



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 19. September 2018 (715 18 47 / 251)

Arbeitslosenversicherung

Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz; ein ausreichendes ärztliches Zeugnis liegt vor.

Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiber i.V. Robert Schibli

Parteien **A.**____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Silvia Schneider, Advokatin, Schneider + Partner AG, Dornacherstrasse 8, Postfach 2881, 4002 Basel

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
Postfach, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1955 geborene A.____ war ab 1. August 2005 als Product-/Master Data Professional für die B.____ AG tätig. Am 28. März 2017 löste die B.____ AG das Arbeitsverhältnis infolge Auslagerung von bestimmten Funktionen ins Ausland per 30. Juni 2017 auf. Sie zog die Kündigung indes zurück aufgrund von Verhandlungen der Mitarbeitervertretung mit der B.____ AG. A.____ gab ihrerseits kein Einverständnis zum Widerruf der Kündigung und schloss am 19. Mai 2017 im gegenseitigen Einvernehmen mit der ehemaligen Arbeitgeberin eine Aufhe-

bungsvereinbarung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 30. Juni 2017 ab. A._____ meldete sich am 1. Juni 2017 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 11. Juni 2017 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 3. Juli 2017.

B. Mit Verfügung Nr. 1740/2017 vom 6. September 2017 stellte die Arbeitslosenkasse A._____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Juli 2017 für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, hiess die Einsprache von A._____ mit Entscheid vom 15. Dezember 2017 teilweise gut, und kürzte die Einstelldauer auf insgesamt 31 Tage aufgrund der gesundheitlichen Probleme der Versicherten.

C. Hiergegen erhob A._____, vertreten durch Advokatin Silvia Schneider, am 19. März 2018 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), wobei sie die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 15. Dezember 2017 beantragte.

D. Die Arbeitslosenkasse schloss mit Vernehmlassung vom 23. April 2018 auf Abweisung der Beschwerde.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend kam der Beschwerdeführer seinen Kontrollpflichten im Kanton Basel-Landschaft nach, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts 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. Auf die im Übrigen frist- und formgerecht erhobene Beschwerde der Versicherten vom 19. März 2018 ist demnach einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 entscheidet die präsidiierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.–

durch Präsidialentscheid. Bei einem Taggeld von Fr. 234.50 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 7'269.50. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2. Streitig ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung einstellte.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 828).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (ARV 1982 Nr. 4 S. 39). Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigt, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen ist als Selbstkündigung zu qualifizieren (vgl. AVIG-Praxis ALE des Staatssekretariats für Wirtschaft [Seco], Stand Januar 2017, Rz. D24).

2.3 Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedanken. So gilt nach Art. 16 Abs. 1 AVIG eine Arbeit noch als zumutbar, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- und normalarbeitsvertraglichen Bedingungen entspricht, den Fähigkeiten und dem Gesundheitszustand der arbeitslosen Person angemessen ist und die Wiederbeschäftigung in ihrem Beruf nicht wesentlich erschwert. Das Bundesgericht hat in konstanter Praxis entschieden, dass bei der Frage der Zumutbarkeit bzw. Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen ist (BGE 124 V 238 E. 4; ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 838). Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person zugemutet werden, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Stelle gefunden hat (ARV 1976 Nr. 18; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum AVIG, Bd. I, N. 27 zu Art. 16; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 116). Die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle wird dabei strenger beurteilt als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb mit Hinweisen).

2.4 Der Begriff der Unzumutbarkeit ist im Lichte von Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 1988 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (IAO-Übereinkommen; für die Schweiz in Kraft seit dem 17. Oktober 1991) auszulegen. Staatsvertraglich wird nur das freiwillige („volontairement“) Aufgeben einer Stelle ohne triftigen Grund („sans motif légitime“) sanktioniert. Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV keine überhöhten Anforderungen an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gestellt werden; insbesondere sind bei der Zumutbarkeitsprüfung auch subjektive Beweggründe der versicherten Person zu berücksichtigen. Vermag die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen, kann nicht von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne des Übereinkommens gesprochen werden (Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen).

2.5 Als legitimer Grund im vorgenannten Sinne gilt die Kündigung einer Arbeitsstelle, die die Gesundheit der versicherten Person gefährdet. Gesundheitsgefährdende Arbeitsstellen sind nicht mehr zumutbar im Sinne von Art. 16 AVIG. Eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse nicht mit blossen Behauptungen der versicherten Person begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, welche primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (BGE 124 V 234 E. 4b/bb). Ärztliche Zeugnisse müssen einerseits eine Diagnose und andererseits eine aussagekräftige Erklärung für die Arbeitsunfähigkeit (Kausalität) enthalten.

