Kantonsgericht
Basel-Landschaft
Abteilung Sozialversicherungsrecht

Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 24. März 2025 (715 24 196)

Arbeitslosenversicherung

Insolvenzentschädigung: Keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Gesetzes wegen oder durch Kündigung vor Eintritt der Insolvenz, Anspruch auf Insolvenzentschädigung jedoch zufolge konkludenter Freistellung verneint, da die versicherte Person vermittlungsfähig und in der Lage war, die Kontrollvorschriften zu erfüllen.

Besetzung	Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin Tina Gerber
Parteien	**A.____**, Beschwerdeführerin, vertreten durch Unia Aargau-Nordwestschweiz, Regionalsekretariat, Rebgasse 1, Postfach, 4005 Basel gegen **Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland**, Bahnhofstrasse 32, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin
Betreff	Insolvenzentschädigung

A. Die 1993 geborene A.____ war seit dem 1. Juni 2021 in einem Pensum von 70% bis 100% zu einem vertraglich vereinbarten Stundenlohn von Fr. 20.-- zuzüglich Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie einem Anteil an den 13. Monatslohn bei der Einzelunternehmung

B.____ in der Unterhaltsreinigung angestellt. Der Einzelunternehmer C.____ verstarb am 23. März 2023, während die Versicherte krankgeschrieben war. Vom 27. Mai 2023 bis 1. September 2023 bezog die Versicherte Mutterschaftsentschädigung. Am 16. November 2023 wurde über der Einzelunternehmung der Konkurs eröffnet. A.____ stellte am 16. Januar 2024 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Antrag auf Insolvenzentschädigung für die Zeit vom 16. Juli 2023 bis 16. November 2023. Mit Verfügung Nr. XXX/XXXX vom 4. April 2024 lehnte die Arbeitslosenkasse einen Anspruch auf Insolvenzentschädigung mangels Glaubhaftmachung der Lohnforderung ab. Eine dagegen erhobene Einsprache wurde mit Entscheid vom 12. Juni 2024 abgewiesen. Darin wurde zusätzlich ausgeführt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Versicherten und der Einzelunternehmung B.____ mit dem Tod des Einzelunternehmers auch ohne Kündigung aufgelöst worden sei. Danach habe die Versicherte Mutterschaftsentschädigung bezogen. Es liege kein Lohnausfall und kein Insolvenzereignis vor. Selbst unter der Annahme, dass das Arbeitsverhältnis mangels expliziter Kündigung nicht geendet habe, könne die Versicherte nicht glaubhaft darlegen, dass sie ihre Arbeitskraft angeboten habe.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A.____, vertreten durch Lucie Jakob, Fachspezialistin Recht, Unia Aargau-Nordwestschweiz, am 3. Juli 2024 Beschwerde ans Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte, es sei die Beschwerdegegnerin in Aufhebung des Einspracheentscheids vom 12. Juni 2024 zu verpflichten, ihr die gesetzlichen Leistungen bzw. die beantragte Insolvenzentschädigung in der Höhe von Fr. 12'734.60 nebst Zins zu 5% seit dem 16. Januar 2024 auszurichten, abzüglich der bereits geleisteten Mutterschaftsentschädigung für den Zeitraum vom 27. Mai 2023 bis 1. September 2023; unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung führte die Beschwerdeführerin im Wesentlichen aus, dass ihr nie formell gekündigt worden sei. Sie sei nie über den Zustand des Unternehmens informiert worden. Die wiederholten Kontakte mit der Lebenspartnerin des Verstorbenen und Zeichnungsberechtigten des Unternehmens seien als Arbeitsangebot zu werten.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss in ihrer Vernehmlassung vom 23. September 2024 auf Abweisung der Beschwerde. Mit dem Tod des Einzelunternehmers sei das Unternehmen mitsamt sämtlicher Arbeitsverträge untergegangen. Die Beschwerdeführerin habe Kenntnis über den Tod des Firmeninhabers und darüber, dass die Arbeitsverhältnisse deswegen nicht fortgeführt werden würden, gehabt. Ungeachtet einer – ohnehin nicht notwendigen – expliziten Kündigung habe der Beschwerdeführerin aufgrund des reservierten, untätigen und ablehnenden Verhaltens der mitzeichnungsberechtigten Lebenspartnerin des Einzelunternehmers klar sein müssen, dass auf eine weitere Zusammenarbeit per sofort verzichtet werde. Die Beschwerdeführerin habe während der Zeit der Krankschreibung und des Mutterschaftsurlaubs keinen Lohnausfall erlitten. Sodann sei in rechtlicher Hinsicht nicht erstellt, dass die Versicherte in der Zeit danach ihre Arbeitskraft genügend angeboten habe.

