

SO_GERICHTE VSBES.2019.175 vom 18. März 2020

SO Obergericht, 2020-03-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2019.175_d20200318

FR: SO_GERICHTE VSBES.2019.175 du 18 mars 2020

IT: SO_GERICHTE VSBES.2019.175 del 18 marzo 2020

Regeste

Insolvenzentschädigung

Erwägungen

E. 1

Die Öffentliche Arbeitslosenkasse des Kantons Solothurn (fortan: Beschwerdegegnerin) verneinte mit Verfügung vom 3. April 2019 einen Anspruch des Versicherten A.____ (fortan: Beschwerdeführer) auf Insolvenzentschädigung im Konkurs der B.____ AG (fortan: Arbeitgeberin). Zur Begründung gab die Beschwerdegegnerin an, der Beschwerdeführer sei seiner Schadenminderungspflicht nicht nachgekommen (Beschwerdebeilage / BB-Nr. 9) . Die dagegen am 15. April 2019 erhobene Einsprache (BB-Nr. 10) wurde mit Entscheid vom 21. Mai 2019 abgewiesen (Aktenseite / A.S. 1 ff.) .

E. 2

Unter Kosten- und Entschädigungsfolge. 2.2 Die Beschwerdegegnerin stellt mit Beschwerdeantwort vom 12. August 2019 folgende Anträge (A.S. 19 ff.): 1. Die Beschwerde sei abzuweisen. 2. Gerichtskosten seien keine aufzuerlegen. 3. Es sei keine Parteientschädigung auszusprechen. 2.3 Der Beschwerdeführer hält mit Replik vom 5. September 2019 an seinen Beschwerdebegehren fest (A.S. 28 ff.), während die Beschwerdegegnerin am 10. September 2019 auf eine ausführliche Duplik verzichtet und die Anträge in der Beschwerdeantwort bekräftigt (A.S. 32). 2.4 Die Vertreterin des Beschwerdeführers reicht am 25. September 2019 eine Kostennote ein (A.S. 34), welche am 26. September 2019 zur Kenntnisnahme an die Beschwerdegegnerin geht (A.S. 35). II. 1.

1.1 Die Sachurteilsvoraussetzungen (zulässiges Anfechtungsobjekt, Einhaltung von Frist und Form, örtliche, sachliche und funktionelle Zuständigkeit des angerufenen Gerichts, Legitimation) sind erfüllt. Auf die Beschwerde ist einzutreten. 1.2

Sozialversicherungsrechtliche Streitigkeiten fallen bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 in die Präsidialkompetenz (§ 54 bis Abs. 1 lit. a Kantonales Gesetz über die Gerichtsorganisation / GO, BGS 125.12). Diese Grenze wird hier mit der streitigen Insolvenzentschädigung von CHF 7'190.00 (s. E. I. 2.1 hiervor) nicht überschritten, weshalb der Präsident des Versicherungsgerichts zur Beurteilung der Angelegenheit als Einzelrichter zuständig ist.

E. 2.1

Beitragspflichtige Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die in der Schweiz der Zwangsvollstreckung unterliegen oder in der Schweiz Arbeitnehmer beschäftigen, haben u.a. dann Anspruch auf Insolvenzentschädigung, wenn gegen den Arbeitgeber der Konkurs eröffnet wird und ihnen in diesem Zeitpunkt Lohnforderungen zustehen (Art. 51 Abs. 1 Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die

