversicherungsrechtlich zumutbar gewesen, das Angebot anzunehmen. Indem er es abgelehnt habe, den Arbeitsvertrag zu den ihm unterbreiteten Bedingungen abzuschliessen, habe er die anschliessende Stellenlosigkeit in Kauf genommen. Er sei daher wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG zu sanktionieren.

3.2 Der Beschwerdeführer bestreitet, dass ihm vor Ende 2016 ein neuer Arbeitsvertrag unterbreitet worden sei. Er macht im Einsprache- und im Beschwerdeverfahren sinngemäss und zusammengefasst geltend, der Inhaber der beiden Firmen, Herr D.____, habe ihn am 12. Januar 2017 zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrags mit der neuen Arbeitgeberin C.____ AG eingeladen. Der unterbreitete Vertrag sei aber in mehreren Punkten vom früheren abgewichen. Als er Herrn D.____ auf diesen Umstand hingewiesen habe, habe dieser erklärt, es handle sich um einen Irrtum, man werde den Vertrag anpassen. In den nächsten Tagen sei er deshalb mehrmals wieder vorbeigekommen und habe sich nach dem Vertrag erkundigt. Herr D.____ sei schliesslich wütend geworden und habe ihn «zum RAV geschickt». Zwei Wochen später habe ihm Herr D.____ ausrichten lassen, der Vertrag werde nun doch angepasst, und nach weiteren Verzögerungen habe er schliesslich Anfang März 2017 den neuen Vertrag unterzeichnen und die Arbeit antreten können.

4. Den Akten lässt sich dazu insbesondere Folgendes entnehmen:

4.1 Am 9. November 2009 schlossen die B.____ AG als Arbeitgeberin und der Beschwerdeführer als Arbeitnehmer einen Vertrag. Der Beschwerdeführer wurde ab demselben Datum mit einem Pensum von 100 % (Jahresarbeitszeit ohne Pausen 2'132 Stunden, Wochenarbeitszeit 41 Stunden) zu einem Bruttolohn von CHF 5'000.00 x 13 als Allrounder angestellt. Weiter verpflichtete sich die Arbeitgeberin, die jeweils gültigen Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrags der GastroSuisse einzuhalten. Nachtarbeit wurde ausdrücklich ausgeschlossen (Unia-Nr. 126 f.). Der Bruttolohn von CHF 5'000.00 pro Monat galt im Jahr 2016 weiterhin und wurde dem Beschwerdeführer entsprechend ausgerichtet (vgl. Unia-Nr. 105 ff.).

4.2 Mit Schreiben vom 27. Oktober 2016 (Unia-Nr.

139) kündigte die B. ___ AG den Arbeitsvertrag des Beschwerdeführers «aufgrund Firmenauflösung» auf den 31. Dezember 2016. Das Schreiben enthielt überdies den Satz: «Der neue Arbeitsvertrag der C. ___ AG ist im Büro abholbereit». Im weiteren Verlauf gab die C. ___ AG den Entwurf eines ebenfalls vom 27. Oktober 2016 datierten Arbeitsvertrags zwischen ihr als Arbeitgeberin und dem Beschwerdeführer als Arbeitnehmer zu den Akten (Unia-Nr. 92 ff.). Der Vertrag sah ein am 1. Januar 2017 beginnendes Arbeitsverhältnis ohne Probezeit vor. Die Arbeitszeit sollte 43 Stunden pro Woche oder 2'236 Stunden pro Jahr betragen, der Bruttolohn CHF 5'000.00, wobei kein 13. Monatslohn, sondern eine freiwillige Gratifikation vorgesehen war. Im Vergleich zum früheren Vertrag wurde somit die Arbeitszeit um zwei Stunden pro Woche verlängert und der 13. Monatslohn durch in eine freiwillige Gratifikation ersetzt. Weiter enthielt der neue Vertrag den Verweis auf den Landes-Gesamtarbeitsvertrag der GastroSuisse und den Ausschluss der Nachtarbeit nicht mehr.