D. Mit Verfügung vom 8. Oktober 2024 wurde der vorliegende Fall dem Präsidium des Kantonsgerichts zur Beurteilung überwiesen.

Der Präsident zieht **i n E r w ä g u n g**:

1. Gemäss den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 58 ATSG das Gericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat. Laut Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 kann der Bundesrat die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts für den Bereich der Arbeitslosenversicherung in Abweichung von Art. 58 ATSG regeln. Auf der Grundlage dieser Delegationsnorm hat der Bundesrat Art. 128 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 erlassen, wonach sich die Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts sinngemäss nach Art. 77 AVIV richtet. Gemäss Art. 77 AVIV i.V.m. Art. 53 Abs. 1 AVIG bestimmt sich die örtliche Zuständigkeit für den Bereich der Insolvenzentschädigung in der Regel nach dem Ort des zuständigen Betreibungs- und Konkursamtes. Vorliegend war für das Konkursverfahren über die B.____ das Konkursamt Basel-Landschaft zuständig, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts Basel-Landschaft zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Es ist somit auch sachlich zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Auf die – im Übrigen frist- und formgerecht erhobene – Beschwerde der Versicherten vom 3. Juli 2024 ist demnach einzutreten.

2. Streitig und zu prüfen ist, ob die Kasse den Anspruch der Beschwerdeführerin auf Insolvenzentschädigung für entgangene Lohnzahlungen zu Recht abgelehnt hat.

3.1 Laut Art. 51 Abs. 1 AVIG haben beitragspflichtige Arbeitnehmende von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die in der Schweiz der Zwangsvollstreckung unterliegen oder in der Schweiz Arbeitnehmende beschäftigen, Anspruch auf Insolvenzentschädigung, wenn gegen ihre Arbeitgeber der Konkurs eröffnet wird und ihnen in diesem Zeitpunkt Lohnforderungen zustehen (lit. a) oder der Konkurs nur deswegen nicht eröffnet wird, weil sich infolge offensichtlicher Überschuldung des Arbeitgebers kein Gläubiger bereit findet, die Kosten vorzuschiessen (lit. b), oder sie gegen ihren Arbeitgeber für Lohnforderungen das Pfändungsbegehren gestellt haben (lit. c). Der gesetzliche Zweck der Insolvenzentschädigung besteht im Schutz der Lohnguthaben der Arbeitnehmenden und soll diesen im Konkursfall ihres Arbeitgebers den Lebensunterhalt garantieren. Damit soll vermieden werden, dass die betroffenen Arbeitnehmenden durch den Verlust ihrer Lohnforderungen in ihrer Existenz bedroht werden (BGE 114 V 56 E. 3c).

3.2 Nach Art. 52 Abs. 1 AVIG deckt die Insolvenzentschädigung für das gleiche Arbeitsverhältnis Lohnforderungen für höchstens die letzten vier Monate des Arbeitsverhältnisses vor der Konkurseröffnung des Arbeitgebers, für jeden Monat jedoch nur bis zum Höchstbetrag nach

Art. 3 Abs. 2 AVIG. Als Lohn gelten auch die geschuldeten Zulagen. Wird über den Arbeitgeber der Konkurs eröffnet, so müssen die Arbeitnehmenden ihren Entschädigungsanspruch gemäss Art. 53 Abs. 1 AVIG spätestens 60 Tage nach Veröffentlichung des Konkurses im Schweizerischen Handelsamtsblatt bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse stellen, die am Ort des Konkursamts zuständig ist.