Insolvenzenschädigung / AVIG, SR 837.0). Die Insolvenzenschädigung deckt für das gleiche Arbeitsverhältnis Lohnforderungen für höchstens die letzten vier Monate des Arbeitsverhältnisses, für jeden Monat jedoch nur bis zum Höchstbetrag nach Art. 3 Abs. 2 AVIG (s. Art. 52 Abs. 1 AVIG). 2.2 Der Arbeitnehmer muss im Konkurs- und Pfändungsverfahren alles unternehmen, um seine Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber zu wahren (Art. 55 Abs. 1 AVIG). Dies gilt als Ausdruck der allgemeinen Schadenminderungspflicht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor der Konkurseröffnung aufgelöst wird. Eine Leistungsverweigerung infolge Verletzung der Schadenminderungspflicht setzt voraus, dass dem Versicherten ein schweres Verschulden, also vorsätzliches oder grobfahrlässiges Handeln resp. Unterlassen, vorgeworfen werden kann. Das Ausmass der geforderten Schadenminderungspflicht richtet sich nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls (Urteil des Bundesgerichts 8C_85/2019 vom 19. Juni 2019 E. 4.1; Barbara Kupfer Bucher in: Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 332; Boris Rubin in: Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf 2014, Art. 55 N 7 f. + 10). Nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses obliegt dem Arbeitnehmer eine strengere Schadenminderungspflicht als vor der Auflösung (vgl. Rubin, a.a.O., Art. 55 N 11; AVIG-Praxis IE B38). Ein Anspruch auf Insolvenzenschädigung entfällt, wenn es die versicherte Person nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses versäumt, ihre Lohnforderung innert nützlicher Frist geltend zu machen und die nötigen rechtlichen Schritte einzuleiten (Thomas Nussbaumer in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl., Basel 2016, N 627 mit Hinweisen; s.a. Rubin, a.a.O., Art. 55 N 9). Die Arbeitnehmer sollen sich gegenüber dem Arbeitgeber so verhalten, als ob es gar keine Insolvenzenschädigung gäbe (Kupfer Bucher, a.a.O., S. 334). Die Pflicht zur Schadenminderung beinhaltet namentlich zwangsvollstreckungsrechtliche Massnahmen bis hin zu einem der Stadien, in denen von Gesetzes wegen ein Anspruch auf Insolvenzenschädigung besteht (a.a.O., S. 331 f.). In der Regel dürfte eine Untätigkeit von mehr als drei bis vier Monaten eine Missachtung der Schadenminderungspflicht darstellen. Da jedoch die konkreten Umstände massgebend sind, kann keine generelle Maximaldauer festgelegt werden, innert welcher die versicherte Person zuwarten darf, ohne den Anspruch auf Insolvenzenschädigung zu verlieren (Rubin, a.a.O., Art. 55 N 12). So nahm die Rechtsprechung eine zumindest grobfahrlässige Verletzung der Schadenminderungspflicht bei einem Arbeitnehmer an, der seine Lohnansprüche drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses immer noch nicht geltend gemacht hatte und auf die Konkurseröffnung warten wollte (Kupfer Bucher, a.a.O., S. 329; Rubin, a.a.O., Art. 55 N 12). In anderen Fällen hingegen verneinte das Bundesgericht eine relevante Pflichtverletzung auch bei einer Verzögerung von drei bis vier Monaten (s. etwa Urteil 8C_643/2008 vom 4. November 2008 E. 3.2 / 3.3 / 4, mit Hinweisen). Ein weiterer Entscheid wiederum hielt fest, eine Untätigkeit während vier Monaten bedeute für sich allein noch keine Verletzung der Schadenminderungspflicht, werfe aber Fragen auf, nachdem keine Umstände ersichtlich seien, welche ein monatelanges Zuwarten erklären würden, wie z.B. ein besonderes Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber (Urteil des Eidg. Versicherungsgerichts C 269/06 vom 2. April 2007 E. 3.1).

E. 3.1

3.1.1 Der Beschwerdeführer war seit dem 10. Oktober 2016 bei der Arbeitgeberin als Chauffeur angestellt (s. Arbeitsvertrag vom 6. Oktober 2016, Akten der Beschwerdegegnerin / ALK-Nr. 1). Dieses Arbeitsverhältnis wurde in gegenseitigem Einvernehmen per 12. Mai 2017 aufgelöst (A.S. 7 Lit. B Ziff. 4). Die Arbeitgeberin

verpflichtete sich in der Abzahlungsvereinbarung vom 3. November 2017, die Lohnforderung des Beschwerdeführers über insgesamt CHF 8'190.00 ab 10. Dezember 2017 mit monatlichen Zahlungen zwischen CHF 500.00 und 1'000.00 zu tilgen (ALK-Nr. 4). 3.1.2 Da die Arbeitgeberin in der Folge keinerlei Zahlungen leistete, forderte der Beschwerdeführer sie am 10. April 2018 auf, den Betrag von CHF 8'190.00 innert zehn Tagen zu begleichen, andernfalls er den Rechtsweg beschreiten und die Betreuung einleiten werde (ALK-Nr. 18). Nachdem am 15. Mai und 10. Juli zwei Zahlungen à CHF 500.00 erfolgt waren, stellte der Beschwerdeführer am 16. Juli 2018 für den Restbetrag von CHF 7'190.00 ein Betreibungsbegehren (ALK-Nr. 5). Gegen den entsprechenden Zahlungsbefehl vom 18. Juli 2018 erhob die Arbeitgeberin Rechtsvorschlag (ALK-Nr. 6).