4.3 4.3.1 Der Beschwerdeführer meldete sich am 18. Januar 2017 beim Arbeitsamt seiner Wohngemeinde [...] zum Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung an (Unia-Nr. 132). Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 19. Januar 2017 (Unia-Nr. 128 ff.) machte er einen Anspruch ab 18. Januar 2017 geltend. 4.3.2 Die Beschwerdegegnerin teilte dem Beschwerdeführer am 24. Januar 2017 mit, für die Anspruchsbeurteilung benötige sie noch verschiedene Unterlagen, insbesondere den (im ihr eingereichten Kündigungsschreiben erwähnten) Arbeitsvertrag der Firma C. ___ AG oder eine Begründung dafür, warum er das Angebot nicht angenommen habe (Unia-Nr. 135).

4.3.3 Der Beschwerdeführer antwortete am 31. Januar 2017, er habe keinen Vertrag bekommen. Der Arbeitgeber selber verzichte auf eine schriftliche Begründung (Unia-Nr. 119).

4.4 Am 1. März 2017 meldete sich der Beschwerdeführer wieder ab, weil er selbst eine Stelle gefunden habe (Unia-Nr. 96). Am 27. Februar 2017 hatte er einen Arbeitsvertrag mit der C. ___ AG, beginnend am 1. März 2017, abgeschlossen (Unia-Nr. 66 f.). Dieser sah ein Bruttogehalt von CHF 6'000.00 (ohne 13. Monatslohn, mit freiwilliger Gratifikation) vor. Ansonsten entsprach er dem Entwurf vom 27. Oktober 2016 (E. II. 4.2 hiervor).

4.5 Die Beschwerdegegnerin wandte sich am 1. März 2017 an die B. ___ AG mit der Bitte um ergänzende Auskünfte (Unia-Nr. 101). Am 21. März 2017 erfolgte eine entsprechende Erinnerung (Unia-Nr. 95). Die C. ___ AG antwortete namens der B. ___ AG am 23. März 2017 per E-Mail. Sie führte aus, dem Beschwerdeführer sei ein Arbeitsvertrag unterbreitet worden. Er habe ihn aus persönlichen Gründen, welche der C. ___ AG nicht bekannt seien, abgelehnt (Unia-Nr. 94). Als Anhang zur E-Mail wurde das mit «Arbeitsvertrag» überschriebene und vom 27. Oktober 2016 datierte Dokument (E. II. 4.2 hiervor) eingereicht (Unia-Nr. 92 f.).

4.6 Die Beschwerdegegnerin unterbreitete den Fall dem Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Solothurn (nachfolgend: AWA; Unia-Nr. 90). Das AWA gelangte in einer Aktennotiz vom 4. April 2017 zum Ergebnis, es sei von einer Änderungskündigung auszugehen. Daher liege kein Fall einer Einstellung wegen Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG) vor, der durch das AWA zu beurteilen wäre (vgl. Art. 30 Abs. 2 AVIG). Vielmehr seien Einstelltage unter dem Gesichtspunkt der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG) zu prüfen, wofür die Beschwerdegegnerin zuständig sei (Unia-Nr. 89).

4.7 In seiner Einsprache vom 21. August 2017 (Unia-Nr. 62) gegen die Verfügung vom 10. Juli 2017 (Unia-Nr. 77 ff.) und einem ergänzenden Beiblatt (Unia-Nr. 59) schilderte der Beschwerdeführer seine Version der Ereignisse (vgl. E. II. 3.2 hiervor).

