

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2017.00084 vom 13. März 2018

ZH Sozialversicherungsgericht, 2018-03-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2017.00084

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2017.00084 du 13 mars 2018

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2017.00084 del 13 marzo 2018

Erwägungen

E. 1

X.____, geboren 1984, war vom 1. Mai 2014 bis 31. August 2016 als Reinigungsmitarbeiterin bei der Y.____ AG, Zürich, tätig (Urk. 7/13). Am 2. September 2016 meldete sie sich bei der Arbeitslosenversicherung zum Leistungsbezug ab diesem Zeitpunkt an und stellte sich der Arbeitsvermittlung im Umfang eines Vollzeitpensums zur Verfügung (Urk. 7/21). Mit Verfügung vom

E. 1.1

Da der Streitwert Fr. 20'000.-- nicht übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht).

E. 1.2

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbstverschuldet, 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 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung, AVIV). Sodann gilt die Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit.

a AVIV dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat.

E. 1.3

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit.

a AVIV setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 beziehungsweise Art. 346 Abs. 2 des Obligationenrechts (OR) voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung beziehungsweise Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegt haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann je doch

nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht (BGE 112 V 242 E. 1 und Urteil des Bundesgerichts 8C_582/2014 vom 12. Januar 2015 E. 4, je mit weiteren Hinweisen).

E. 1.4

Das vorwerfbare Verhalten muss zudem nach Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr.

168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungs-förderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8) vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt (vgl. BGE 124 V 234 E.

3b, welche Rechtsprechung gemäss Urteil des Bundesgerichts C

53/00 vom 17. Oktober 2000 E. 3b auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anwendbar ist). Eventualvorsatz ist gegeben, wenn die betroffene Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Verhalten wo möglich eine Kündigung bewirkt, und sie eine solche dennoch in Kauf nimmt (Urteile des Bundesgerichts 8C_466/2007 vom 19. November 2007 E.

3.1, und 8C_326/2014 vom 14. August 2014 E. 2, je mit Hinweisen).

E. 1.5

Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten darf nicht ohne Weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (BGE 112 V 242 E.

1 mit Hinweisen; zum Ganzen vgl. auch Barbara Kupfer Bucher, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung, 4. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2013, S.

161 ff., und Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], 3. Auflage, Basel 2015, S. 2515 Rz 837).

Das vorwerfbare Verhalten muss in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, wobei im Falle von Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht bloss auf die Behauptungen des Arbeitgebers abgestellt werden darf (BGE 112 V 245 E. 1; Urteil des Bundesgerichts C 212/04 vom 16. Februar 2005 E. 1.2.1).

2.

E. 2

7. April 2017 beantragte die Arbeitslosenkasse Unia die Abweisung der Beschwerde (Urk.

E. 2.1

Die Beschwerdegegnerin ging im angefochtenen Einspracheentscheid

vom 17. März 2017 (Urk. 2) davon aus, dass die Y.____ AG zwar das bisherige vollzeitliche Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin gekündigt habe, dass sie der Beschwerdeführerin indes eine Weiterbeschäftigung im Umfang eines Arbeitspensums von 60 % angeboten habe. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Umfang eines Arbeitspensums von 40 % durch ihre bisherige Arbeitgeberin stelle zwar keine

selbstverschuldete Arbeitslosigkeit dar. Der Beschwerdeführerin sei es indes zuzumuten gewesen, die ihr angebotene Tätigkeit im Umfang eines Arbeitspensums von 60 %

im Sinne einer Zwischenverdiensttätigkeit anzunehmen und für die Arbeitslosigkeit im Umfang eines Arbeitspensums von 40 % bei der Arbeitslosenversicherung Kompensationszahlungen zu beantragen (S. 2). Auf Grund der Umstände sei von einem mittelschweren Verschulden auszugehen und die Beschwerdeführerin sei in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 27 Tagen (effektiv von 16.2 Tagen) einzustellen (S. 3), wobei das Einstelltaggeld aus der Differenz zwischen dem ordentlichen Taggeld und dem Zwischenverdienst-Ausgleichtaggeld zu bemessen sei (S. 2).

E. 2.2

Die Beschwerdeführerin bringt hiegegen vor, dass ihr eine Annahme der ihr im Rahmen der Änderungskündigung angebotenen Weiterbeschäftigung bei der Y.____ AG im Umfang eines Arbeitspensums von 60 % nicht zuzumuten gewesen sei; es sei von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit abzusehen (Urk. 1). 3. 3. 1

