

Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

8C 822/2015

Urteil vom 14. Januar 2016

I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Maillard, Präsident,
Bundesrichter Ursprung, Wirthlin,
Gerichtsschreiberin Polla.

Verfahrensbeteiligte

A._____,
vertreten durch Fürsprecherin Esther Ebinger-Michel,
Beschwerdeführer,

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse des Kantons Aargau, Bahnhofstrasse 78, 5000 Aarau,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Arbeitslosenversicherung,

Beschwerde gegen den Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons Aargau vom 22. September 2015.

Sachverhalt:

A.

Der 1969 geborene A._____ war seit Februar 2012 Geschäftsführer der B._____ Suisse SA. Im gegenseitigen Einvernehmen wurde das Arbeitsverhältnis auf den 31. Dezember 2014 wegen des Rückzugs der Automarke B._____ vom europäischen Markt beendet. Die Parteien vereinbarten zusätzlich zu einer Abgangsschädigung, die sich auf Fr. 36'266.- belief, die Zahlung eines "Retention Cash Grants" in der Höhe von Fr. 332'800.-. Am 9. Februar 2015 meldete sich A._____ bei der Arbeitslosenversicherung zum Leistungsbezug an. Mit Verfügung vom 2. März 2015 verneinte die Öffentliche Arbeitslosenkasse des Kantons Aargau einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung in der Zeit vom 10. Februar 2015 bis 15. Juni 2016. Dies mit der Begründung, dem Versicherten seien bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nebst dem Lohn weitere Leistungen in der Höhe von Fr. 369'066.- ausgerichtet worden. Die Arbeitslosenkasse habe davon, nach einem Abzug des Höchstbetrags von Fr. 126'000.-, Fr. 243'066.- insofern zu berücksichtigen, als dieser Betrag zu einem nicht anrechenbaren Arbeitsausfall für die Dauer von 17.52 Monaten führe. Nach Ablauf dieser Zeitspanne bestehe, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt seien, Anspruch auf Arbeitslosentaggeld. Daran hielt die Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid vom 12. Mai 2015 fest. Seit 10. August 2015 ist A._____ bei C._____ Center Europe angestellt, weshalb er sich auf diesen Zeitpunkt hin von der Arbeitslosenversicherung abmelden konnte.

B.

Die gegen den Einspracheentscheid vom 12. Mai 2015 geführte Beschwerde wies das Versicherungsgericht des Kantons Aargau mit Entscheid vom 22. September 2015 ab, soweit es darauf eintrat.

C.

A. _____ lässt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten führen und beantragen, in Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids und des Einspracheentscheids vom 12. Mai 2015 seien ihm ab 10. Februar 2015 Taggelder der Arbeitslosenversicherung zuzusprechen.

Ein Schriftenwechsel wurde nicht durchgeführt.

Erwägungen:

1.

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten (Art. 82 ff. BGG) kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG), und kann deren Sachverhaltsfeststellung von Amtes wegen nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG).

2.

2.1. Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt u.a. voraus, dass die versicherte Person ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 8 Abs. 1 lit. a in Verbindung mit Art. 10 AVIG) und einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 8 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 11 AVIG). Der Arbeitsausfall ist gemäss Art. 11 Abs. 1 AVIG anrechenbar, wenn er einen Verdienstaufschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinanderfolgende volle Arbeitstage dauert. Ein Arbeitsausfall, für den der arbeitslosen Person Lohnansprüche oder Entschädigungsansprüche wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses zustehen, ist nicht anrechenbar (Art. 11 Abs. 3 AVIG). Der Arbeitsausfall ist überdies so lange nicht anrechenbar, als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers den durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Verdienstaufschlag decken (Art. 11a Abs. 1 AVIG) und den Höchstbetrag gemäss Art. 3. Abs. 2 AVIG von Fr. 126'000.- übersteigen (Art. 11a Abs. 2 AVIG). Als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers bei der Auflösung des privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses gelten sämtliche Leistungen, die nicht Lohn- oder Entschädigungsansprüche nach Art. 11 Abs. 3 AVIG darstellen (Art. 10a AVIG; Weisung des SECO vom Oktober 2012, AVIG-Praxis ALE B105 und B122 f.). Bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen führen sodann gemäss Art. 10h Abs. 1 AVIG über das tatsächliche und rechtliche Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus erbrachte Leistungen des Arbeitgebers ebenfalls zumindest solange zu einem Ausschluss der Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls, wie dieses Entgelt den Einkommensverlust bis zum ursprünglich frühestmöglichen gesetzlichen oder vertraglichen Vertragsende entschädigt (vgl. hierzu auch BGE 139 V 384). Übersteigen die Leistungen des Arbeitgebers den Betrag des der versicherten Person bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten Lohnes, so sind die Bestimmungen über die freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers nach Art. 11a AVIG anwendbar (Art. 10h Abs. 2 AVIG; BGE 141 V 462 E. 3 S. 428 f.).