3.3 Nach der Rechtsprechung deckt die Insolvenzentschädigung nur Lohnforderungen, die sich auf geleistete Arbeit beziehen. Der rechtliche Bestand eines Arbeitsverhältnisses allein ist kein taugliches Kriterium für die Beantwortung der Frage, ob Ansprüche für geleistete Arbeit im Sinne von Art. 51 ff. AVIG geschuldet sind. Massgebend für die Abgrenzung des Anspruchs auf Insolvenzentschädigung von demjenigen auf Arbeitslosenentschädigung ist, ob die versicherte Person in der fraglichen Zeit vermittlungsfähig war (Art. 15 Abs. 1 AVIG) und die Kontrollvorschriften (Art. 17 AVIG) erfüllen konnte. Ist dies zu bejahen, so besteht kein Anspruch auf Insolvenzentschädigung (Urteil des Bundesgerichts vom 15. April 2005, C 217/2004, E. 3.1 mit zahlreichen Hinweisen; BGE 111 V 269 E. 1a).

3.4 Dem Tatbestand der Lohnansprüche für geleistete Arbeit im Sinne von Art. 51 ff. AVIG hat die Rechtsprechung diejenigen Fälle gleichgestellt, in denen der Arbeitnehmer nur wegen Annahmeverzugs des Arbeitgebers im Sinne von Art. 324 Abs. 1 OR keine Arbeit mehr leisten konnte (Urteil des Bundesgerichts vom 15. April 2005, C 217/2004, E. 3.2; vgl. BGE 111 V 269; SVR 1996 ALV Nr. 59 S. 181: vgl. auch BGE 125 V 495 E. 3b; THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, Rz 620). Dies ist namentlich zu bejahen, wenn sich die arbeitnehmende Peron in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet und sich beim Arbeitgeber um Arbeitszuweisung bemüht, von diesem jedoch hingehalten wird. In diesen Fällen ist die versicherte Person nicht arbeitslos und nicht vermittlungsfähig, weshalb ein Anspruch auf Insolvenzentschädigung bejaht werden kann (BGE 111 V 269 E. 2; vgl. auch: Weisung AVIG IE [AVIG-Praxis IE] www.arbeit.swiss/secoalv, vorliegend anwendbar in der ab 1. Juli 2024 geltenden Fassung, Ziff. A 5).

4. Streitig und zu prüfen ist in einem ersten Schritt, ob zwischen der Beschwerdeführerin und dem Arbeitgeber im Zeitpunkt der Insolvenz (noch) ein Arbeitsverhältnis bestand.

4.1 Die Beschwerdegegnerin geht davon aus, dass das Einzelunternehmen mitsamt sämtlicher Arbeitsverträge mit dem Tod des Unternehmers untergegangen ist. Die Verselbstständigung des Einzelunternehmens ist in der Schweizerischen Rechtsordnung bloss ansatzweise erkennbar (ARTHUR MEIER-HAYOZ/PETER FORSTMOSER/ROLF SETHE, Schweizerisches Gesellschaftsrecht, 12. Auflage, Bern 2018, § 26 Rz. 20). So sind die Rechte und Pflichten des Unternehmens grundsätzlich nicht von denjenigen des Einzelunternehmers abgrenzbar. Stirbt der Einzelunternehmer, sind die Erben gemäss Art. 39 Abs. 2 der Handelsregisterverordnung (HRegV) vom 17. Oktober 2007 zwar verpflichtet, die Löschung im Handelsregister anzumelden. Eine Vererbung des Einzelunternehmens ist nicht möglich und eine allfällige Übertragung auf die Erben erfolgt auf dem Weg der Löschung und Neubegründung (FLORIAN S. JÖRG, in: Kunz/Arter/Jörg [Hrsg.], Entwicklungen im Gesellschaftsrecht VII, Bern 2012, S. 101). Die mit

dem Unternehmen verbundenen Rechte und Pflichten gehen indessen mit dem Tod des Einzelunternehmers nicht unter, sondern auf die Erbengemeinschaft über (JÖRG, a.a.O., S. 105). Dies gilt – abgesehen von vorliegend nicht einschlägigen Ausnahmen – auch für die mit dem Unternehmen verbundenen Arbeitsverträge (Art. 338a Abs. 1 i.V.m. Art. 333 Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [Fünfter Teil: Obligationenrecht] vom 30. März 1911 [OR]). Entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin wurde das Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin mit ihrem Arbeitgeber nicht bereits durch den Tod des Einzelunternehmers aufgelöst. Vielmehr bestand es als Teil des Nachlasses fort.