4.8 Die Beschwerdegegnerin holte daraufhin eine weitere Auskunft der C. ___ AG ein. Diese erklärte, der neue Vertrag für die Zeit ab 1. Januar 2017 sei dem Beschwerdeführer durch

Herrn D.____ nicht erst am 12. Januar 2017, sondern bereits Ende 2016 vorgelegt worden. Es treffe auch nicht zu, dass der neue Vertrag Änderungen enthalten habe, welche nicht abgemacht worden seien, und dass der Beschwerdeführer deshalb mehrere Male vorbeigekommen sei, um den Vertrag zu unterschreiben, wobei dieser aber erst am 27. Februar 2017 vorgelegen habe. Der Beschwerdeführer sei bei der B.____ AG angestellt gewesen. Herr D.____ habe diese per 31. Dezember 2016 verkauft. Der Beschwerdeführer habe schon vorher einen neuen Vertrag mit der C.____ AG erhalten, welchen er aber nicht habe unterschreiben wollen. Inhaltlich sei so alles mit Herrn D.____ besprochen worden (Unia-Nr. 38 f.).

E. 5

5.1 Es steht fest, dass dem Beschwerdeführer, nachdem die B.____ AG am 27. Oktober 2016 das laufende Arbeitsverhältnis gekündigt und auf einen neuen Arbeitsvertrag mit der C.____ AG verwiesen hatte, der «im Büro abholbereit» sei, ein Arbeitsverhältnis mit Anstellungsbedingungen vorgeschlagen wurde, die von den früheren abwichen (vgl. E. II. 4.1 und 4.2 hiervor). Die Anstellungsbedingungen mit den vorgesehenen Änderungen (betreffend 13. Monatslohn, Arbeitszeit, GAV, Nachtarbeit) waren jedoch, wie die Beschwerdegegnerin zu Recht festhält, dem Beschwerdeführer im arbeitslosenversicherungsrechtlichen Sinne zumutbar (vgl. Art. 16 Abs. 2 AVIG), zumal die neuen Bedingungen erst nach Ablauf der Kündigungsfrist wirksam geworden wären (vgl. Urteil des Bundesgerichts C 151/04 vom 30. November 2004 E. 2.2).

5.2 Was den genauen Ablauf anbelangt, sind die Ausführungen des Beschwerdeführers grundsätzlich plausibel. Insbesondere erklären sie den Umstand, dass er sich erst am 18. Januar 2017 bei der Arbeitslosenversicherung anmeldete. Auch die Tatsache, dass ihn die C.____ AG ab 1. März 2017 zu einem deutlich höheren als dem zuvor angebotenen Lohn anstellte, ist vor dem Hintergrund des Ablaufs, den der Beschwerdeführer schildert, nachvollziehbar. Es rechtfertigt sich daher, von der Version des Beschwerdeführers auszugehen, wonach ihm erst am 12. Januar 2017 ein neuer Vertrag unterbreitet wurde, welcher, ohne dass dies vorgängig abgesprochen gewesen wäre, in den erwähnten Punkten von den früheren Anstellungsbedingungen abwich. Die Zumutbarkeit der angebotenen Arbeit war, wie erwähnt, dennoch gegeben. Dies bedeutet nicht, dass es dem Beschwerdeführer verwehrt gewesen wäre, die Änderungen gegenüber dem früheren Vertrag zu beanstanden und über die Konditionen zu verhandeln. Er durfte aber dadurch nicht die Chance auf die angebotene Anstellung vereiteln, sobald ersichtlich wurde, dass die Gegenseite nicht einverstanden war (vgl. Urteil des Bundesgerichts C 218/06 vom 22. Februar 2007 E. 4). Dies war hier spätestens ab jenem Zeitpunkt der Fall, als Herr D.____ den Beschwerdeführer «zum RAV schickte» (vgl. E. II. 3.2 hiervor). Damit war klar, dass kurzfristig keine Möglichkeit bestehen würde, einen Arbeitsvertrag zu besseren Konditionen abzuschliessen. Der Beschwerdeführer war daher arbeitslosenversicherungsrechtlich gehalten, den Arbeitsvertrag zu diesen Bedingungen abzuschliessen, um sich vorderhand eine Anstellung zu sichern, von der aus er allenfalls wieder eine andere Stelle hätte suchen können. Indem er dies unterliess, hat er die ihm obliegenden Verpflichtungen verletzt, was eine Sanktionierung durch Einstelltage rechtfertigt. Dies gilt unabhängig davon, ob das Verhalten des Beschwerdeführers nun als selbstverschuldete Arbeitslosigkeit nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG (Änderungskündigung) oder als Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG (neues Stellenangebot) zu gelten hat.