3.1 In verfahrensrechtlicher Hinsicht ist schliesslich auf folgende Verfahrensgrundsätze hinzuweisen: Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (vgl. BGE 125 V 195 E. 2; 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (Urteil des Bundesgerichts vom 8. Juni 2009, 8C_106/2009, E. 1 mit weiteren Hinweisen). Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C_412/2009, E. 1).

3.2 Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweiswürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache sodann nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, Bern 1984, S. 136). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blossen Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen

nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 126 V 360 E. 5b; 125 V 195; 121 V 47 E. 2a; 208 E. 6b mit Hinweis).

4. Vorab stellt sich die Frage, ob die Beschwerdeführerin ihre Arbeitslosigkeit selbst verschuldet hat, indem sie dem Widerruf der Kündigung und somit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht zustimmte und stattdessen eine Aufhebungsvereinbarung mit ihrer ehemaligen Arbeitgeberin schloss.

4.1 Die Beschwerdeführerin stellte sich auf den Standpunkt, dass es vorliegend an ihrem Einverständnis als Kündigungsempfängerin gefehlt habe, welche für den Rückzug einer Kündigung vorausgesetzt werde. Als einseitiges Rechtsgeschäft sei die Kündigung unwiderruflich. Die Beschwerdeführerin habe mit der Aufhebungsvereinbarung vom 19. Mai 2017 per 30. Juni 2017 nicht das Arbeitsverhältnis beendet, sondern die Kündigung der Arbeitgeberin vom 28. März 2017 bestätigt. Deshalb sei das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Arbeitgeberin beendet worden.

4.2 Gemäss Ansicht der Beschwerdegegnerin habe die Beschwerdeführerin dem Kündigungsrückzug nicht zugestimmt, womit die Kündigung stehen geblieben sei. Das Schreiben der ehemaligen Arbeitgeberin vom 18. Mai 2017 mit dem Betreff „Rückzug der Kündigung“ sei jedoch als eine Offerte zur Vertragsverlängerung zu qualifizieren. Diese Vertragsverlängerung habe die Beschwerdeführerin abgelehnt, indem sie die Aufhebungsvereinbarung mit der ehemaligen Arbeitgeberin abgeschlossen habe. Durch die Ablehnung der Vertragsverlängerung habe sie die Schadenminderungspflicht verletzt.

4.3 Die Kündigung ist ein Gestaltungsrecht, das durch ein einseitiges Rechtsgeschäft ausgeübt wird. Weil mit der Kündigung das Rechtsverhältnis einseitig umgestaltet wird, ist sie grundsätzlich bedingungsfeindlich und unwiderruflich, was von der Beschwerdegegnerin auch nicht bestritten wird. Eine einmal wirksam gewordene Kündigung kann also nur mit Einverständnis der Gegenpartei zurückgenommen werden (vgl. BGE 128 III 129 E. 2a; WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, Art. 335, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I, Art. 1 – 529 OR, 6. Auflage, Basel 2015, N 24). Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin kann der Abschluss der Aufhebungsvereinbarung nicht als Bestätigung der Arbeitgeberkündigung angesehen werden. Das Einverständnis der Versicherten mit dem Widerruf der Kündigung durch die Arbeitgeberin vom 18. Mai 2017 hätte zur Weiterführung des Arbeitsverhältnisses geführt. Die Versicherte gab jedoch ihr Einverständnis zum Kündigungswiderruf nicht, sondern vereinbarte am Folgetag einen Aufhebungsvertrag mit ihrer ehemaligen Arbeitgeberin und lehnte damit das Angebot zur Fortführung des zuvor gekündigten Arbeitsverhältnisses ab, ohne dass ihr im Zeitpunkt des Abschlusses der Aufhebungsvereinbarung von anderer Seite verbindlich eine neue Arbeitsstelle zugesichert gewesen wäre. Die Frage der Einstellung in der Anspruchsberechtigung beurteilt sich demgemäss danach, ob ihr ein Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen zumutbar gewesen wäre (vgl. E. 2.3 hiervor).

5. Es stellt sich somit als Nächstes die Frage, ob die von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder durch andere geeignete Beweismittel belegt ist (vgl. E. 2.5 hiervor).