E. 3.1.3

Am 26. September 2018 beehrte der Beschwerdeführer beim Richteramt C.____ die Rechtsöffnung (ALK-Nr. 7), worauf der Amtsgerichtspräsident mit Urteil vom 31. Oktober 2018 die provisorische Rechtsöffnung erteilte (ALK-Nr. 8) und am 4. Dezember 2018 die Vollstreckbarkeit dieses Entscheids bescheinigte (ALK-Nr. 9). Der Beschwerdeführer stellte sodann beim Betreibungsamt C.____ am 11. Dezember 2018 das Fortsetzungsbegehren (ALK-Nr. 10) und am 17. Januar 2019 – nach der betreibungsamtlichen Konkursandrohung vom 12. Dezember 2018 (ALK-Nr. 12) – das Konkursbegehren (ALK-Nr. 13). Das Richteramt C.____ lud am 18. Januar 2019 auf den 19. Februar 2019 zur Verhandlung über das Konkursbegehren vor (ALK-Nr. 11). Dieses Verfahren wurde indes am 28. Februar 2019 als gegenstandslos abgeschlossen, nachdem über die Arbeitgeberin bereits am [...] 2019 in einem anderen Verfahren der Konkurs eröffnet worden war (ALK-Nr. 14). 3.1.4 Der Beschwerdeführer liess am 7. / 15. März 2019 bei der Beschwerdegegnerin Insolvenzenschädigung beantragen (ALK-Nrn. 15 + 17).

E. 3.2

3.2.1 Der Beschwerdeführer wartete nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses knapp elf Monate, bevor er seine Arbeitgeberin wegen der ausstehenden Löhne schriftlich mahnte. Dazu gibt er an, er habe die Arbeitgeberin zuvor mehrmals erfolglos zur Zahlung aufgefordert. Wegen seiner Unerfahrenheit in administrativen Belangen sei dies aber nur mündlich geschehen (A.S. 7 f. Lit. B Ziff. 4). Nach dem Antritt seiner neuen Stelle per 1. Juni 2017 habe er sich Herrn D.____ anvertraut, welcher fortan seinen Schriftverkehr erledigt habe (A.S. 8 Ziff. 5). Vorab ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer als Hufschmied und Chauffeur (s. dazu A.S. 7 Lit. B Ziff. 4) zu jenen Arbeitnehmern gehört, die es nicht gewohnt sind, mit dem Arbeitgeber schriftlich zu kommunizieren. Damit ist auch verständlich, dass er zunächst versuchte, seinen Lohn durch mündliche Mahnungen einzutreiben (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_643/2008 vom 4. November 2008 E. 4). Als dies nicht zum gewünschten Resultat führte, zog er zur Unterstützung einen Dritten bei. Dieser verfasste zwar ebenfalls keine schriftlichen Mahnungen, blieb aber nicht untätig, ging die Arbeitgeberin doch am 3. November 2017 eine Abzahlungsvereinbarung mit dem Beschwerdeführer ein. Es ist dem Arbeitnehmer grundsätzlich nicht verwehrt, mit dem Arbeitgeber eine einvernehmliche Lösung über die Bezahlung der offenen Löhne auszuhandeln (Urteil des Bundesgerichts 8C_898/2011 vom 6. Juni 2012 E. 3.4; ARV 1999 S. 140 E. 1c S. 143). Eine bloss schriftliche Schuldanererkennung genügt zwar nicht, da sie keine nachdrückliche Aufforderung beinhaltet, die Lohnausstände zeitnah zu begleichen (Urteil des Bundesgerichts 8C_641/2014 vom 27. Januar 2015 E. 4.3). Im vorliegenden Fall