4.2 Den vorliegenden Akten ist zu entnehmen, dass die Erben des Einzelunternehmers das Erbe ausgeschlagen haben. Gemäss Art. 573 Abs. 1 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB) gelangt die Erbschaft zur Liquidation an das Konkursamt (vgl. auch Art. 193 des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG) vom 11. April 1889). Es ist davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis als Teil der Liquidationsmasse weiterbesteht und das Kündigungsrecht nunmehr beim Konkursamt liegt (vgl. ROLAND BACHMANN, Das Arbeitsverhältnis im Konkurs des Arbeitgebers, Bern 2005, S. 3 und 106 ff.). Indessen liegt im vorliegenden Verfahren auch keine Kündigung durch das Konkursamt vor.

4.3 Nach dem Ausgeführten steht fest, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und dem Einzelunternehmen B.____ nicht von Gesetzes wegen untergegangen ist. Ebenso wenig liegt eine explizite Kündigung vor. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass sich die Beschwerdeführerin vom 27. Februar 2023 bis 1. September 2023 ohnehin im Kündigungsschutz befand, weshalb eine in dieser Zeit ausgesprochene Kündigung nichtig gewesen wäre (Art. 336c Abs. 1 und 2 OR). Doch auch in der Zeit danach kann nicht von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden. Sofern die Beschwerdegegnerin annimmt, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin aufgrund des ablehnenden Verhaltens der Lebenspartnerin und im Einzelunternehmen Zeichnungsberechtigte im Sommer 2023 hätte deutlich werden müssen, kann ihr nicht gefolgt werden. Zwar bedarf die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses von Gesetzes wegen keiner Form. Es kann jedoch – wie hier (vgl. Arbeitsvertrag vom 5. Januar 2022) –Schriftlichkeit vorgesehen sein. Wurde für die Kündigung Schriftlichkeit vereinbart, so stellt diese vermutungsweise ein Gültigkeitserfordernis und nicht bloss eine Beweisvorschrift dar (MANFRED REHBINDER, in: Berner Kommentar Band VI Obligationenrecht, 2. Auflage, Bern 2014, Art. 335 N 6 mit Hinweisen; BGE 128 III 212 E. 2). Überdies ist aufgrund des Erbgangs mit Erbausschlagung unklar, ob die mitzeichnungsberechtigte Lebenspartnerin im massgeblichen Zeitpunkt überhaupt berechtigt gewesen ist, die Kündigung (konkludent oder schriftlich) auszusprechen.

4.4 Im Sinne eines Zwischenergebnisses ist damit festzustellen, dass sich die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Konkurseröffnung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit dem Einzelunternehmen B.____ befand.

5. Voraussetzung für den Anspruch auf Insolvenzentschädigung ist ferner, dass die versicherte Person offene Lohnforderungen gegenüber dem konkursiten Arbeitgeber hat.

5.1 Die Beschwerdeführerin macht für die Zeit vom 16. Juli 2023 bis 16. November 2023 offene Lohnforderungen geltend. Den Akten ist indessen zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin vom 27. Mai 2023 bis 30. August 2023 Mutterschaftsentschädigung bezogen hat. Wie die Beschwerdegegnerin in ihrer Vernehmlassung vom 23. September 2024 zu Recht ausführt, ist der Versicherten aufgrund des Erwerbsersatzeinkommens in der Zeit vom 16. Juli 2023 bis 30. August 2023 kein Lohn entgangen, zumal der Arbeitsvertrag vom 5. Januar 2022 keinen weitergehenden Lohnanspruch zur Mutterschaftsentschädigung vorsieht.

