

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2013.00128

vom 25. November 2014

ZH Sozialversicherungsgericht, 2014-11-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2013.00128

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2013.00128 du 25 novembre 2014

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2013.00128 del 25 novembre 2014

Erwägungen

E. 1.1

Da der Streitwert Fr. 20'000.-- nicht übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerden in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht).

E. 1.2

Nach Art.

17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes. Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können. Gemäss Art.

30 Abs. 1 lit .

c AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Dieser Einstellungsgrund ist schon dann gegeben, wenn die versicherte Person vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ihren Obliegenheiten nicht nachgekommen ist. Sie hat sich da her bereits während der Kündigungsfrist um einen neuen Arbeitsplatz zu bewerben (ARV 2003 Nr. 10 S. 119 E. 1 mit Hinweisen).

E. 1.3

Bei der Beurteilung der Frage, ob sich eine Person genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, ist nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität ihrer Bewerbungen von Bedeutung (BGE 124 V 225 E. 4a mit Hinweis). Was die Quantität der persönlichen Arbeitsbemühungen anbelangt, können keine eindeutigen Zahlenwerte angegeben werden. Eine allgemein gültige Aussage über die erforderliche Mindestzahl an Bewerbungen ist nicht möglich. Das Quantitativ beurteilt sich vielmehr nach den konkreten Umständen (BGE 124 V 225 E. 4a mit Hinweis). Die Verwaltungspraxis verlangt in der Regel 10 bis 12 Bewerbungen pro Monat, wobei es sich nicht um eine starre Grenze handelt, sondern die subjektiven und objektiven Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen sind (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C_583/2009 vom 22. Dezember 2009 E. 5.1 und C 62/06 vom 7. August 2006 mit Hinweisen; Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Bd. I, N 15 zu Art.

17 AVIG). Dabei sind die persönlichen Umstände und Möglichkeiten der versicherten Person wie Alter, Schul- und Berufsbildung sowie die Usancen des für sie in Betracht fallenden Arbeitsmarktes zu beachten (BGE 120 V 74 E. 4a S. 78; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, SBVR Bd. XIV, 2. Aufl. 2007, S. 2430 Rz. 839). Zudem ist auch zu berücksichtigen, wie lange eine Arbeitslosigkeit bereits dauert und wie die Chancen der betreffenden Person auf dem Arbeitsmarkt stehen. Insgesamt gilt es bei der Würdigung des Verhaltens des Versicherten unter dem Gesichtspunkt des Verschuldens alle Umstände des konkreten Einzelfalls einzubeziehen (Urteil des Bundesgerichts 8C_583/2009 vom 22. Dezember 2009 E. 5.1).

E. 1.4

Nach der Rechtsprechung (Urteil des Bundesgerichts C 50/06 vom 23. Mai 2006 E. 2.2) stellt die Pflicht zur Vornahme persönlicher Arbeitsbemühungen eine elementare Verhaltensregel dar, die auch ohne vorgängige Aufklärung oder - im Falle ungenügender Arbeitsbemühungen - Verwarnung seitens der Verwaltung befolgt werden muss, was sich schon daraus ergibt, dass die versicherte Person bereits vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ihren diesbezüglichen Obliegenheiten nachkommen und sich schon während der Kündigungsfrist um einen neuen Arbeitsplatz bewerben muss (Urteil des Bundesgerichts C 144/05 vom 1. Dezember 2005 E. 5.2.1 mit Hinweisen). Aus diesem Grunde vermag eine versicherte Person nichts zu ihren Gunsten abzuleiten, wenn ihr der Berater oder die Beraterin des RAV nicht bereits bei der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung, sondern erst anlässlich der ersten Besprechung bekanntgibt, wie viele Bewerbungen von ihr monatlich erwartet werden (Urteile des Bundesgerichts C 50/06 vom 23. Mai 2006 E. 2.1 und C 14/06 vom 6. September 2006 E. 2.2).