verpflichtete sich die Arbeitgeberin indes in der Schuldanererkennung vom 3. November 2017, ab Dezember 2017 monatliche Teilzahlungen zu leisten. Ob der Beschwerdeführer jedoch ab dem Ende des Arbeitsverhältnisses mehr als fünfeinhalb Monate warten durfte, bis die Abzahlungsvereinbarung vorlag, und mehr als sechs Monate, bis die erste Teilzahlung erfolgen sollte, muss im Hinblick auf die Gesamtwürdigung seines Verhaltens (s. E. II. 3.2.3 f. hiernach) nicht abschliessend geklärt werden. 3.2.2 Der Beschwerdeführer trieb das Zwangsvollstreckungsverfahren ab dem 16. Juli 2018, als er das Betreibungsbegehren stellte, ohne grössere Unterbrüche voran (s. E. II. 3.1.2 und 3.1.3 hiervor). Näher zu prüfen bleibt sein Verhalten zwischen dem 3. November 2017 und dem 16. Juli 2018. 3.2.3 Die Arbeitgeberin hielt die Abzahlungsvereinbarung vom 3. November 2017 nicht ein, indem sie die erste fällige Rate vom 10. Dezember 2017 schuldig blieb und auch in den folgenden Monaten keine Zahlungen leistete. Der Beschwerdeführer tolerierte dies während vier Monaten, indem er mit einer schriftlichen Mahnung bis 10. April 2018 wartete. Der Umstand, dass die Arbeitgeberin eine Schuldanererkennung abgegeben und sich zu Ratenzahlungen verpflichtet hatte, mag beim Beschwerdeführer ein gewisses Vertrauen geschaffen haben, dass die Schuld in absehbarer Zeit getilgt werden würde. Dabei kann offen bleiben, ob es angezeigt gewesen wäre, schon im Dezember 2017, d.h. sofort nach der ersten unbezahlten Rate, zu reagieren. Nachdem nicht nur die Dezember-, sondern auch die Januarzahlung ausgeblieben war, hätte der Beschwerdeführer spätestens Anfang Februar 2018 die Arbeitgeberin schriftlich mahnen müssen. In dieser Situation lag nämlich auf der Hand, dass die Arbeitgeberin trotz der abgeschlossenen Abzahlungsvereinbarung nicht gewillt war, ihre Verpflichtungen ohne zusätzlichen Druck zu erfüllen. Von weiteren mündlichen Mahnungen, wie sie geltend gemacht werden (A.S. 8 Ziff. 5), war vor diesem Hintergrund kein Ergebnis zu erwarten. Die angeblichen Ausreden und Vertröstungen der Arbeitgeberin (a.a.O.) werden nicht näher substantiiert, so dass sich hier von vornherein nichts zu Gunsten des Beschwerdeführers ergibt. Zudem finden sich nirgends Anhaltspunkte für eine besondere Beziehung zur Arbeitgeberin, welche eine Zurückhaltung des Beschwerdeführers bei der Eintreibung des Lohns erklären könnte. Sein Hinweis auf die Weihnachtsfeiertage 2017 vermag nicht zu begründen, warum er über Januar 2018 hinaus untätig blieb. Zudem hätte der Beschwerdeführer berücksichtigen müssen, dass schon fast ein halbes Jahr vergangen war, bis die Schuldanererkennung vom 3. November 2017 vorlag. Dies begründet für sich allein genommen zwar nicht zwingend eine schwere Pflichtverletzung (s. E. II.

E. 3.2.1

hiervor), doch hätte zumindest in der Folge darauf geachtet werden müssen, keine weitere Zeit zu verlieren. Dieses Gebot missachtete der Beschwerdeführer, indem er ab Anfang Februar 2018 weiterhin zuwartete und sich erst mehr als zwei Monaten später zu einer Mahnung entschloss. 3.2.4 Mit seiner schriftlichen Mahnung vom 10. April 2018 forderte der Beschwerdeführer die Arbeitgeberin auf, bis 20. April 2018 die gesamte Forderung zu bezahlen, ansonsten sie betrieben werde. Dem kam die Arbeitgeberin nicht nach. Das Bundesgericht hat zwar erkannt, es gehe zu weit, wenn man von einem Arbeitnehmer verlange, seinen Arbeitgeber umgehend nach Ablauf einer Zahlungsfrist von 30 Tagen zu betreiben oder einzuklagen (Kupfer Bucher, a.a.O., S. 331). Im vorliegenden Fall ist aber zu berücksichtigen, dass am 20. April 2018 mehr als elf Monate seit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vergangen waren und die Arbeitgeberin in der Zwischenzeit gezeigt hatte, dass sie trotz der Zahlungsvereinbarung nicht bereit war, die Schuld zu begleichen. Vor diesem Hintergrund kommt der fruchtlosen Mahnung vom 10. April 2018 eine andere