5.3 Die Beschwerdegegnerin hat den Beschwerdeführer daher zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt.

E. 6

6.1 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG), wobei folgende Abstufung gilt (Art. 45 Abs. 3 AVIV): • leichtes Verschulden: 1 – 15 Tage • mittelschweres Verschulden: 16 – 30 Tage • schweres Verschulden: 31 – 60 Tage Die Festlegung der Einstellungsdauer stellt eine typische Ermessensfrage dar (Urteil des Bundesgerichts 8C_257/2014 vom 10. Juni 2014 E. 3.2). Bei der Überprüfung darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich vielmehr auf Gegebenheiten stützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (siehe Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf 2014, Art. 30 N 110).

6.2 Nach der geltenden Gerichts- und Verwaltungspraxis ist von einem schweren Verschulden auszugehen, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (vgl. die entsprechende Verwaltungsweisung des Sekretariats für Wirtschaft SECO, AVIG-Praxis ALE, D 61). Hier liegen allerdings Umstände vor, welche eine mildere Beurteilung zu rechtfertigen mögen. So ist aufgrund der insoweit plausiblen Darstellung des Beschwerdeführers und auch mit Blick darauf, dass ihn dieselbe Arbeitgeberin schliesslich ab 1. März 2017 tatsächlich zu einem wesentlich höheren Lohn einstellte, davon auszugehen, dass er Anlass zur Annahme hatte, die C.____ AG sei bereit, ihn zu den bisherigen Bedingungen anzustellen. Dieser Umstand lässt es bis zu einem gewissen Grad als nachvollziehbar erscheinen, dass er an seinem Standpunkt festhielt. Vor diesem Hintergrund erscheint eine Sanktionierung im mittleren Bereich des mittleren Verschuldens als den Umständen eher angemessen. Die 34 verhängten Einstelltage sind daher auf 23 zu reduzieren. Die Beschwerde ist in diesem Sinn teilweise gutzuheissen.

E. 7

7.1 Da der Beschwerdeführer in eigener Sache handelte und ihm kein aussergewöhnlicher Aufwand entstanden ist, hat er keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung.

7.2 In Beschwerdesachen der Arbeitslosenversicherung sind keine Verfahrenskosten zu erheben (Art. 61 lit. a Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG, SR 830.1]).

E. 44

Abs. 1 lit. b AVIV beurteilt, wenn klar feststand, dass die versicherte Person die diskutierte Vertragsänderung abgelehnt hatte (Urteil des Bundesgerichts 8C_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 3.2 mit Hinweisen).

2.5 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt oder eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung oder Zweck durch sein Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht. Die Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit betrifft neben einer von der Amtsstelle zugewiesenen Arbeit auch die Nichtannahme einer selbst gefundenen Stelle oder einer von Dritten vermittelten oder angebotenen Arbeitsgelegenheit (Nussbaumer, a.a.O., S. 2519 N 848, mit Hinweisen).

3.

