

Le fait, pour un employé, d'avoir reçu une évaluation professionnelle qui déclare simplement « remplit les exigences et atteint les objectifs » alors que cet employé est considéré comme un bon, voire très bon élément, d'avoir été accusé injustement d'un acte répréhensible ou encore certaines divergences entre des certificats de travail intermédiaires **ne suffisent pas pour justifier d'un mobbing** (c. 5). Il n'est pas possible de retenir qu'un poste de travail n'est pas convenable pour des motifs de santé au sens de l'art. 16 al. 2 let. c LACI **sans avoir produit de certificat médical** ou d'autres preuves appropriées (c. 5). Le TF confirme qu'il est possible de s'écarter de la lettre de l'art. 45 al. 4 let. a OACI en qualifiant l'abandon d'un emploi convenable sans être assuré d'avoir retrouvé une place de travail de faute moyenne. Le TF n'a en outre pas à examiner la quotité des 20 jours retenus à titre de sanction (c. 6).

Auteure : Rebecca Grand, avocate à Lausanne

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Glarus vom 14. Dezember 2017 (VG:2017.00089).

Sachverhalt:

A.

A. war seit dem 1. Januar 2014 beim Kanton B. als Polizist angestellt. Er kündigte seinen Arbeitsvertrag am 29. August 2016 auf den 28. Februar 2017. Am 1. April 2017 trat er eine neue Stelle als Versicherungs- und Vorsorgeberater an. Am 27. Februar 2017 meldete er sich bei der Arbeitslosenversicherung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung an. Er gab an, dass er wegen Mobbing gekündigt habe. Die Unia Arbeitslosenkasse stellte ihn mit Verfügung vom 21. März 2017 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Mit Einspracheentscheid vom 7. September 2017 reduzierte sie die Einstelldauer auf 20 Tage.

B.

Die dagegen erhobene Beschwerde wies das Verwaltungsgericht des Kantons Glarus mit Entscheid vom 14. Dezember 2017 ab.

C.

A. führt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten mit dem Antrag, es sei von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen oder die Einstelldauer zu reduzieren.

Ein Schriftenwechsel wurde nicht durchgeführt.

Erwägungen:

1.

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten (Art. 82 ff. BGG) kann wegen Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 f. BGG erhoben werden. Das Bundesgericht legt seinem Urteil

den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung 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.

Streitig und zu prüfen ist, ob die vorinstanzlich bestätigte Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zufolge Auflösung eines (zumutbaren) Arbeitsverhältnisses ohne Zusicherung einer anderen Stelle vor Bundesrecht standhält.

3.

Das kantonale Gericht hat die für die Beurteilung massgeblichen gesetzlichen Bestimmungen und die dazu ergangene Rechtsprechung (Art. 16 AVIG; Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG; Art. 44 lit. b AVIV; BGE 124 V 62 E. 3b S. 63) zutreffend dargelegt. Richtig sind auch die Ausführungen über die nach Massgabe des Verschuldens zu bemessende (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG) Einstellungsdauer (Art. 45 Abs. 3 und 4 AVIV). Es wird darauf verwiesen.

Hervorzuheben ist, dass die behauptete Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses vor dem Hintergrund des Art. 16 Abs. 1 AVIG zu beurteilen ist, wonach grundsätzlich jede Arbeit zumutbar ist, es sei denn, einer der in Abs. 2 dieser Bestimmung abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände liege vor (BGE 124 V 62 E. 3b S. 63). Dabei wird in beweisrechtlicher Hinsicht die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet (Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2516 Rz. 838; ARV 2012 Nr. 13 S. 297 E. 3.2; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; Urteil 8C_348/2017 vom 5. Juli 2017 E. 4.3). Nach der Rechtsprechung ist die Zumutbarkeit zum Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz strenger zu beurteilen als die Zumutbarkeit zur Annahme einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238 mit Hinweisen). Ein schlechtes Arbeitsklima oder Spannungen zwischen der versicherten Person und Arbeitskollegen oder Vorgesetzten begründen noch keine Unzumutbarkeit (vgl. BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 239 mit Hinweis). Sie können allenfalls im Rahmen der Verschuldensbeurteilung Berücksichtigung finden (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 324 E. 2a; Urteile 8C_742/2013 vom 27. November 2013 E. 4.1; C 133/03 vom 29. Oktober 2003 E. 3.2).

4.

Die Vorinstanz stellte fest, dass der Beschwerdeführer seine Arbeitsstelle als Polizist gekündigt habe, weil er sein Arbeitsverhältnis zunehmend als konfliktbeladen und belastend erlebt habe. Seinen Mobbingvorwurf habe er damit begründet, dass er in einer Mitarbeitendenbeurteilung nur als gut ("erfüllte die Anforderungen und erreichte die Ziele") statt wie von ihm erwartet als sehr gut oder sogar vorzüglich qualifiziert worden sei; ferner damit, dass ihm bei einem Vorfall zu Unrecht ein Fehlverhalten vorgeworfen worden und dass es zu Differenzen bezüglich eines Zwischenzeugnisses gekommen sei. Das kantonale Gericht erachtete es als nicht unzumutbar, trotz dieser Umstände bis zum Auffinden einer neuen Stelle am Arbeitsplatz zu verbleiben. Es bestätigte auch das von der Arbeitslosenkasse im Einspracheentscheid angenommene mittelschwere Verschulden und die von ihr auf 20 Tage festgesetzte Einstelldauer.

