

A. A._____ war seit dem 18. Januar 2010 als B._____ bei der C._____. tätig. Dieses Arbeitsverhältnis wurde mittels Aufhebungsvereinbarung vom 11. Mai 2017 im gegenseitigen Einvernehmen per Ende Juli 2017 aufgelöst. Gleichzeitig wurde A._____ von der Erbringung weiterer Arbeitsleistungen freigestellt. Nachdem sich der Versicherte am 15. Mai 2017 zur Arbeitsvermittlung angemeldet und gleichentags um Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung mit Wirkung ab 1. August 2017 ersucht hatte, verfügte die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland am 30. Oktober 2017 die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 24 Tagen. Zur Begründung machte sie geltend, dass sich die Kündigungsfrist infolge unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit des Versicherten bis Ende Oktober 2017 verlängert hätte. Indem er die Aufhebungsvereinbarung per Ende Juli 2017 akzeptiert habe, habe er auf die Sperrfrist und damit auch auf die Lohnfortzahlungspflicht seiner ehemaligen Arbeitgeberin verzichtet. Die Folgen dieses Verzichts könnten nicht vollumfänglich auf die Arbeitslosenversicherung überwälzt werden. Eine gegen diese Verfügung erhobene Einsprache des Versicherten wies die Kasse mit Einspracheentscheid vom 16. Januar 2018 ab.

B. Hiergegen erhob der Versicherte am 12. Februar 2018 Beschwerde beim Kantonsgericht des Kantons Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Entscheids. Zur Begründung machte er geltend, dass er keine andere Wahl gehabt habe, als die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu unterzeichnen, da man ihm andernfalls mit einer fristlosen Kündigung gedroht habe. Alles was man als Mitarbeiter getan habe, sei nie gut genug gewesen. Es seien stets unerreichbare Ziele angesetzt worden, was zu einer reduzierten Entlöhnung geführt habe. Das Versprechen seines Vorgesetzten, in seiner Filiale keinen Stellenabbau vorzunehmen, sei trotz bereits bestehender Unterbesetzung nicht eingehalten worden. Zwei Tage vor der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei der Versicherte damit konfrontiert worden, dass einer seiner Mitarbeiter in einer anderen Filiale eingesetzt würde. Gleichentags habe er anschliessend erläutern müssen, weshalb er unbedingt seine drei Mitarbeiter behalten wolle. Zwei Tage später sei er sodann mit der fristlosen Kündigung konfrontiert worden. Diese Schikanen hätten schon Monate vor der Kündigung begonnen, was zu psychischem Druck geführt habe. Im März 2017 sei ihm von seinem Hausarzt bestätigt worden, aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr an dieser Arbeitsstelle arbeiten zu können. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei unter diesen Umständen nicht gerechtfertigt.

C. Die Kasse schloss mit Vernehmlassung vom 27. April 2018 auf Abweisung der Beschwerde. Es sei im vorliegenden Fall von einer Kündigung durch den Arbeitgeber auszugehen, weil die Initiative zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich von der Arbeitgeberin ausgegangen sei. Es lägen auch keine Anhaltspunkte vor, dass der Versicherte durch sein Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben hätte. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei jedoch wegen des Verzichts auf Verlängerung der Kündigungsfrist und damit wegen des Verzichts auf Lohn- und Entschädigungsansprüche erfolgt. Da der Versicherte infolge eines Unfalls vom 24. Mai 2017 bis 2. August 2017 arbeitsunfähig gewesen sei, hätte sich die Kündigungsfrist des einvernehmlich bereits per Ende Juli 2017 beendeten Arbeitsverhältnisses den gesetzlichen Bestimmungen zufolge bis Ende Oktober 2017 verlängert.

Auf die übrigen Vorbringen der Parteien ist soweit notwendig in den nachfolgenden Erwägungen einzugehen.

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 in Verbindung mit 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 erfüllt der Beschwerdeführer seine Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft. Nach § 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist somit einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.— durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 298.05 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 7'153.20, weshalb die Angelegenheit präsidial zu entscheiden ist.

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: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, Basel/Genf/München 2007, S. 2423).

2.2 Ein rechtsgültiger Verzicht im Rahmen von Vergleichsverhandlungen oder in jenen Fällen, in welchen auf allfällige Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet worden ist, können als Sanktion eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach sich ziehen. Je nachdem, ob sich der Verzicht auf eine Lohnfortzahlung – insbesondere auch nach einer Sperrfrist

gemäss Art. 336c des Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 – bezieht oder auf Forderungen aus einer akzeptierten Kündigung, welche die gesetzlichen Fristen missachtet, kommt entweder eine Einstellung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG oder Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Frage (Hans-Ulrich Stauffer, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Zürich 2008, 3. Aufl., Kommentar zu Art. 11 Abs. 3 AVIG, S. 33; Stauffer, [Verzicht] a.a.O., S. 193 f.).

