

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2018.00196 vom 4. April 2018

ZH Sozialversicherungsgericht, 2018-04-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2018.00196

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2018.00196 du 4 avril 2018

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2018.00196 del 4 aprile 2018

Erwägungen

E. 1

X.____, geboren 1971, war vom 1. Januar 2016 bis

E. 3

der Ver ordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und d ie Insolvenzent schädigung, AVIV).

Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs.

E. 3.1

Der Beschwerdegegner zog im angefochtenen Einspracheentscheid vom 1 1. Juni 2018 zusammengefasst in Erwägung, der Beschwerdeführer habe sich am 7. Feb ruar 2018 aus eigener Initiative bei der A.____ AG als Bautenschutzfach mann beworben. Am 1 9. Februar 2018 sei zudem bei der B.____ AG eine Bewerbung erfolgt, wobei es sich dabei allem Anschein nach um dieselbe Stelle gehandelt habe, welche durch den Personalvermittler [A.____ AG] ausge schrieben worden sei. Das Stellenangebot sei jedenfalls nach Massgabe von Art. 16 Abs. 2 AVIG zumutbar gewesen . Am 21. Februar 2018 sei es zu einem Vorstellungsgespräch zwischen dem Versicherten und dem Verantwortlichen der B.____ AG gekommen. Das vorgesehene zweite Gespräch habe der Versicherte jedoch abgesagt, da er eine mündliche Zusage für eine Stelle bei der C.____ AG mit Stellenantritt ab 1 2. März 2018 erhalten habe. Dabei habe es sich indes nicht um eine rechtsverbindliche Zusage gehandelt, sodass sich der Ver sicherte nach wie vor auch anderweitig um eine Anstellung hätte bemühen müssen. Durch die Ablehnung der Stelle bei der B.____ AG habe er der Arbeits losenversicherung einen Schaden verursacht, da er jene bereits am 5. März 2018 hätte antreten können.

Mit diesem Verhalten sei eine mögliche Anstellung von vornherein verhindert und gleichzeitig das Fortdauern der Arbeitslosigkeit in Kauf genommen worden, was als Ablehnung einer zumutbaren Arbeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG zu qualifizieren

sei. Abweichend von der ange fochtenen Verfügung sei allerdings die dadurch gerechtfertigte Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 30 auf 20 Tage zu reduzieren, da der Versicherte bereits am 1. April 2018 eine Stelle bei der Z.____ AG habe antreten können (Urk. 2 S. 2 f.).

E. 3.2

In seiner Beschwerdeschrift vom 2. Juli 2018 machte der Beschwerdeführer im Wesentlichen geltend , dass er lediglich ein zweites Vorstellungsgespräch bei der B.____

AG abgesagt und kein Stellenangebot abgelehnt habe. Die Anstellung bei der C.____ AG sei ihm demgegenüber mit konkretem Antrittsdatum am 1. 2. März 2018 mündlich zugesichert worden und sie habe ihm aus verschiedenen Gründen – wie unter anderem dem Arbeitsweg – mehr zugesagt. Um der B.____ AG keine Umstände zu bereiten, habe er daher das vorgesehene, aber noch nicht zeitlich festgelegte zweite Vorstellungsgespräch, abgesagt. Mit Blick auf die Wirtschaftsfreiheit sei es legitim, dass er sich für eine passendere Stelle interessiert habe. Insgesamt liege keine Verletzung der Schadenminderungspflicht vor, weshalb er zu Unrecht in seiner Anspruchsberechtigung eingestellt worden sei (Urk. 1 S. 4 f.).

E. 3.3

Strittig und zu prüfen ist somit, ob der Beschwerdeführer zu Recht für die Dauer von 20 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

E. 4

AVIV ist demnach ein Grund zu verstehen, der das Verschulden leichter als schwer erscheinen lässt (BGE 130 V 125 E. 3.5). 3.

E. 4.1

Aktenkundig und unbestritten ist, dass sich der Beschwerdeführer im Februar 2018 – direkt und über die A.____ AG – bei der B.____ AG um eine Anstellung beworben hat (Urk. 6/16). Dem Beschwerdegegner ist beizupflichten (vgl. Urk. 2 S. 2), dass nicht abschliessend geklärt werden muss, ob es sich dabei um eine Tätigkeit als Maurer oder Bautenschutzfachmann handelte, zumal der Beschwerdeführer in Bezug auf beide Berufe über eine entsprechende Ausbildung verfügt (vgl. Urk. 6/21 S. 2, 6/24 und 6/27). Nicht entscheidend ist darüber hinaus (vgl. Urk. 1 S. 3 und Urk. 2 S. 2), ob sich der Beschwerdeführer aus eigenem Antrieb oder auf Zuweisung des RAV auf die genannte Stelle beworben hat (vgl. E. 2.1 vorstehend).