E. 1.5

Grundsätzlich sanktioniert Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG eine Verletzung der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht, insbesondere der Pflicht, sich genügend um Arbeit zu bemühen. Diese Verknüpfung soll Arbeitslose zur Stellensuche anspornen und eine missbräuchliche Beanspruchung der Arbeitslosenversicherung verhindern. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung bezweckt eine angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person an jenem Schaden, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat (BGE 124 V 225 E. 2b mit weiteren Hinweisen). Kern der Pflicht, alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, sind die persönlichen Arbeitsbemühungen der versicherten Person selbst, die in der Regel streng beurteilt werden. Es gilt gewissermassen der Grundsatz, dass die Arbeitsbemühungen umso intensiver sein müssen, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine Stelle zu finden. Dabei stehen sowohl Tatsache als auch Intensität, nicht aber der Erfolg dieser Bemühungen im Vordergrund (BGE 133 V 89 E. 6.1.1). 2.

E. 2

2. Dezember 2012 in der Anspruchsberechtigung ein.

Die vom Versicherten am 16. April 2013 da gegen erhobene Einsprache (Urk. 7/7/11) wies das AWA mit Entscheid vom 27. Mai 2013 (Urk. 7/7/12 = Urk. 7/2) ab.

E. 2.1

Vorweg zu prüfen ist der Einspracheentscheid vom 27. Mai 2013 (Urk. 7/2).

E. 2.2

Der Beschwerdegegner stellte im angefochtenen Einspracheentscheid vom 27. Mai 2013 (Urk. 7/ 6/12 S. 2 f.) fest, im Einspracheverfahren

durchgeführte Ab klärungen hätten ergeben, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Be - schwerdeführer am 21. November 2012 mündlich (telefonisch) mit der ver - traglich vereinbarten Kündigungsfrist von einem Monat per 21. Dezember 2012 aufgelöst worden sei , weshalb davon auszugehen sei, dass sich der Beschwer - deführer , welcher wäh rend der Kündigungsfrist vom 21. November bis 21. De - zember 2012 lediglich zwei am 21. Dezember 2012 getätigte Arbeits - bemühungen nachgewiesen habe, sich in diesem Zeitraum nicht genügend um Arbeit bemüht habe.

E. 2.3

Der Beschwerdeführer bringt hiegegen vor, dass die Firma Y.____ das Arbeitsver hältnis mit ihm am 19. Dezember 2012 (mündlich) gekündigt habe. Anschlies send habe er ein auf

21. November 2012 datiertes Kündigung schreiben der Firma Y.____ , welches diese am 21. Dezember 2012 der Post übergeben habe, erhal ten. Er habe sich am 21. Dezember 2012 beim RAV zur Arbeitsvermittlung und zum Leistungsbezug angemeldet und noch gleichentags zw ei Stellen bewerbun gen getätigt. Aus diesem Grunde

erachte er eine Einstellung in der Anspruchs berechtigung wegen ungenügender Arbeits bemühungen während der Kündi gungsfrist als

nicht gerechtfertigt. 3. 3.1

In den Akten befindet sich ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossener Einsatz - ver trag zwischen der Firma Y.____ und dem Beschwerdeführer vom 16. März 2012 (Urk. 7/7/3/4) für einen Einsatz des Beschwerdeführers bei der Firma Z.____ ab 19. März 2012 sowie ein im Vergleich zum ersten Einsatzvertrag in Bezug auf die Entlohnung geänderter Einsatzvertrag vom 3. Oktober 2012 für einen Einsatz des Beschwerdeführers bei der Firma Z.____ ab 1. Oktober 2012 (Urk. 7/7/3/1). 3.2

Des Weitern liegt ein am 21. November 2012 datiertes Kündigungsschreiben der Firma Y.____ (Urk. 7/6/11/2), worin die Firma Y.____

das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer „fristgerecht“ per 21. Dezember 2012 kündigte, sowie ein dazugehöriger, mit einem Poststempel vom 21. Dezember 2012 versehener Briefumschlag der Firma Y.____ (Urk. 7/6/11/3) bei den Akten . 3.3

In der Arbeitgeberbescheinigung vom 21. Dezember 2012 (Urk. 7/6/21

Ziff.