5.1 Aufgrund der Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar: Dr. med. C.____, FMH Psychiatrie und Psychotherapie, hielt in seinem Bericht vom 26. Oktober 2017 fest, dass die Beschwerdeführerin seit mehreren Jahren wegen einer rezidivierenden bipolaren Affektstörung (ICD-10 F31) bei ihm in psychiatrischer Behandlung stehe. Die Erkrankung seiner Patientin habe in den vergangenen Jahren wiederholt zu längeren Krankschreibungen geführt, wobei die letzte krankheitsbedingte Absenz vom Arbeitsplatz von Dezember 2016 bis März 2017 gewesen sei. Die Versicherte habe am 22. März 2017 ihre Arbeit wieder zu 100 % aufnehmen können und habe bis Mitte Mai 2017 einen stabilen Verlauf gezeigt. Am 22. März 2017 sei ihr aufgrund von Restrukturierungsmassnahmen gekündigt worden. Aufgrund des tiefgreifenden Vertrauensbruchs durch die Kündigung als langjährige Mitarbeiterin kurz vor der Pension habe die Versicherte innerlich mit ihrer ehemaligen Arbeitgeberin abgeschlossen. Nachdem die Kündigung Mitte Mai 2017 zurückgezogen worden sei, sei ihr Gesundheitszustand schlechter geworden. Die Vorstellung nach dieser Erfahrung wieder bei der B.____ AG arbeiten zu müssen habe eine schwere psychische Dekompensation mit Rückfall und Krankschreibung ab dem 18. Mai 2017 bis 13. Juni 2017 ausgelöst. Erst der Entscheid aus medizinischen Gründen den Widerruf der Kündigung nicht anzunehmen und das Arbeitsverhältnis auslaufen zu lassen, habe es ihr ermöglicht, diese Krise zu überwinden und ihre Arbeit bis zum Abschluss des Arbeitsverhältnisses wieder aufzunehmen. Ein Weiterführen des zerrütteten Arbeitsverhältnisses wäre aus medizinischer Sicht nicht mehr zumutbar gewesen und hätte zu einer gesundheitlichen Verschlechterung und längeren Erkrankungsdauer geführt.

5.2.1 Die Beschwerdegegnerin vertritt den Standpunkt, dass der Arztbericht von Dr. C.____ vom 26. Oktober 2017 nicht echtzeitlich sei, da er mehr als fünf Monate nach Auflösung des Arbeitsvertrages erstellt wurde. Fraglich ist deshalb zunächst, ob der Bericht von Dr. C.____ die Voraussetzung der Echtzeitlichkeit, die bei einem rechtsgenügelichen Arztzeugnis gegeben sein muss, erfüllt.

5.2.2 Aus dem Umstand, dass das Arztzeugnis vom 26. Oktober 2017 erst mehrere Monate nach der Kündigung ausgestellt wurde, kann vorliegend nicht geschlossen werden, dass das Kriterium der Echtzeitlichkeit nicht erfüllt ist. Von einer fehlenden Echtzeitlichkeit kann nämlich nur dann die Rede sein, wenn die Konsultation beim Arzt sowie die Ausstellung des entsprechenden Arztzeugnisses zeitlich nach der Kündigungserklärung erfolgten (vgl. als Beispiel hierzu Urteil des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 10. Juli 2014, Abteilung Sozialversicherungsrecht, 715 13 366 E. 5.5). Im vorliegenden Fall handelt es sich bei dem später eingereichten ärztlichen Attest um nähere Ausführungen des behandelnden Arztes, welche auf den Ergebnissen früherer Konsultationen, wie u.a. vom 18. Mai 2017 beruhen, die zeitlich vor der Aufhebungsvereinbarung vom 19. Mai 2017 erfolgten bzw. ausgestellt wurden. Somit ist die Voraussetzung der Echtzeitlichkeit des Arztzeugnisses vorliegend erfüllt.