3.1 Die Beschwerdegegnerin geht im Einspracheentscheid vom 2. November 2017 davon aus, dem Beschwerdeführer sei mit der Kündigung per Ende Dezember 2016 ein neuer, bereits am 27. Oktober 2016 ausgestellter Arbeitsvertrag vorgelegt worden. Es handle sich sinngemäss um eine Änderungskündigung, indem der Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu veränderten Konditionen angeboten habe. Dem Beschwerdeführer wäre es arbeitslosenversicherungsrechtlich zumutbar gewesen, das Angebot anzunehmen. Indem er es abgelehnt habe, den Arbeitsvertrag zu den ihm unterbreiteten Bedingungen abzuschliessen, habe er die anschliessende Stellenlosigkeit in Kauf genommen. Er sei daher wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG zu sanktionieren.

3.2 Der Beschwerdeführer bestreitet, dass ihm vor Ende 2016 ein neuer Arbeitsvertrag unterbreitet worden sei. Er macht im Einsprache- und im Beschwerdeverfahren sinngemäss und zusammengefasst geltend, der Inhaber der beiden Firmen, Herr D.____, habe ihn am 12. Januar 2017 zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrags mit der neuen Arbeitgeberin C.____ AG eingeladen. Der unterbreitete Vertrag sei aber in mehreren Punkten vom früheren abgewichen. Als er Herrn D.____ auf diesen Umstand hingewiesen habe, habe dieser erklärt, es handle sich um einen Irrtum, man werde den Vertrag anpassen. In den nächsten Tagen sei er deshalb mehrmals wieder vorbeigekommen und habe sich nach dem Vertrag erkundigt. Herr D.____ sei schliesslich wütend geworden und habe ihn «zum RAV geschickt». Zwei Wochen später habe ihm Herr D.____ ausrichten lassen, der Vertrag werde nun doch angepasst, und nach weiteren Verzögerungen habe er schliesslich Anfang März 2017 den neuen Vertrag unterzeichnen und die Arbeit antreten können.

4. Den Akten lässt sich dazu insbesondere Folgendes entnehmen:

4.1 Am 9. November 2009 schlossen die B.____ AG als Arbeitgeberin und der Beschwerdeführer als Arbeitnehmer einen Vertrag. Der Beschwerdeführer wurde ab demselben Datum mit einem Pensum von 100 % (Jahresarbeitszeit ohne Pausen 2'132 Stunden, Wochenarbeitszeit 41 Stunden) zu einem Bruttolohn von CHF 5'000.00 x 13 als Allrounder angestellt. Weiter verpflichtete sich die Arbeitgeberin, die jeweils gültigen Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrags der GastroSuisse einzuhalten. Nachtarbeit wurde ausdrücklich ausgeschlossen (Unia-Nr. 126 f.). Der Bruttolohn von CHF 5'000.00 pro Monat galt im Jahr 2016 weiterhin und wurde dem Beschwerdeführer entsprechend ausgerichtet (vgl. Unia-Nr. 105 ff.).

4.2 Mit Schreiben vom 27. Oktober 2016 (Unia-Nr. 139) kündigte die B.____ AG den Arbeitsvertrag des Beschwerdeführers «aufgrund Firmenauflösung» auf den 31. Dezember 2016. Das Schreiben enthielt überdies den Satz: «Der neue Arbeitsvertrag der C.____ AG ist im Büro abholbereit».

Im weiteren Verlauf gab die C.____ AG den Entwurf eines ebenfalls vom 27. Oktober 2016 datierten Arbeitsvertrags zwischen ihr als Arbeitgeberin und dem Beschwerdeführer als Arbeitnehmer zu den Akten (Unia-Nr. 92 ff.). Der Vertrag sah ein am 1. Januar 2017 beginnendes Arbeitsverhältnis ohne Probezeit vor. Die Arbeitszeit sollte 43 Stunden pro Woche oder 2'236 Stunden pro Jahr betragen, der Bruttolohn CHF 5'000.00, wobei kein 13. Monatslohn, sondern eine freiwillige Gratifikation vorgesehen war. Im Vergleich zum früheren Vertrag wurde somit die Arbeitszeit um zwei Stunden pro Woche verlängert und der 13. Monatslohn durch in eine freiwillige Gratifikation ersetzt. Weiter enthielt der neue Vertrag den Verweis auf den Landes-Gesamtarbeitsvertrag der GastroSuisse und den

Ausschluss der Nachtarbeit nicht mehr.