Ausgewiesen ist im Weiteren, dass der Beschwerdeführer von den Verantwortlichen der B.____ AG zu einem Vorstellungsgespräch ein geladen wurde, welches am 21. Februar 2018 stattfand. Der Beschwerdeführer bestreitet auch nicht, das vorgesehene zweite Gespräch am 26. Februar 2018 abgesagt zu haben (Urk. 1 S. 2, Urk. 6/10 S. 1 und 6/11 S. 1).

In Nachachtung der bundesgerichtlichen Praxis ist dieses Verhalten grundsätzlich als Ablehnung einer zumutbaren Arbeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG einzustufen. So genügt es, wenn die versicherte Person im Rahmen des Bewerbungsprozesses mit ihrem Verhalten in Kauf nimmt, dass die in Aussicht stehende Stelle anderweitig besetzt und die Arbeitslosigkeit dadurch verlängert wird. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers wird nicht nur die Zurückweisung eines konkreten Jobangebots vom Einstellungstatbestand erfasst (vgl. E. 2.2 vorstehend sowie Urteil des Bundesgerichts C 251/00 vom 9. November 2000 E. 1).

Zu betonen ist überdies, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht davon abhängt, dass ein kausaler Zusammenhang zwischen dem Verhalten der versicherten Person und dem Eintritt eines tatsächlichen Schadens besteht. Bestimmte Handlungen und Unterlassungen werden bereits dann sanktioniert, wenn sie erst ein Schadensrisiko in sich bergen. Der Einstellungstatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG bildet ein Instrument der Schadenminderung, denn er dient – neben dem «generalpräventiven» Schutz der

Arbeitslosenversicherung vor missbräuchlichen Verhaltensweisen – der vorbeugenden Verhaltenssteuerung im Einzelfall (Urteile des Bundesgerichts C 213/03 vom 6. Januar 2004 E. 2, C 134/06 vom 19. September 2009 E. 2.2.1 und 8C_339/2016 vom 29. Juni 2016 E. 2.2 und 4.5.3).

E. 4.2

Damit bleibt zu prüfen, ob der Beschwerdeführer ohne entschuldbaren Grund darauf verzichtet hat, bei der B.____ AG an einem zweiten Vorstellungsgespräch teilzunehmen.

Zunächst ist festzuhalten, dass unter Berücksichtigung der konkreten Anstellungsbedingungen keine Anhaltspunkte vorliegen, welche die von der B.____ AG ausgeschriebene Stelle als unzumutbar erscheinen lassen (vgl. Urk. 6/11 f.). Der Beschwerdegegner erachtete die in diesem Kontext in Art. 16 Abs. 2 AVIG genannten Ausnahmen von der Annahmepflicht ebenfalls

als nicht einschlägig (Urk. 2 S. 2). Dies wird seitens des Beschwerdeführers auch nicht substantiiert in Frage gestellt, weshalb sich Weiterungen in diesem Zusammenhang erübrigen. Der Vollständigkeit halber ist einzig anzumerken, dass der Beschwerdeführer zwar nachvollziehbare Gründe wie den Arbeitsweg und die Art der Arbeit nennt, welche aus seiner Sicht gegen das Stellenangebot der B.____ AG und für dasjenige der C.____ AG gesprochen haben (Urk. 1 S. 4). Diese subjektive Einschätzung hat jedoch aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht nicht die Unzumutbarkeit der Anstellung bei der B.____ AG zur Folge. Denn die durch die B.____ angebotene Stelle als Maurer (Urk. 6/10) entsprach dem bisherigen Beruf des Beschwerdeführers. Dass er einen Arbeitsweg von mehr als zwei Stunden hätte in Kauf nehmen müssen (Art. 16 Abs. 1 lit. f AVIG), ist weder ersichtlich noch geltend gemacht.