2.3 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er zu Lasten der Versicherung auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber verzichtet hat. Demgegenüber ist eine versicherte Person gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt unter anderem dann vor, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIG). Eine im gegenseitigen Einvernehmen erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist als solche nur dann durch den Versicherten zu werten, sofern dieser nicht gezwungen war, sein Einverständnis zu geben, um einer drohenden Kündigung zuvorzukommen. Ist der Versicherte vom Arbeitgeber zu einer Selbstkündigung gedrängt worden, gibt dies praxisgemäss ebenfalls Anlass zur Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG (BGE 124 V 234 E. 2b, E. 32; Urteil des Bundesgerichts C 212/04 vom 16. Februar 2005, E. 1.2.2).

2.4 Wer eine Kündigung akzeptiert, welche die gesetzliche Kündigungsfrist missachtet, verzichtet nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts nicht auf Lohnansprüche, sondern auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses. Ein solches Verhalten fällt daher ebenfalls unter den Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG (BGE 112 V 324 f. E. 2b; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG] vom 10. Februar 2003, C 135/02; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung; Zürich 1998, S. 131 f.). Verlängert sich das Arbeitsverhältnis, weil die Kündigungsfrist durch eine Sperrfrist unterbrochen wurde, besteht nur dann ein gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG in Verbindung mit Art. 11 Abs. 3 AVIG zu behandelnder Verzicht auf einen Lohnanspruch, wenn dem Arbeitgeber nach der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit die Dienste unmissverständlich wieder angeboten worden sind. Bietet die versicherte Person ihre Dienste in einem solchen Fall nachträglich nicht (mehr) an, liegt allenfalls ebenfalls eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit, nicht jedoch ein Lohn- bzw. Entschädigungsverzicht vor (ARV 1989 N 5 S. 86 E. 7b).

2.5 Gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR darf der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist (1. Satzteil). Die Kündigung, die während dieser Sperrfrist erklärt wird, ist nichtig. Erfolgt die Kündigung dagegen vor Beginn einer solchen Frist, ist aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 OR). Diesfalls ruht die Kündigungsfrist während der Sperrfrist und ihr Endtermin verschiebt sich (THOMAS GEISER, Kündigungsschutz bei Krankheit, in: AJP 5/96, S. 552). Die Dau-

er der Sperrfrist beträgt im ersten Dienstjahr 30 Tage, ab dem 2. bis 5. Dienstjahr 90 Tage und ab dem 6. Dienstjahr 180 Tage (vgl. Art. 336c Abs. 1 lit. b OR).

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht, wonach Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen haben (BGE 125 V 195 E. 2, 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen dann vorzunehmen sind, wenn und soweit hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1b; BGE 117 V 282 E. 4a; AHI-Praxis 1994 S. 212 E. 4a; SVR-Rechtsprechung 1999, IV Nr. 10 S. 28 E. 2c).

3.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht darf eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Auflage, Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (HANS-ULRICH STAUFFER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, Zürich 1998, S. 77). Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b).

4.1 Zwischen den Parteien ist vorliegend zu Recht unbestritten geblieben, dass trotz der Aufhebungsvereinbarung vom 11. Mai 2017 (Kassen Akt 16 f.) von einer Arbeitgeberkündigung auszugehen ist. An dieser Qualifikation der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zweifeln besteht kein Anlass. Wie die Kasse bereits in ihrer Vernehmlassung festgehalten hat (a.a.O., Ziffer 3a und e), ist die Initiative für eine allfällige Kündigung den glaubhaften Aussagen des Versicherten zufolge offenbar von der Arbeitgeberin ausgegangen (Kassen Akt 125 f.). Es tritt hinzu, dass der Beschwerdeführer seine Arbeitsstelle selbst nie gekündigt hätte (Kassen Akt 85) und in den Akten keine Anhaltspunkte ersichtlich sind, dass der Versicherte durch sein eigenes Verhalten Anlass zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben hätte. Im Einklang der übereinstimmenden Parteistandpunkte hat deshalb auch als erstellt zu gelten, dass der Versicherte letztlich gezwungen war, sein Einverständnis zur Aufhebungsvereinbarung vom 11. Mai 2017 zu geben, um einer drohenden – allenfalls gar fristlosen – Kündigung zuvorzukommen (Kassen Akt 126). Daran ist festzuhalten.

4.2 Die Kasse hat die Einstellung in der Anspruchsberechtigung damit begründet, dass sich die ordentliche Kündigungsfrist gestützt auf Art. 336c OR infolge der unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit des Versicherten in der Zeit vom 24. Mai 2017 bis am 2. August 2017 (Kassen Akt 46) bis Ende Oktober 2017 verlängert habe. Weil er und seine ehemalige Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit Vereinbarung vom 11. Mai 2017 (Kassen Akt 16 f.) bereits per Ende Juli 2017 beendet hätten, habe der Versicherte auf Lohn- und Entschädigungsansprüche verzichtet.