4.3

4.3.1 Der Beschwerdeführer meldete sich am 18. Januar 2017 beim Arbeitsamt seiner Wohngemeinde [...] zum Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung an (Unia-Nr. 132). Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 19. Januar 2017 (Unia-Nr. 128 ff.) machte er einen Anspruch ab 18. Januar 2017 geltend.

4.3.2 Die Beschwerdegegnerin teilte dem Beschwerdeführer am 24. Januar 2017 mit, für die Anspruchsbeurteilung benötige sie noch verschiedene Unterlagen, insbesondere den (im ihr eingereichten Kündigungsschreiben erwähnten) Arbeitsvertrag der Firma C.____ AG oder eine Begründung dafür, warum er das Angebot nicht angenommen habe (Unia-Nr. 135).

4.3.3 Der Beschwerdeführer antwortete am 31. Januar 2017, er habe keinen Vertrag bekommen. Der Arbeitgeber selber verzichte auf eine schriftliche Begründung (Unia-Nr. 119).

4.4 Am 1. März 2017 meldete sich der Beschwerdeführer wieder ab, weil er selbst eine Stelle gefunden habe (Unia-Nr. 96). Am 27. Februar 2017 hatte er einen Arbeitsvertrag mit der C.____ AG, beginnend am 1. März 2017, abgeschlossen (Unia-Nr. 66 f.). Dieser sah ein Bruttogehalt von CHF 6'000.00 (ohne 13. Monatslohn, mit freiwilliger Gratifikation) vor. Ansonsten entsprach er dem Entwurf vom 27. Oktober 2016 (E. II. 4.2 hiervor).

4.5 Die Beschwerdegegnerin wandte sich am 1. März 2017 an die B.____ AG mit der Bitte um ergänzende Auskünfte (Unia-Nr. 101). Am 21. März 2017 erfolgte eine entsprechende Erinnerung (Unia-Nr. 95). Die C.____ AG antwortete namens der B.____ AG am 23. März 2017 per E-Mail. Sie führte aus, dem Beschwerdeführer sei ein Arbeitsvertrag unterbreitet worden. Er habe ihn aus persönlichen Gründen, welche der C.____ AG nicht bekannt seien, abgelehnt (Unia-Nr. 94). Als Anhang zur E-Mail wurde das mit «Arbeitsvertrag» überschriebene und vom 27. Oktober 2016 datierte Dokument (E. II. 4.2 hiervor) eingereicht (Unia-Nr. 92 f.).

4.6 Die Beschwerdegegnerin unterbreitete den Fall dem Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Solothurn (nachfolgend: AWA; Unia-Nr. 90). Das AWA gelangte in einer Aktennotiz vom 4. April 2017 zum Ergebnis, es sei von einer Änderungskündigung auszugehen. Daher liege kein Fall einer Einstellung wegen Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG) vor, der durch das AWA zu beurteilen wäre (vgl. Art. 30 Abs. 2 AVIG). Vielmehr seien Einstelltage unter dem Gesichtspunkt der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG) zu prüfen, wofür die Beschwerdegegnerin zuständig sei (Unia-Nr. 89).

4.7 In seiner Einsprache vom 21. August 2017 (Unia-Nr. 62) gegen die Verfügung vom 10. Juli 2017 (Unia-Nr. 77 ff.) und einem ergänzenden Beiblatt (Unia-Nr. 59) schilderte der Beschwerdeführer seine Version der Ereignisse (vgl. E. II. 3.2 hiervor).