Bedeutung zu als im zitierten Bundesgerichtsentscheid, d.h. der Beschwerdeführer hätte nicht nochmals fast drei Monate untätig bleiben dürfen. Es erscheint vielmehr als inkonsequent, der Arbeitgeberin zunächst eine recht kurze Frist für die Bezahlung der gesamten Forderung zu setzen und für den Unterlassungsfall eine umgehende Betreuung anzukündigen, dem dann aber keine Taten folgen zu lassen. Der Beschwerdeführer verweist auf die nach Ablauf der Zahlungsfrist am 15. Mai und 10. Juli 2018 erfolgten Teilzahlungen, welche ihn in seinem Vertrauen bestärkt hätten, dass die Arbeitgeberin zahlungswillig sei (A.S. 12 f. Ziff. 13). Damit setzt sich der Beschwerdeführer aber in einen gewissen Widerspruch zu seinem eigenen Verhalten, welches er damals an den Tag legte. Nach der zweiten Teilzahlung vom 10. Juli 2018 wartete er nämlich keineswegs auf weitere Zahlungen, sondern er setzte wenige Tage später den gesamten Restbetrag in Betreuung. Er ging mit anderen Worten trotz zweier Teilzahlungen davon aus, dass er den Rechtsweg beschreiten muss, um zu seinem (vollen) Lohn zu kommen. 3.2.5 Soweit der Beschwerdeführer darauf hinauswill, auch ein rascheres Handeln hätte ihm nicht zu seinem Lohn verholfen (vgl. A.S. 14 Ziff. 16), ist ihm zu entgegnen, dass es unter dem Gesichtspunkt der Arbeitslosenversicherung nicht Sache der versicherten Person sein kann, darüber zu entscheiden, ob weitere Vorkehrungen zur Durchsetzung der Lohnansprüche erfolgversprechend sind oder nicht (Kupfer Bucher, a.a.O., S. 331). Auch eine allfällige Überschuldung würde nicht ausschliessen, dass die Arbeitgeberin noch über liquide Mittel verfügte, welche sie aber – nachdem der Beschwerdeführer die Zwangsvollstreckung monatelang hinauszögerte – für andere Zwecke verwendete (a.a.O., S. 332). Gerade die Teilzahlungen im Mai und Juli 2018 belegen, dass bei der Arbeitgeberin immer noch gewisse Mittel vorhanden waren. Im Übrigen kann der Beschwerdeführer nicht behaupten, er habe damals weitere Schritte von vornherein als sinnlos betrachtet, denn diesfalls hätte er darauf verzichtet, die Betreuung einzuleiten und sich sodann um die Aufhebung des Rechtsvorschlags zu bemühen. 3.3 Zusammenfassend hat der Beschwerdeführer in einer Gesamtwürdigung seine Lohnforderung nicht entschieden genug eingetrieben und dadurch seine Schadenminderungspflicht in grobfahrlässiger Weise verletzt. Ein Anspruch auf Insolvenzenschädigung entfällt deshalb, womit sich die Beschwerde als unbegründet herausstellt und abzuweisen ist. 4. Bei diesem Verfahrensausgang steht dem Beschwerdeführer keine Parteientschädigung zu. Die Beschwerdegegnerin wiederum hat als mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben betraute Organisation – abgesehen von hier nicht interessierenden Ausnahmen – keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. etwa BGE 128 V 133 E. 5b, 126 V 150 E. 4a). 5. In Beschwerdesachen der Arbeitslosenversicherung sind keine Verfahrenskosten zu erheben (Art. 61 lit. a Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts / ATSG, SR 830.1).

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