5.

Was die tatsächlichen Feststellungen des kantonalen Gerichts über die Verhältnisse am vormaligen Arbeitsplatz betrifft, rügt der Beschwerdeführer, dass zu Unrecht die von ihm angerufene Zeugin, die Vertreterin der offiziellen Mobbingstelle des Kantons B., nicht befragt worden sei.

Mobbing ist nach einer auch vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (Urteile 8C_826/2009 vom 1. Juli 2010 E. 4.2; 4A_32/2010 vom 17. Mai 2010 E. 3.2; 4A_245/2009 vom 6. April

2010 E. 4.2, je mit Hinweisen). Das Opfer befindet sich oft in einer Situation, wo jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen zu einer Destabilisierung des Opfers und bis zu dessen Entfernung vom Arbeitsplatz führen kann. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht, oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird - selbst wenn es auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplarmassnahmen oder einer Entlassung geschieht - seinen Arbeitspflichten nachzukommen (Urteile 4A_32/2010 vom 17. Mai 2010 E. 3.2; 4A_245/2009 vom 6. April 2010 E. 4.2, je mit Hinweisen). Mobbing ist schwierig zu beweisen. Ein Beweis kann in der Regel nur auf der Würdigung einer Vielzahl von Indizien beruhen. Dabei muss aber stets auch in Erwägung gezogen werden, dass sich die betroffene Person das Mobbing nur einbildet oder sich sogar missbräuchlich darauf beruft (Urteile 8C_826/2009 vom 1. Juli 2010 E. 4.2; 4A_32/2010 vom 17. Mai 2010 E. 3.2; 4A_245/2009 vom 6. April 2010 E. 4.2; 8C_358/2009 vom 8. März 2010 E. 5.1; 4C_179/2004 vom 14. September 2004 E. 2.1, je mit weiteren Hinweisen). Weil die Beurteilung auf einer Gesamtwürdigung der Umstände beruht, insbesondere der Indizien, welche das Mobbing ausmachen, ist rechtsprechungsgemäss selbst in Fällen, wo freie Kognition besteht, dem kantonalen Gericht ein Ermessensspielraum zuzugestehen (Urteile 4A_32/2010 vom 17. Mai 2010 E. 3.3.4 und 4A_245/2009 vom 6. April 2010 E. 4.3.3; 8C_446/2010 vom 25. Januar 2011 E. 4.1).

Mit Blick auf diese Rechtsprechung lässt die vorinstanzliche Beurteilung, das Spannungsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten sei nicht als Mobbing zu qualifizieren, nicht auf eine Bundesrechtswidrigkeit (durch Ermessensüber- oder -unterschreitung beziehungsweise Ermessensmissbrauch; BGE 142 II 49 E. 4.4 S. 53) schliessen. Ebenso wenig liegen ihr offensichtlich unrichtige Tatsachenfeststellungen zugrunde, woran auch die unterbliebene Befragung der Vertreterin der kantonalen Mobbingstelle nichts zu ändern vermag. Denn beschwerdeweise wird nicht geltend gemacht, dass eine solche Befragung weitere, von der Vorinstanz unberücksichtigt gelassene Aspekte zutage gefördert hätte. Eine Bundesrechtswidrigkeit ist auch damit nicht dargetan, dass die Vorinstanz eine Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 16 Abs. 2 AVIG, das heisst im Sinne einer der dort abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände, bei den beklagten Verhältnissen am Arbeitsplatz nicht zu erkennen vermochte. Insbesondere eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG) müsste nach der Rechtsprechung durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls andere geeignete Beweismittel) belegt sein (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238 f.; Urteil 8C_742/2013 vom 27. November 2013 E. 4.1), woran es hier jedoch fehlt.

6.

Das kantonale Gericht hat die von der Unia verfügte Einstelldauer von 20 Tagen - im unteren Bereich des dafür geltenden Rahmens von 16 bis zu 30 Tagen - geschützt mit der Begründung, dass in Anbetracht der hier vorliegenden Umstände lediglich ein mittelschweres Verschulden gegeben sei. Praxisgemäss durfte es unter dieser Voraussetzung vom Grundsatz gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV-Annahme eines schweren Verschuldens bei Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen - abweichen (ARV 2016 S. 308, 8C_556/2016 vom 23. November 2016 E. 5.2). Ob 20 Tage dem hier vorliegenden Verschulden angemessen seien, hat das Bundesgericht nicht zu prüfen (BGE 142 II 49 E. 4.4 S. 53).

7.

Da sich die Beschwerde insgesamt als offensichtlich unbegründet erweist, wird sie im vereinfachten Verfahren nach Art. 109 BGG mit summarischer Begründung und unter Verweis auf den vorinstanzlichen Entscheid erledigt.

8.

Das Verfahren ist kostenpflichtig (Art. 65 BGG). 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 Verwaltungsgericht des Kantons Glarus und dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) schriftlich mitgeteilt.