E. 5

und Urk. 7/5) zugestellt. Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1.

E. 5.1

Vorliegend stützte sich der Beschwerdegegner auf die Angaben der Firma Y.____ in der Arbeitgeberbescheinigung vom 21. Dezember 2012 (Urk. 7/7/21 Ziff. 10) und auf deren telefonische Aussagen vom 2 1. Mai 2013, festgehalten in einer Aktennot iz gleichen Datums (Urk. 7/7/9). Die Firma Y.____

gab an, das s sie

das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer am 21. November 2012 per 21. Dezember 2012 mündlich gekündigt habe .

Demgegenüber macht der Beschwerdeführer geltend, dass die Firma Y.____

ihm erst am 19. Dezember 2012 mündlich gekündigt habe , und dass er ein am 21. November 2012 datiertes Kündigungsschreiben der Firma Y.____ erst am 22. Dezember 2012 erhalten habe . Letzteren Umstand belegt der Beschwerdeführer mit einem einen Poststempel vom 21. Dezember 2012 aufweisenden Briefumschlag der Firma Y.____ .

E. 5.2

Diesbezüglich gilt es zu beachten, dass eine formlos eingeholte und in einer Aktennotiz festgehaltene mündliche oder telefonische Auskunft nach der Rechtsprechung nur insoweit zulässig ist, als damit blosser Nebenpunkte, nämlich Indizien oder Hilfsstatsachen, festgestellt werden. Dagegen kommt grundsätzlich nur die Form einer schriftlichen Anfrage und Auskunft in Betracht, wenn Auskünfte zu wesentlichen Punkten des rechtserheblichen Sachverhaltes einzuholen sind (BGE 117 V 285 E. 4c mit Hinweis). Hält ein Mitarbeiter eines Versicherers den Inhalt eines Telefongesprächs schriftlich fest und bestätigt die befragte Person mit ihrer Unterschrift ausdrücklich, dass die Wiedergabe des Gesprächs korrekt ist, ist diesem Schriftstück unter Umständen Beweiswert zuzuerkennen (Urteil des Bundesgerichts U 11/07 vom 27. Februar 2008 mit Hinweis) . Da die Auskunft der Firma Y.____ vom 21. Mai 2013 wesentliche Punkte des rechtserheblichen Sachverhalts beschränkt, aber nicht schriftlich bestätigt ist, kann auf die Aktennotiz gleichen Datums (Urk. 7/7/9) vorliegend nicht abgestellt werden.

E. 5.3

Demgegenüber handelt es sich bei der von der Firma Y.____ unterschriebenen Arbeitgeberbescheinigung vom 21. Dezember 2012 (Urk. 7/7/21) grundsätzlich um eine beweistaugliche Urkunde. In inhaltlicher Hinsicht ist der Umstand, dass die Firma Y.____ nach einer mündlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses dieses mit dem am 21. November 2012 datierten Schreiben zusätzlich noch schriftlich kündigen wollte , ohne darin eine vorgängige mündliche Kündigung zu erwähnen, indes geeignet, die Angaben der Firma Y.____ in der Arbeitgeberbescheinigung zumindest in Zweifel zu ziehen.