2.2. Der seit 1. Juli 2003 in Kraft stehende Art. 11a AVIG legt einen gesetzlichen Grenzbetrag für die Berücksichtigung der freiwilligen Arbeitgeberleistung bei der Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls fest und nur die darunter liegenden Leistungen bleiben unberücksichtigt (vgl. BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, N. 1 ff. zu Art. 11a AVIG). Der Gesetzgeber führte diese Regelung ein, weil es als stossend empfunden wurde, dass Versicherte, die ausserordentlich hohe Leistungen von ihrem ehemaligen Arbeitgeber beziehen, vom ersten Tag an Arbeitslosenentschädigung erhalten (Botschaft zu einem revidierten Arbeitslosenversicherungsgesetz vom 28. Februar 2001, BBl 2001 II 2245 ff.; Urteile 8C 568/2007 vom 19. Juni 2008 E. 3.4 4A 670/2010 vom 4. April 2011 E. 5.3 und 8C 233/2012 vom 5. Juni 2012 E. 3.1), eine volle Anrechnung freiwilliger Leistungen an die Taggelder der Arbeitslosenversicherung aber dazu führen würde, dass in Sozialplänen keine Abgangsentschädigungen mehr vorgesehen würden (Amtl. Bull. 2001 S. 395).

3.

3.1. Das kantonale Gericht erwog, laut Arbeitsvertrag vom 3. Februar 2012 mit der B._____ Suisse SA sei ein monatliches Bruttosalär als Sales Manager in der Höhe von Fr. 11'600.- vereinbart worden. Im Hinblick auf die Einstellung des Neuwagenverkaufsgeschäfts von B._____ Europe in Europa hätten die Arbeitgeberin und der Beschwerdeführer am 8. Januar 2014 eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den 31. Dezember 2015 unterzeichnet. Am 28. August 2014 sei diese unter Beibehaltung der übrigen Bestimmungen dahingehend abgeändert worden, dass die Parteien überein gekommen seien, das Arbeitsverhältnis bereits auf den 31. Dezember 2014 zu beenden. Vereinbarungsgemäss habe der Beschwerdeführer ein monatliches Bruttoeinkommen, eine Jahresendzulage pro rata temporis, weitere Zulagen und einen Ersatz der angefallenen Spesen (gemäss Absprache) erhalten. Nebst einer Abgangsentschädigung im Umfang von Fr. 36'266.- habe die Gesellschaft bei Vertragsende überdies einen "brutto Retention Cash Grant" von Fr. 332'800.- unter der Bedingung geleistet, dass der Beschwerdeführer bis dahin seine im Zusammenhang mit dem Firmenrückzug umschriebenen Pflichten zufriedenstellend erfüllt habe. Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte er diesen Anspruch verloren; ein reduzierter Anspruch hätte bestanden, wenn er eine angebotene, angemessene Position in einer anderen Gruppengesellschaft angenommen hätte. Die Arbeitgeberin habe in der Arbeitgeberbescheinigung vom 10. Februar 2015 den "Retention Cash Grant" sodann als Gratifikation und die Abgangsentschädigung als zusätzliche finanzielle Leistung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgeführt. Die Beurteilung der Pflichterfüllung sei im alleinigen Ermessen der Arbeitgeberin gelegen. Zusätzlich sei die Leistung in Abhängigkeit zu einer allfälligen Weiterbeschäftigung in einer Gesellschaft der D._____ Gruppe gestanden. Ein Salär sei demgegenüber unabhängig von der Beurteilung der Pflichterfüllung und der Weiterbeschäftigung für die geleistete Arbeit geschuldet worden. Damit besitze die Zuwendung keinen Lohncharakter, sondern erfülle vielmehr die Funktion einer Abgangsentschädigung.