4.8 Die Beschwerdegegnerin holte daraufhin eine weitere Auskunft der C.____ AG ein. Diese erklärte, der neue Vertrag für die Zeit ab 1. Januar 2017 sei dem Beschwerdeführer durch Herrn D.____ nicht erst am 12. Januar 2017, sondern bereits Ende 2016 vorgelegt worden. Es treffe auch nicht zu, dass der neue Vertrag Änderungen enthalten habe, welche nicht abgemacht worden seien, und dass der Beschwerdeführer deshalb mehrere Male vorbeigekommen sei, um den Vertrag zu unterschreiben, wobei dieser aber erst am 27.

Februar 2017 vorgelegen habe. Der Beschwerdeführer sei bei der B.____ AG angestellt gewesen. Herr D.____ habe diese per 31. Dezember 2016 verkauft. Der Beschwerdeführer habe schon vorher einen neuen Vertrag mit der C.____ AG erhalten, welchen er aber nicht habe unterschreiben wollen. Inhaltlich sei so alles mit Herrn D.____ besprochen worden (Unia-Nr. 38 f.).

5.

5.1 Es steht fest, dass dem Beschwerdeführer, nachdem die B.____ AG am 27. Oktober 2016 das laufende Arbeitsverhältnis gekündigt und auf einen neuen Arbeitsvertrag mit der C.____ AG verwiesen hatte, der «im Büro abholbereit» sei, ein Arbeitsverhältnis mit Anstellungsbedingungen vorgeschlagen wurde, die von den früheren abwichen (vgl. E. II. 4.1 und 4.2 hiervor). Die Anstellungsbedingungen mit den vorgesehenen Änderungen (betreffend 13. Monatslohn, Arbeitszeit, GAV, Nachtarbeit) waren jedoch, wie die Beschwerdegegnerin zu Recht festhält, dem Beschwerdeführer im arbeitslosenversicherungsrechtlichen Sinne zumutbar (vgl. Art. 16 Abs. 2 AVIG), zumal die neuen Bedingungen erst nach Ablauf der Kündigungsfrist wirksam geworden wären (vgl. Urteil des Bundesgerichts C 151/04 vom 30. November 2004 E. 2.2).

5.2 Was den genauen Ablauf anbelangt, sind die Ausführungen des Beschwerdeführers grundsätzlich plausibel. Insbesondere erklären sie den Umstand, dass er sich erst am 18. Januar 2017 bei der Arbeitslosenversicherung anmeldete. Auch die Tatsache, dass ihn die C.____ AG ab 1. März 2017 zu einem deutlich höheren als dem zuvor angebotenen Lohn anstellte, ist vor dem Hintergrund des Ablaufs, den der Beschwerdeführer schildert, nachvollziehbar. Es rechtfertigt sich daher, von der Version des Beschwerdeführers auszugehen, wonach ihm erst am 12. Januar 2017 ein neuer Vertrag unterbreitet wurde, welcher, ohne dass dies vorgängig abgesprochen gewesen wäre, in den erwähnten Punkten von den früheren Anstellungsbedingungen abwich. Die Zumutbarkeit der angebotenen Arbeit war, wie erwähnt, dennoch gegeben. Dies bedeutet nicht, dass es dem Beschwerdeführer verwehrt gewesen wäre, die Änderungen gegenüber dem früheren Vertrag zu beanstanden und über die Konditionen zu verhandeln. Er durfte aber dadurch nicht die Chance auf die angebotene Anstellung vereiteln, sobald ersichtlich wurde, dass die Gegenseite nicht einverstanden war (vgl. Urteil des Bundesgerichts C 218/06 vom 22. Februar 2007 E. 4). Dies war hier spätestens ab jenem Zeitpunkt der Fall, als Herr D.____ den Beschwerdeführer «zum RAV schickte» (vgl. E. II. 3.2 hiervor). Damit war klar, dass kurzfristig keine Möglichkeit bestehen würde, einen Arbeitsvertrag zu besseren Konditionen abzuschliessen. Der Beschwerdeführer war daher arbeitslosenversicherungsrechtlich gehalten, den Arbeitsvertrag zu diesen Bedingungen abzuschliessen, um sich vorderhand eine Anstellung zu sichern, von der aus er allenfalls wieder eine andere Stelle hätte suchen können. Indem er dies unterliess, hat er die ihm obliegenden Verpflichtungen verletzt, was eine Sanktionierung durch Einstelltagerechtigt. Dies gilt unabhängig davon, ob das Verhalten des Beschwerdeführers nun als selbstverschuldete Arbeitslosigkeit nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG (Änderungskündigung) oder als Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG (neues Stellenangebot) zu gelten hat.