Nachdem er seitens der Kasse auf diesen Umstand hingewiesen worden sei (Kassen Akt 25), habe er ausserdem keine Schritte gegen seine ehemalige Arbeitgeberin unternommen, um seine ihm zustehenden Lohnforderungen bis Ende Oktober 2017 durchzusetzen. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden.

4.3 Es ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die Kasse fälschlicherweise von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen Lohn- bzw. Entschädigungsverzichts gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG ausgegangen ist. Wer eine Kündigung akzeptiert, welche die gesetzliche Sperrfrist missachtet, verzichtet nicht etwa auf Lohnansprüche, sondern einzig auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses (oben, Erwägung 2.4). Ein Lohnverzicht kann vorliegend deshalb nicht erkannt werden. Ein Lohnverzicht, welcher allenfalls eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss auf Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG nach sich ziehen kann, läge nur vor, wenn der Versicherte nach Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit am 3. August 2017 (Kassen Akt 46) der Arbeitgeberin seine Dienste unmissverständlich auch weiterhin angeboten hätte. Dies aber ist hier nicht der Fall. Hintergrund bildet der Umstand, dass für eine Einstellung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG stets ein tatsächliches Bestehen von Lohn- bzw. Entschädigungsansprüchen vorausgesetzt wird (AVIG-Praxis ALE, Staatssekretariat seco, Fassung von Januar 2018, D32). Ausserdem hat der Beschwerdeführer die Aufhebungsvereinbarung vom 11. Mai 2017 noch vor Eintritt seiner am 24. Mai 2017 eingetretenen Arbeitsunfähigkeit unterzeichnet. Dazumal war es ihm mithin unmöglich, auf allfällige Lohn- oder Entschädigungsansprüche zu verzichten, da diese mangels Eintritts einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit dazumal noch gar nicht entstanden waren. Folglich ist einzig zu prüfen, ob allenfalls von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG auszugehen ist (ARV 1989 N 5 S. 86 E. 7b).

4.4 Die Kasse wirft dem Versicherten in diesem Zusammenhang vor, trotz ihres vorgängigen Hinweises (Kassen Akt 25) keinerlei Schritte unternommen zu haben, seine ihm zustehenden Lohnforderungen nachträglich durchgesetzt zu haben. Es ist ihr zwar zuzustimmen, dass sich die ordentliche Kündigungsfrist gemäss Art. 336c OR infolge einer nachträglich eingetretenen Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich bis Ende Oktober 2017 verlängert hätte, wenn von einer ordentlichen Kündigung seitens der Arbeitgeberin auszugehen wäre. Vorliegend aber liegt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Besonderheit zu Grunde, dass das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen durch die Aufhebungsvereinbarung vom 11. Mai 2017 beendet worden ist. Auch wenn diese Vereinbarung in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht als Arbeitgeberkündigung zu qualifizieren ist (oben, Erwägung 4.1), ändert dies daher nichts daran, dass dem Versicherten mit der Unterzeichnung der in Ziffer 11 erwähnten Saldoklausel in zivil- bzw. arbeitsrechtlicher Hinsicht ab Ende Juli 2017 keine Lohnansprüche mehr zugestanden sind. Unbesehen davon, dass eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit b AVIG mit Blick auf eine nachträglich unterbliebene Geltendmachung arbeitsvertraglicher Ansprüche keine Geltung beanspruchen kann (oben, Erwägung 4.3), erweist sich aber auch eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit als unrechtmässig.

4.5. Auszugehen ist vom Grundsatz, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei gekündigt werden kann (Art. 335 Abs. 1 OR), und eine Aufhebungsvereinbarung aus