5.3 Ebenfalls zu bejahen ist die Frage, ob das vorgelegte Arztzeugnis von Dr. C.____ genügend aussagekräftig ist und somit die inhaltlichen Anforderungen an ein rechtsgenügendes ärztliches Attest erfüllt. Ein rechtsgenügendes Arztzeugnis als taugliche Entscheidungsgrundlage hat aus inhaltlicher Sicht einerseits eine Diagnose und andererseits eine aussagekräftige Erklärung zum Gesundheitszustand der versicherten Person zu enthalten (siehe E. 2.5 hiervor) und darf dabei nicht nur die subjektiven Aussagen des Patienten wiedergeben (vgl. Urteil des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 22. Januar 2014, Abteilung Sozialversicherungsrecht, 715 13 69 E. 4.3). Der Arztbericht von Dr. C.____ erfüllt die genannten Voraussetzungen, auch wenn zur Zeit der ärztlichen Konsultation vor dem Abschluss der Aufhebungsvereinbarung und somit der Ablehnung des Kündigungswiderrufs (am 18. Mai 2017) kein ärztlicher Rat zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorlegen hatte. Ein solcher Rat ist keine zwingende Voraussetzung an ein rechtsgenügendes Arztzeugnis. Daran ändern auch die Einwände der Beschwerdegegnerin nichts, die entgegensetzt, dass die von Dr. C.____ festgestellte gesundheitliche Besserung durch das Auslaufen des Vertrages wegen der zeitlichen Nähe von lediglich einem Tag zwischen dem Widerruf der Kündigung durch die ehemalige Arbeitgeberin vom 18. Mai 2017 und der Aufhebungsvereinbarung vom 19. Mai 2017 nicht glaubhaft sei. Auch wendete sie ein, dass die Beschwerdeführerin nach der Aufhebungsvereinbarung noch während 23 Tagen nicht voll arbeitsunfähig gewesen sei. Die Beschwerdegegnerin ist deshalb der Meinung, dass die gesundheitlichen Probleme der Versicherten nicht auf die Kündigung zurückzuführen seien, sondern dass es sich um einen Rückfall gehandelt habe, wie ihn die Beschwerdeführerin regelmässig erleide. Die nachvollziehbare und schlüssige Einschätzung des langjährig behandelnden Arztes Dr. C.____ vom 26. Oktober 2017 steht dieser Ansicht entgegen. Dr. C.____ schildert den Krankheitsverlauf der Versicherten der letzten Jahre, nennt die erhobene Diagnose und liefert eine aussagekräftige Erklärung, weshalb es für die Beschwerdeführerin aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar wurde, nach der Kündigung und deren Widerruf die notwendige Flexibilität aufzubringen, um das Arbeitsverhältnis in einer wie vorliegend unsicheren wirtschaftlichen Situation wieder aufzunehmen. Dies zeigt sich auch darin, dass die Versicherte bis Mitte Juni 2017 krankgeschrieben war. Aufgrund dieser medizinischen Beurteilung ist deshalb mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass die erneute Verstärkung der gesundheitlichen Probleme der Beschwerdeführerin kein zeitlich zufälliger Rückfall war, sondern seine Ursache in der Kündigung und deren Widerruf und somit in den Geschehnissen rund um das Arbeitsverhältnis gehabt hat. Wegen ihrer seit langem angeschlagenen Gesundheit und der akuten Exazerbation durch die Kündigung konnte sie offensichtlich nicht mehr die Kraft aufbringen, sich auf die Weiterführung der Arbeit mit unsicherem Ausgang einzulassen.

6. Zusammenfassend hat die Versicherte mit der Ablehnung des Vertragsverlängerungsangebots ihrer ehemaligen Arbeitgeberin nicht gegen die Schadenminderungspflicht verstossen, weshalb der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung zu Unrecht gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. e AVIG um 31 Tage eingestellt wurde. Dies führt im Ergebnis zur Guttheissung der Beschwerde.

7.1 Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

7.2 Art. 61 lit. g Satz 1 ATSG hält fest, dass die obsiegende Beschwerde führende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten hat. Bei diesem Ausgang des Verfahrens ist der Versicherten eine Parteientschädigung zu Lasten der Vorinstanz zuzusprechen. Der gemäss Honorarnote vom 4. Juni 2018 für das vorliegende Beschwerdeverfahren geltend gemachte Aufwand im Umfang von 12.3 Stunden ist angemessen und zu dem praxisgemäss vor dem Kantonsgericht üblichen Stundenansatz von Fr. 250.– (vgl. § 3 Abs. 1 der Tarifordnung für die Anwältinnen und Anwälte vom 17. November 2003) zu entgelten. Die von der Beschwerdeführerin angegebenen Auslagen in der Höhe von Fr. 83.– sind angemessen. Der Beschwerdeführerin wird eine Parteientschädigung von Fr. 3'401.15 (12.3 Stunden à Fr. 250.– zuzüglich Auslagen von Fr. 83.– und 7,7 % Mehrwertsteuer) zu Lasten der Vorinstanz zugesprochen.

Demgemäss wird **erkannt** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 15. Dezember 2017 aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 3'401.15 (inkl. Auslagen und 7,7 % Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

Mitteilung an Parteien
KIGA Baselland
Direktion für Arbeit (seco)

Präsidentin

Gerichtsschreiber i.V.

<http://www.bl.ch/kantonsgericht>