5.3 Die Beschwerdegegnerin hat den Beschwerdeführer daher zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt.

6.

6.1 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG), wobei folgende Abstufung gilt (Art. 45 Abs. 3 AVIV):

- leichtes Verschulden: 1 ■ 15 Tage
- mittelschweres Verschulden: 16 ■ 30 Tage
- schweres Verschulden: 31 ■ 60 Tage

Die Festlegung der Einstellungsdauer stellt eine typische Ermessensfrage dar (Urteil des Bundesgerichts 8C_257/2014 vom 10. Juni 2014 E. 3.2). Bei der Überprüfung darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich vielmehr auf Gegebenheiten stützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (siehe Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf 2014, Art. 30 N 110).

6.2 Nach der geltenden Gerichts- und Verwaltungspraxis ist von einem schweren Verschulden auszugehen, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (vgl. die entsprechende Verwaltungsweisung des Sekretariats für Wirtschaft SECO, AVIG-Praxis ALE, D 61). Hier liegen allerdings Umstände vor, welche eine mildere Beurteilung zu rechtfertigen mögen. So ist aufgrund der insoweit plausiblen Darstellung des Beschwerdeführers und auch mit Blick darauf, dass ihn dieselbe Arbeitgeberin schliesslich ab 1. März 2017 tatsächlich zu einem wesentlich höheren Lohn einstellte, davon auszugehen, dass er Anlass zur Annahme hatte, die C. ___ AG sei bereit, ihn zu den bisherigen Bedingungen anzustellen. Dieser Umstand lässt es bis zu einem gewissen Grad als nachvollziehbar erscheinen, dass er an seinem Standpunkt festhielt. Vor diesem Hintergrund erscheint eine Sanktionierung im mittleren Bereich des mittleren Verschuldens als den Umständen eher angemessen. Die 34 verhängten Einstelltage sind daher auf 23 zu reduzieren. Die Beschwerde ist in diesem Sinn teilweise gutzuheissen.

7.

7.1 Da der Beschwerdeführer in eigener Sache handelte und ihm kein aussergewöhnlicher Aufwand entstanden ist, hat er keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung.

7.2 In Beschwerdesachen der Arbeitslosenversicherung sind keine Verfahrenskosten zu erheben (Art. 61 lit. a Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG, SR 830.1]).

Demnach wird erkannt:

1. Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Der Einspracheentscheid vom 2. November 2017 wird dahingehend abgeändert, dass der Beschwerdeführer für 23 Tage (anstelle von 34) in der Anspruchsberechtigung eingestellt wird. Die weitergehende Beschwerde wird abgewiesen.

2. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

3. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

Rechtsmittel

Gegen diesen Entscheid kann innerhalb 30 Tagenseit der Mitteilung beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Adresse: Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern). Die Frist beginnt am Tag nach dem Empfang des Urteils zu laufen und wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar (vgl. Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgerichtsgesetzes, BGG). Bei Vor- und Zwischenentscheiden (dazu gehört auch die Rückweisung zu weiteren Abklärungen) sind die zusätzlichen Voraussetzungen nach Art. 92 oder 93 BGG zu beachten.

Versicherungsgericht des Kantons Solothurn

Der Präsident

Die Gerichtsschreiberin

Flückiger

Wittwer

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