E. 5.4

In Anbetracht der Umstände , dass der Beschwerdeführer die Angaben der Firma Y.____

einerseits wiederholt bestritt , und dass andererseits die Angaben des Beschwerdeführers keine massgeblichen Widersprüche enthielten , wären die Organe der Arbeitslosenversicherung in Nachachtung des im Verwaltungsverfahren der Arbeitslosenversicherung geltenden Untersuchungsgrundsatzes (Art. 43 ATSG) verpflichtet gewesen , den Sachverhalt diesbezüglich ergänzend abzuklären. Der Umstand, dass die Firma Y.____ , welche gegenüber der Arbeitslosenkasse angegeben hatte, den Arbeitsvertrag mit dem Beschwerdeführer mündlich gekündigt zu haben, ein am 21. November 2012 datiertes

schriftliches Kündigungsschreiben verfasste, und dieses gemäss dem vom Beschwerdeführer eingereichten, einen Poststempel vom 21. Dezember 2012 aufweisenden Briefumschlag, offensichtlich erst am 21. Dezember 2012 als nicht eingesch

riebene Sendung der Post übergab (vgl. Urk 7/7/11/3), war sodann geeignet, die Angaben der Firma Y.____, wonach sie das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer am 21. November 2012 mündlich gekündigt habe, in Zweifel zu ziehen. Dies insbesondere auch deshalb weil die Firma Y.____

keine Beweismittel zu der von ihr geltend gemachten mündlichen Kündigung nannte. 6.6.1

Gemäss Art. 335c Abs. 1 des Obligationenrechts (OR) kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Für Temporäre stellt Art. 19 Abs. 4 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih

(Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) für die ersten sechs Monate verkürzte Kündigungsfristen vor, nämlich mindestens zwei Tage während der ersten drei Monate ununterbrochener Anstellung und sieben Tage vom vierten bis und mit dem sechsten Monat. Es handelt sich dabei um Arbeits- und nicht um Kalendertage (Ullin

Streiff /Adrian von Kaenel /Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 335c OR N 7). 6.2

Gemäss der Rechtsprechung sind Verträge mit demselben Arbeitgeber zusammenzurechnen, selbst bei kürzeren Unterbrüchen. Auch wenn in einem Vertrag ausdrücklich davon die Rede ist, es werde ein neuer Vertrag geschlossen, ist die Zurückrechnung auf den Anfang der Anstellung nur zu unterlassen, wenn ein völlig anders geartetes Vertragsverhältnis vereinbart worden ist (Ullin

Streiff /Adrian von Kaenel /Roger Rudolph, a.a.O., Art. 335c OR N 5). 6.3

Der Ablauf der Kündigungsfrist fällt nach Gesetz immer auf das Ende eines Kalendermonats. Diese Bestimmung ist indes formfrei abänderbar. Nur bezüglich der Fristen ist Schriftlichkeit vorgeschrieben, nicht aber betreffend des Enddatums. Wird vertraglich eine vom Gesetz abweichende Kündigungsfrist vereinbart, ohne anzugeben, auf welchen Zeitpunkt gekündigt werden könne, kann nach der Rechtsprechung und der Literatur nur auf ein Monatsende gekündigt werden (Ullin

Streiff /Adrian von Kaenel /Roger Rudolph, a.a.O., Art. 335c OR N 6 mit Hinweisen). 6.4

In den Akten befindet sich ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossener Einsatzvertrag zwischen der Firma Y.____ und dem Beschwerdeführer vom 16. März 2012 (Urk. 7/7/3/4) für einen Einsatz des Beschwerdeführers bei der Firma Z.____ ab 19. März 2012 sowie ein Einsatzvertrag vom 3. Oktober 2012 für einen Einsatz des Beschwerdeführers beim gleichen Einsatzbetrieb mit Beginn am 1. Oktober 2012 (Urk. 7/7/3/1). Vertraglich wurde darin eine Kündigungsfrist von einem Monat bei einer ununterbrochenen Anstellung von mindestens sechs Monaten vereinbart. Ein Kündigungstermin wurde hingegen nicht vereinbart. 6.5

Die beiden Einsatzverträge werden zur Berechnung der Kündigungsfrist zusammen gerechnet. Am 21. November beziehungsweise 19. Dezember 2012 war der Beschwerdeführer daher insgesamt schon länger als sechs Monate ununterbrochen für den gleichen Einsatzbetrieb tätig, weshalb die Kündigungsfrist einen Monat betrug. Mangels vertraglicher Vereinbarung eines vom Gesetz abweichenden Kündigungstermins gilt vorliegend der gesetzliche Kündigungstermin auf Monatsende. 6.6