3.2. Der Beschwerdeführer wendet sich gegen die Qualifikation des "Retention Cash Grants" als freiwillige Entschädigung gemäss Art. 11a AVIG; es handle sich dabei um eine Lohnzahlung. Wenn er hierzu darlegt, als die E._____ Corporation im Dezember 2013 entschieden habe, den Verkauf von B._____ Neuwagen in der Schweiz einzustellen, habe die Arbeitgeberin befürchtet, dass die Arbeitnehmer die B._____ Suisse SA vorzeitig verlassen würden und somit nicht mehr bis zum Abschluss der Einstellung des Neuwagenverkaufsgeschäfts zur Verfügung stünden, wird damit gerade nicht der Lohncharakter, sondern die Freiwilligkeit der Leistung im Zusammenhang mit der Vertragsbeendigung betont. Mit dem "Retention Cash Grant" beabsichtigte die Unternehmung, den Beschwerdeführer bis zum vereinbarten Vertragsende an sich zu binden. Die Zuwendung in Bargeldform sollte im Sinne einer Durchhalteprämie das Verbleiben der benötigten Mitarbeiter an der Arbeitsstelle für den ordentlichen Rückzug aus dem Marktsegment bis zum vereinbarten Termin sicherstellen. Sie war ohne Frage mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses verknüpft und wurde erst nach pflichtgemässer Erfüllung der mit der Aufgabe des Neuwagenverkaufsgeschäfts verbundenen Aufgaben auf Ende des

Arbeitsvertrags ausbezahlt. In der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom 8. Januar 2014 wird denn auch zwischen dem zustehenden Bruttolohn (als Entgelt für geleistete Arbeit) und der Abgangsentschädigung sowie des "Retention Cash Grants" in der Höhe von Fr. 332'800.- unterschieden, wobei die Abgangsentschädigung sowie der "Retention Cash Grant" mit Vorbehalten versehen wurden. Wie die Vorinstanz bereits zutreffend ausführte, geht der Leistungsanspruch hinsichtlich der Abgangsentschädigung und des "Retention Cash Grants" vollständig unter, wenn Arbeitgeberin oder Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis im Sinne von Art. 4 der Vereinbarung vor Vertragsende beenden oder er besteht teilweise, wenn eine angemessene Position in einer anderen Gesellschaft der D._____ Gruppe für die Zeit nach Vertragsende angeboten und angenommen wird. Hierin zeigt sich deutlich der fehlende Lohncharakter des "Retention Cash Grants". Wäre dieser als Lohn für zusätzliche Leistungen zu verstehen, ginge der Anspruch nicht in den in Art. 4 der Vereinbarung umschriebenen Fällen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter, sondern bestünde anteilmässig bis Vertragsende, bzw. bestünde bei einer Stellenannahme im dargelegten Sinn ausschliesslich bis Vertragsende.

Weiter ist der "Retention Cash Grant" nur bei zufriedenstellender Leistung geschuldet, welche Beurteilung im alleinigen Ermessen der Gesellschaft lag (Art. 2 Ziffer 3 der Vereinbarung). Diese einzelvertragliche Vereinbarung im Rahmen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellt - ebenso wie die Abgangsentschädigung -

eine die Folgen der Kündigung in finanzieller Hinsicht abfedernde, vom Willen der Arbeitgeberin abhängige Massnahme dar (zur Freiwilligkeit als entscheidendes Kriterium: vgl. THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2315 Rz. 168). Die vorinstanzliche Qualifikation des "Retention Cash Grants" sowie der Abgangsentschädigung als nicht Lohn- oder Entschädigungsansprüche nach Art. 11 Abs. 3 AVIG, sondern als freiwillige Zuwendungen der Arbeitgeberin im Sinne von Art. 11a AVIG (in Verbindung mit Art. 10a AVIV), lässt sich daher nicht beanstanden. Im Umfang von Fr. 243'066.- (Fr. 332'800 + Fr. 36'266.-, reduziert um den Höchstbetrag von Fr. 126'000.- [Art. 11a Abs. 2 AVIG in Verbindung mit Art. 3 Abs. 2 AVIG]) liegt demzufolge ein nicht anrechenbarer Arbeitsausfall vor. Die vorinstanzliche Verneinung des Arbeitslosenentschädigungsanspruchs für den ermittelten Zeitraum ist rechters.

4.

Die Gerichtskosten werden dem unterliegenden Beschwerdeführer auferlegt (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 500.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien, dem Versicherungsgericht des Kantons Aargau, dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und dem Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Aargau schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 14. Januar 2016

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Maillard

Die Gerichtsschreiberin: Polla