5.2 Für die Zeit vom 1. September 2023 bis 16. November 2023 ist unter den Parteien umstritten, ob der Versicherten für geleistete Arbeit Lohnforderungen zustehen (vgl. E. 3.3 hiervor) bzw., ob sie dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft rechtsgenüglich angeboten hat, was der geleisteten Arbeit gleichzustellen wäre (E. 3.4 hiervor). Tatsächlich ist aufgrund der vorliegenden Akten und namentlich der von der Beschwerdeführerin eingereichten Kontakte mit der mitzeichnungsberechtigten Lebenspartnerin fraglich, ob die Beschwerdeführerin ihre Arbeitskraft genügend angeboten hat. Die Beschwerdegegnerin bringt grundsätzlich zu Recht vor, dass die belegten Kontakte sich augenscheinlich hauptsächlich auf die Auszahlung von Lohn bzw. wohl Lohnersatz beziehen. Es wäre von der Arbeitslosenkasse jedoch zu erwarten gewesen, im Rahmen ihrer Untersuchungspflicht diesbezüglich weitere Abklärungen, namentlich eine Rückfrage bei der Lebenspartnerin, zu tätigen (vgl. BGE 146 V 240 E. 8.1 mit zahlreichen Hinweisen). Indessen stellt sich aufgrund der vorliegenden Konstellation mit dem Tod des Einzelunternehmers und der unklaren Erbsituation auch die Frage, wem die Arbeitsleistung der Versicherten überhaupt hätte angeboten werden müssen. Die Frage kann indessen offengelassen werden, wie sich nachfolgend zeigt.

5.3 Wie in Erwägung 3.3 hiervor ausgeführt, ist für den Anspruch auf Insolvenzentschädigung massgeblich, dass die versicherte Person im massgeblichen Zeitraum nicht vermittlungsfähig gewesen ist. Verzichtet der Arbeitgeber – wie bei einer Freistellung – auf die Arbeitsleistung der arbeitnehmenden Person, muss diese ihre Arbeitskraft nicht mehr anbieten (BGE 118 II 140 E. 1a). In diesen Fällen ist sie nach der Rechtsprechung aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht grundsätzlich vermittlungsfähig und hat sich den Kontrollvorschriften zu unterziehen (BGE 132 V 82 E. 3.2; Urteil des Bundesgerichts vom 15. April 2005, C 217/04, E. 5.2 mit Hinweisen). Ein solcher Fall ist vorliegend anzunehmen, zumal die Voraussetzungen für eine Freistellung weniger streng zu beurteilen sind als diejenigen für eine Kündigung. Nach dem Tod des Einzelunternehmers wurde sämtlichen Arbeitnehmerinnen mit Ausnahme der Beschwerdeführerin gekündigt und der Geschäftsbetrieb wurde eingestellt. Obschon die Beschwerdeführerin darüber nicht persönlich vom Arbeitgeber informiert wurde, hatte sie – wie sie selbst ausführt – doch Kenntnis von den Umständen. Aufgrund des Verhaltens der Lebenspartnerin und Zeichnungsberechtigten während des Mutterschaftsurlaubs hätte ihr klar sein müssen, dass sie beim Arbeitgeber keine weiteren Einsätze zu erwarten hat und somit – trotz laufendem Arbeitsverhältnis – von der Erbringung von Arbeitsleistung freigestellt war. Davon scheint auch die Beschwerdeführerin selbst auszugehen, wenn sie in ihrer Beschwerde ausführt, dass die Zurückweisung des Kontakts und die Auskunftsverweigerung durch die Zeichnungsberechtigte und durch den Treuhänder als Ablehnung des Arbeitsangebots zu werten

seien. Wird jedoch von einer Freistellung bzw. einem Verzicht des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin ausgegangen, so war sie in der Zeit nach dem Mutterschaftsurlaub ab 1. September 2023 nach der zitierten Rechtsprechung vermittlungsfähig. Diesfalls besteht kein Anspruch auf Insolvenzentschädigung (vgl. auch: NUSSBAUMER, a.a.O., Rz 621 mit Hinweisen). Zu prüfen wäre vielmehr, ob die Beschwerdeführerin Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hätte, da sie vermittlungsfähig und in der Lage war, die Kontrollvorschriften zu erfüllen. Dies bildet indes nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens (vgl. UELI KIESER, Das Verwaltungsverfahren in der Sozialversicherung, Zürich 1999, Rz. 188), weshalb eine Beurteilung der Arbeitslosenkasse zu überlassen ist.

5.4 Nach dem Ausgeführten ist zusammenfassend festzustellen, dass die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf Insolvenzentschädigung hat. Die Beschwerde erweist sich insofern als unbegründet und ist abzuweisen.

6. Gemäss Art. 61 lit. f^{bis} ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Eine Parteientschädigung wird nicht ausgerichtet.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

://: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen.

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.