Unter diesen Umständen waren Lohnansprüche des Beschwerdeführers wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist durch die Firma Y.____

daher nicht zweifelsfrei auszuschliessen. Die Arbeitslosenkasse wäre vielmehr verpflichtet gewesen, dem Beschwerdeführer Leistungen gestützt auf Art. 29 Abs. 1 AVIG anzubieten, den Beschwerdeführer anzuweisen, seine Arbeitskraft unverzüglich beim Arbeitgeber anzubieten, und die im Rahmen der Subrogation

auf sie übergegangenen Lohnforderungen

selbst gegenüber der Firma Y.____ geltend zu machen. 7.7.1

Nach Gesagtem kann vorliegend nicht ausgeschlossen werden, dass die Firma Y.____ das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer, wie von diesem geltend gemacht, erst am 19. Dezember 2012 mündlich gekündigt und anschliessend ein schriftliches Kündigungsschreiben an den Beschwerdeführer am 21. Dezember 2012 der Post übergeben hat. In diesem Fall wäre die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Firma Y.____ erst per Ende Januar 2013 wirksam gewesen. 7.2

Unter diesen Umständen steht der Verlauf der Kündigungsfrist betreffend die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer durch die Firma Y.____

nicht mit dem massgebenden Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit fest. Unter diesen Umständen war es dem Beschwerdegegner verwehrt, von einem Verlauf der Kündigungsfrist vom 21. November bis 21. Dezember 2012 auszugehen, und den Beschwerdeführer wegen ungenügender Arbeitsbemühungen während dieses Zeitraumes für 3 Tage in der Anspruchsberechtigung einzustellen. 7.3

Der angefochtene Einspracheentscheid vom 27. März 2013 (Urk. 7/7/12) ist dem zufolge in Gutheissung der dagegen erhobenen Beschwerde aufzuheben. 8.

8.1

Zu prüfen bleibt der Einspracheentscheid vom 16. Mai 2013 (Urk. 2). 8.2

Gemäss Art. 8 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzschiädigung (AVIG) hat Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wer ganz oder teilweise arbeitslos ist (lit. a), wer einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (lit. b), wer in der Schweiz wohnt (lit. c), wer die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und weder das Rentenalter der AHV erreicht hat noch eine Altersrente der AHV bezieht (lit. d), wer die Beitragszeit erfüllt hat oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist (lit. e), wer vermittlungsfähig ist (lit. f) und wer die Kontrollvorschriften erfüllt (lit. g). Diese Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein. 8.3

Art. 9 AVIG bestimmt, dass für den Leistungsbezug und für die Beitragszeit, sofern dieses Gesetz nichts anderes vorsieht, zweijährige Rahmenfristen gelten (Abs. 1), und dass die Rahmenfrist für den Leistungsbezug mit dem ersten Tag, für den sämtliche Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, beginnt (Abs. 2). 8.4

Den Akten ist zu entnehmen, dass sich der Beschwerdeführer am 21. Dezember 2012 beim RAV zum Leistungsbezug anmeldete und sich ab diesem Datum im Umfang eines Arbeitspensums von 100% der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stellte (Urk. 7/7/19). Der Beschwerdeführer hat daher bereits am 21. Dezember 2012 grundsätzlich die

Voraussetzungen von Art. 8 Abs. 1 lit. a-g AVIG für den Bezug einer Arbeitslosentschädigung gemäss Art. 29 Abs. 1 AVIG erfüllt, wes halb davon auszugehen ist, dass die Rahmenfrist für den Leistungsbezug bereits am 21. Dezember 2012 und nicht erst am 22. Dezember 2012 begann. 9.9.1