Der Beschwerdeführer erachtet die Absage des zweiten Vorstellungsgesprächs allerdings als gerechtfertigt, da er von der D.____ AG am 21. Februar 2018 eine mündliche Zusage für eine Stelle bei der C.____ AG mit Arbeitsbeginn am 12. März 2018 erhalten habe (Urk. 1 S. 2, Urk. 6/10). Seitens der D.____ AG wurde mit E-Mail vom 17. April 2018 bestätigt, dass für den Beschwerdeführer ein Einsatz in der Kalenderwoche 11 (ab 12. März 2018) geplant gewesen sei, wobei sich der Baustellenbeginn in der Folge jedoch verzögert habe (Urk. 6/3 S. 3). Dem Beschwerdegegner ist beizupflichten, dass es sich hierbei um keine rechtsverbindliche Zusage handelt. Insbesondere wurde in angefochtenen Entscheidung (Urk. 2 S. 3) berechtigterweise darauf hingewiesen, dass ein Arbeitsvertrag zwar in mündlicher Form abgeschlossen werden könne, dafür aber ein Konsens über die wesentlichen Vertragsbestandteile notwendig sei (vgl. Art. 1 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 320 Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR]). Der Nachweis einer solchen Vereinbarung ist auch unter Berücksichtigung der genannten E-Mail nicht mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erbracht. Dies gilt umso mehr in Anbetracht dessen, dass sich der Beschwerdeführer selbst nicht an die Zusage der D.____ AG gebunden fühlte, sondern sich auch nach dem 21. Februar 2018

auf andere Stellenangebote bewarb (vgl. Urk. 1 S. 2, Urk. 6/16 f.), und schliesslich ab dem 1. April 2018 eine Tätigkeit als Maurer bei der Z.____ AG aufnahm (vgl. Urk. 6/33).

Insgesamt mag somit zwar eine Anstellung bei der C.____ AG in Aussicht gestanden haben, was indes nicht genügt, um die Absage des zweiten Vorstellungsgesprächs bei der B.____ AG zu rechtfertigen (vgl. Urteil des Bundesgerichts C 251/00 vom 9. November 2000 E. 2b

mit Hinweis).

E. 4.3

Im Sinne eines Zwischenfazits kann somit festgehalten werden, dass der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer zu Recht wegen Ablehnen einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne entschuldbaren Grund im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat .

E. 5

Die vom Beschwerdegegner verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 20 Tage entspricht einer Sanktion im unteren Bereich eines mittelschweren Verschuldens. Damit wurde die in Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV vorgesehene Mindestsanktion von 31 Tagen (vgl. E. 2.3 vorstehend) erheblich unterschritten. Bei Vorliegen eines entschuldbaren Grundes – welcher die subjektive Situation der betroffenen Person oder eine objektive Gegebenheit beschlagen kann – ist gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung jedoch auch im Falle der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit nicht zwingend von einem schweren Verschulden auszugehen (BGE 130 V 125 E. 3.2). Ohne triftigen Grund darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen ausserdem nicht an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen (BGE 141 V 365 E. 2.4 mit Hinweisen).

Bei der Festsetzung der Anzahl Einstelltage trug der Beschwerdegegner zu Recht dem besonderen Umstand Rechnung, dass der Beschwerdeführer bereits ab dem 1. April 2018 eine Stelle bei der Z.____ AG antreten konnte , und legte daher die Sanktion auf die Anzahl Arbeitstage fest, welche zwischen dem Einstellbeginn und dem Stellenantritt liegen (Urk. 2 S. 3). Der vom Beschwerdeführer geltend gemachte Umstand, aufgrund der bestehenden Unterhaltspflicht gegenüber seinem Sohn auf die 20 Taggelder angewiesen zu sein (Urk. 1 S. 5), rechtfertigt keine weitere Reduktion der Einstelldauer, da diese Gegebenheit auf das Fehlverhalten keinen Einfluss hatte .

In der verfügten Einstelldauer kann somit insgesamt weder eine Ermessensüberschreitung noch eine Verletzung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit erblickt werden.

E. 6

Nach dem Gesagten ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 11. Juni 2018 (Urk. 2) nicht zu beanstanden. Die dagegen erhobene Beschwerde ist folglich abzuweisen. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.____ - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) - seco - Direktion für Arbeit sowie an: - ALK 01 001 Zürich-City 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 Zürich Die Einzelrichterin Der Gerichtsschreiber Fehr Würsch

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