arbeitsrechtlicher Sicht der definitiven Klärung gegenseitiger Forderungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dient. Daraus resultiert, dass eine Vertragsbeendigung mittels Aufhebungsvereinbarung selbst dann möglich bleibt, sofern trotz laufender Sperrfristen im Sinne von Art. 336c OR keine Umgehung des Kündigungsschutzes oder allfälliger anderer zwingender Gesetzesbestimmungen bezweckt wird (Urteil des Bundesgerichts 8C_368/2011 vom 25. August 2011, E. 2.2; STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich, 2012, N10 zu Art. 335 OR). Auf die Tatsache, dass im vorliegenden Fall, in welchem der Versicherte die Aufhebungsvereinbarung noch vor dem Eintritt seiner Arbeitsunfähigkeit unterzeichnet hatte, keine Umgehung des Kündigungsschutzes vorliegen kann, wurde bereits hingewiesen (oben, Erwägung 4.3). Näher zu prüfen bleibt in diesem Zusammenhang jedoch das Verzichtsverbot gemäss Art. 341 Abs. 1 OR. Demnach ist eine Aufhebungsvereinbarung nur dann als unzulässig zu qualifizieren, falls und soweit eine sofortige Vertragsaufhebung vereinbart wird, ohne dass dem Arbeitnehmer irgendwelche Zusatzleistungen ausgerichtet werden (STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, a.a.O.). Mit anderen Worten ist entgegen der von der Kasse vertretenen Auffassung (Kassen Akt 25) nicht bereits dann von einem unzulässigen Forderungsverzicht auszugehen, sobald der Arbeitnehmer eine Saldoerklärung unterzeichnet hat. Die höchstrichterliche Rechtsprechung misst die Zulässigkeit von abgeschlossenen Aufhebungsvereinbarungen mit Blick auf Sperrfristen gemäss Art. 336c OR vielmehr daran, ob dem Arbeitnehmer als Ausgleich für die Nachteile eines Aufhebungsvertrags, insbesondere des entfallenden Sperrfristenschutzes, angemessene Ersatzleistungen zufließen. In Anlehnung an die Rechtsprechung zu Art. 341 OR, wonach ausgewogenen Vergleichen mit gegenseitigen Zugeständnissen nichts im Wege steht, hat es beispielsweise eine Unterzeichnung als unzulässig erklärt, mit welcher eine Arbeitnehmerin mit Rückenschmerzen nach einer erfolgten Kündigung der Schutz von Art. 336 ff. ohne genügende Gegenleistung entzogen worden war; ebenso in einem Fall, in welchem kurz vor einer Operation mit einem Arbeitnehmer ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde, ohne dass dies durch zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers kompensiert worden wäre (BGE 110 II 168). Verbindlich und rechtens war hingegen der mit einem psychisch angeschlagenen Arbeitnehmer abgeschlossene Aufhebungsvertrag, mit welchem ihm beträchtliche Mehrleistungen ausgerichtet worden sind (JAR 2008 S. 204).

4.6 Nicht anders verhält es sich im vorliegenden Fall. Der massgebenden Aufhebungsvereinbarung zufolge (Kassen Akt 16 f.) wurde der Versicherte ab dem 12. Mai 2017 für die Dauer von mehr als zweieinhalb Monaten bis Ende Juli 2017 freigestellt. Darüber hinaus wurde ihm seine Verkaufskommission – zusätzlich zu seinem monatlichen Fixlohn – auf der Basis einer 100%-igen Zielerreichung ausbezahlt. Dieses variable Teilsalär umfasste rund 30%, das monatliche Fixum 70% des insgesamt ausbezahlten Lohns (Kassen Akt 1). Angesichts dieser Leistungen der Arbeitgeberin kann ohne weiteres davon ausgegangen werden, dass der Verzicht auf einen hypothetischen Kündigungsschutz angemessen abgegolten worden ist. Jedenfalls kann mit Blick auf diese Leistungen mitnichten davon gesprochen werden, es läge eine Übervorteilung der ehemaligen Arbeitgeberin und damit eine unzulässige Missachtung des Verzichtverbots gemäss Art. 341 OR vor. Zumal die fragliche Vereinbarung noch in einem Zeitpunkt abgeschlossen worden war, in welchem den Akten zufolge keine der beiden Parteien mit dem Eintritt einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit rechnen musste, ist damit zugleich ge-

sagt, dass im Akzept der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Versicherten bereits per Ende Juli 2017 keine unzulässige Missachtung von Art. 341 OR erblickt werden kann.

4.7 Liegt dem Gesagten zufolge eine rechtsgültige Aufhebungsvereinbarung bereits per Ende Juli 2017 vor, erweist sich der Vorwurf der Beschwerdegegnerin, der Versicherte hätte sich nachträglich dagegen zur Wehr setzen und auf den Sperrfristen gemäss Art. 336c OR beharren müssen, als unzutreffend. Damit aber resultiert, dass ihm keine, den Umständen entsprechend vermeidbare Passivität zur Last gelegt werden kann, seine bereits per Ende Juli 2017 eingetretene Arbeitslosigkeit selbst verschuldet zu haben. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG erweist sich deshalb als unrechtmässig.

5. Zusammenfassend ist die Kasse zu Unrecht davon ausgegangen, dass der Versicherte auf Lohn- und Entschädigungsansprüche verzichtet hat. Als unzulässig erweist sich aber auch eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit. Die Beschwerde ist bei diesem Ergebnis gutzuheissen und es ist in Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids festzustellen, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Unrecht erfolgt ist.

6. Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind für das vorliegende Verfahren demnach keine Kosten zu erheben. Die ausserordentlichen Kosten sind bei dem anwaltlich nicht vertretenen Beschwerdeführer wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland vom 16. Januar 2018 aufgehoben und es wird festgestellt, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Unrecht erfolgt ist.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.