Gemäss dem Formular „Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen“ für die Zeit vom 21. bis 31. Dezember 2012 hat der Beschwerdeführer in dieser Kontrollperiode zwei Stellenbewerbungen am 21. und zwei weitere am 28. Dezember 2012 getätigt. In diesem Zeitraum hat er daher insgesamt vier Arbeitsbemühungen nachgewiesen (Urk. 6/5). 9.2

Der Beschwerdeführer musste in der Zeit vom 21. bis 31. Dezember 2012 (11 Tage) praxisgemäss 10 bis 12 Arbeitsbemühungen im Monat beziehungsweise anteilmässig $3.5 (11 \div 31 \times 10)$ bis $4.2 (11 \div 31 \times 12)$ Arbeitsbemühungen tätigen. 9.3

Der Beschwerdeführer, welcher im fraglichen Zeitraum vom 21. bis 31. Dezember 2012 vier Arbeitsbemühungen nachwies (Urk. 6/5), hat die anteilmässig erforderliche Zahl von mindestens zehn bis zwölf

monatlichen Arbeitsbemühungen in der Kontrollperiode vom Dezember 2012 daher erfüllt. Da mit ist er der ihm obliegenden Pflicht, sich im Monat Dezember 2012 in genügendem Umfang um Arbeit zu bemühen, in quantitativer Hinsicht nachgekommen. 9.4

Bei dieser Sachlage hat der Beschwerdeführer den Tatbestand der ungenügenden Arbeitsbemühungen nach Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG im Monat Dezember 2012 nicht erfüllt, weshalb der angefochtene Einspracheentscheid vom 16. Mai 2013 in Gutheissung der Beschwerde aufzuheben ist.

Der Einzelrichter erkennt: 1.

In Gutheissung der Beschwerde n

werden die angefochtenen Einspracheentscheid e des Amtes für Wirtschaft und Arbeit vom 16. und 27. Mai 2013 ersatzlos aufgehoben. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.____ - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) - seco - Direktion für Arbeit - Arbeitslosenkasse der Gewerkschaft UNIA, Neumattstrasse 7, 8953 Dietikon 4.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons

E. 10

) gab die Firma Y.____ an, dass sie das das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer am 21. November 2012 mündlich per 21. Dezember 2012 gekündigt habe. 3. 4

Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung gab der Beschwerdeführer an, dass die Firma Y.____ das Arbeitsverhältnis am 21. Dezember 2012 auf dieses Datum hin schriftlich gekündigt habe (Urk. 7/6/18 Ziff. 18).

Mit Stellungnahme vom 3. April 2013 hielt der Beschwerdeführer fest, dass er erstmals nach Erhalt des Kündigungsschreibens vom 21. Dezember 2012 Kenntnis der Kündigung des Arbeitsvertrages durch die Firma Y.____ erhalten habe (Urk. 7/6/6).

In seiner Einsprache (Urk. 7/6/11/1) führte der Beschwerdeführer aus, dass er ursprünglich damit gerechnet habe, dass sein Einsatzbetrieb die Arbeit auf der Baustelle im Winter einstellen und ihn entlassen werde. Da er nicht sehr gut deutsch spreche, habe sich deshalb seine Ehegattin mehrmals telefonisch mit der Firma Y.____ in Verbindung gesetzt. Diese habe ihr

mitgeteilt, dass sein Einsatz weiterlaufe. Anschliessend habe die Firma Y.____ den Arbeitsvertrag mit ihm am 19. Dezember 2012 telefonisch per 21. Dezember 2012 gekündigt. Da er am 21. Dezember 2012 noch gearbeitet habe, und da das RAV anschliessend über die Festtage geschlossen gewesen sei, habe seine Ehegattin ihn am 21. Dezember 2012 beim RAV angemeldet. Anschliessend habe er am 22. Dezember 2012 per Post ein im November datiertes Kündigungsschreiben der Firma Y.____ erhalten.

In seiner Beschwerde (Urk. 7/1 S. 2) hielt der Beschwerdeführer fest, dass ihm die Firma Y.____ am 19. Dezember 2012 über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 21. Dezember 2012 in Kenntnis gesetzt habe. Er habe vorher zwar gehört, dass die Malerarbeiten bei seinem Einsatzbetrieb nach Winter - einbruch eingestellt werden würden;

ein genauer Zeitpunkt der Einstellung der Arbeiten sei ihm indes nicht bekannt gewesen. Die Firma Y.____ habe seiner Ehegattin im Oktober 2012 vielmehr mitgeteilt, dass der Einsatzbetrieb ihr zwar mitgeteilt habe, im Winter

grundsätzlich keine Arbeitnehmenden der Firma Y.____ mehr zu benötigen, dass sie jedoch auch nach dem Wintereinbruch einige wenige Temporärarbeitnehmende

weiterhin benötigen werde. Der Beschwerdeführer

könne daher, sofern er im November 2012 noch über einen Arbeitseinsatz beim Einsatzbetrieb verfügen würde, davon ausgehen, dass sein Einsatzvertrag fortlaufend auf unbestimmte Zeit verlängert werden würde. 3.5

Gemäss einer Aktennotiz vom 21. Mai 2013 (Urk. 7/6/9) betreffend eines gleichentags geführten Telefongesprächs des Beschwerdegegners mit der Firma Y.____ habe diese angegeben, dass sie das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer am 21. November 2012 telefonisch per 21. Dezember 2012 gekündigt habe, und dass sie nicht mehr eruieren könne, wann sie das am 21. November 2012 datierte Kündigungsschreiben der Post übergeben habe. 4. 4.1

Gemäss Art. 29 AVIG zahlt die Arbeitslosenkasse Arbeitslosenentschädigung aus, wenn sie begründete Zweifel darüber hat, ob die versicherte Person für die Zeit des Arbeitsausfalls

gegenüber ihrem bisherigen Arbeitgeber Lohn- oder Entschädigungsansprüche im Sinne von Art. 11 Abs. 3 AVIG hat oder ob sie erfüllt werden (Abs. 1). Mit der Zahlung von Arbeitslosenentschädigung im Sinne von Art. 29 Abs. 1 AVIG gehen alle Ansprüche der versicherten Person samt dem gesetzlichen Konkursprivileg im Umfang der ausgerichteten Tag geldentschädigung auf die Arbeitslosenkasse über (Abs. 2).

Praxisgemäss steht es der versicherten Person grundsätzlich frei, ob sie Leistungen nach Art. 29 Abs. 1 AVIG beanspruchen oder die arbeitsvertraglichen Ansprüche selbst geltend machen will und sich erst für eine anschliessende Arbeitslosigkeit bei der Arbeitslosenversicherung zum Leistungsbezug anmelden will (Weisung des Staatssekretariats für Wirtschaft, seco , AVIG-Praxis ALE Rz . B47). 4.2

Lohnansprüche können insbesondere bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist entstehen.

Eine Kündigung, welche die Kündigungsfrist missachtet, ist wirksam und bewirkt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den nächsten vertraglichen oder gesetzlichen Termin. Die arbeitnehmende Person hat jedoch nur dann einen Lohnanspruch, wenn sie dem Arbeitgeber ihre Dienste während der Zeit nach dem vorzeitigen Kündigungstermin unmissverständlich angeboten hat.

Die Durchführungsstellen der Arbeitslosenversicherung sind daher gehalten, unverzüglich ab zu klären, ob die gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsbestimmungen eingehalten wurden. Wurden diese Bestimmungen missachtet und ist die verlängerte Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen, haben sie die versicherte Person anzuweisen, ihre Arbeitskraft unverzüglich dem Arbeitgeber anzubieten. Befolgt die versicherte Person diese Anweisung ohne entschuldbaren Grund nicht, haben sie alsdann eine Einstellung in der Anspruchsbeurteilung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu prüfen (vgl. Weisung des seco AVIG-Praxis ALE Rz . C207 und C209) . 5.

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