Um eine

Änderungskündigung im engeren Sinn handelt es sich, wenn eine Partei den Arbeitsvertrag kündigt, aber gleichzeitig eine neue Vertragsofferte mit geänderten Bedingungen unterbreitet. Damit wird in erster Linie nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezweckt, sondern dessen Weiterführung mit veränderten Pflichten und Rechten. Von einer Änderungskündigung im weiteren Sinn kann gesprochen werden, wenn die beiden Rechtsgeschäfte nicht unmittelbar miteinander verknüpft werden und einer Partei gekündigt wird, weil sie zu einer einverständlichen Änderung der Arbeitsbedingungen nicht bereit war (BGE 123 III 246 E. 3). Nach der Rechtsprechung ist eine Anpassung eines Arbeitsvertrages an veränderte wirtschaftliche oder betriebliche Bedürfnisse zulässig. Eine Änderungskündigung ist daher nicht bereits als solche im arbeitsvertragsrechtlichen Sinne

missbräuchlich. Sie ist jedoch dann missbräuchlich, wenn für die Änderung der Lohn- und Arbeitsbedingungen keine betrieblichen oder marktbedingten Gründe bestehen, wenn die Kündigung lediglich als Druckmittel dient, um eine für die Gegenseite belastende Vertragsänderung herbeizuführen, die sich sachlich nicht rechtfertigen lässt (BGE 123 III 246 E. 3b). 3. 2

Unzumutbare Arbeit darf die arbeitslose Person ohne versicherungsrechtlich nachteilige Folgen ablehnen. Gemäss Art. 16 Abs. 2 AVIG ist eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen, - wenn sie den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht (lit. a); - wenn sie nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit des Versicherten Rücksicht nimmt (lit. b); - wenn sie dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand des Versicherten nicht angemessen ist (lit. c); - wenn sie eine Wiederbeschäftigung des Versicherten in seinem Beruf wesentlich erschwert, falls darauf in absehbarer Zeit überhaupt Aussicht besteht (lit. d); - wenn sie in einem Betrieb auszuführen ist, in dem wegen einer kollektiven Arbeitsstreitigkeit nicht normal gearbeitet wird (lit. e); - wenn sie einen Arbeitsweg von mehr als zwei Stunden je für den Hin- und Rückweg notwendig macht, und wenn für die versicherte Person am Arbeitsort keine

angemessene Unterkunft vorhanden ist, oder wenn bei Vorhandensein einer entsprechenden Unterkunft die versicherte Person ihrer Betreuungspflicht gegenüber den Angehörigen nicht ohne grössere Schwierigkeiten erfüllen kann (lit . f); - wenn sie eine ständige Abrufbereitschaft des Arbeitnehmers über den Umfang der garantierten Beschäftigung hinaus erfordert (lit . g); - wenn sie in einem Betrieb auszuführen ist, der Entlassungen zum Zwecke vorgenommen hat, Neu- oder Wiedereinstellungen zu wesentlich schlechteren Arbeitsbedingungen vorzunehmen (lit . h); - oder wenn sie der versicherten Person einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 Prozent des versicherten Verdienstes, es sei denn, sie erhalte Kompensationsleistungen nach Art. 24 AVIG (Zwischenverdienst), wobei in Ausnahmefällen das regionale Arbeitsvermittlungszentrum mit Zustimmung der tripartiten Kommission auch eine Arbeit für zumutbar erklären kann, deren Entlohnung weniger als 70 Prozent des versicherten Verdienstes beträgt (lit . i). 3 .3

Art. 24 Abs. 1 AVIG bestimmt, dass als Zwischenverdienst jedes Einkommen aus unselbstständiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit gilt, das die arbeitslose Person innerhalb einer Kontrollperiode erzielt, und dass die versicherte Person Anspruch auf Ersatz des Verdienstaussfalls hat.

In Art. 41a Abs. 1 AVIV wird präzisiert, dass innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ein Anspruch auf Kompensationszahlungen besteht, wenn das Einkommen geringer ist als die der versicherten Person zustehende Arbeitslosenentschädigung.

Laut Art. 41a Abs. 3 AVIV ist der Zwischenverdienst nicht anrechenbar und es besteht kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Jahres zwischen den gleichen Parteien wieder aufgenommen oder nach einer Änderungskündigung fortgesetzt wird und wenn die Arbeitszeit reduziert wurde und die damit verbundene Lohnkürzung überproportional ist (lit . a) oder die Arbeitszeit beibehalten, der Lohn aber gekürzt wurde (lit . b). 3.4

Nach der Verwaltungspraxis (AVIG-Praxis ALE

Ziff. D 19 ; www.ar-beit.swiss/secoalg) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit einzustellen, wenn sie den vom Arbeitgeber vorgelegten Arbeitsvertragsänderungen (Änderungskündigung) nicht zustimmen will, sofern die Arbeit im Sinne von Art. 16 AVIG weiterhin zumutbar gewesen wäre. Dabei wird das Einstelltaggeld, wenn die Vertragsänderung zu einem unter Berücksichtigung von Art. 41a AVIV aus gleichberechtigenden Zwischenverdienst geführt hätte , aus der Differenz zwischen dem ordentlichen Taggeld und dem Zwischenverdienst -Ausgleichstaggeld berechnet, da die Arbeitslosigkeit lediglich im Umfang dieser Differenz selbst verschuldet ist

(AVIG-Praxis ALE

Ziff. D . 68 f.). 3.5

Gemäss AVIG-Praxis Ziff. D 68 ist bei

einer Einstellung bei Nichtannahme oder Aufgabe eines Zwischenverdienstes bei der Bemessung der Einstellungsdauer der gleiche Verschuldensmassstab anzulegen wie im Falle einer Ablehnung oder Aufgabe einer zumutbaren Stelle. Gegenstand der Einstellung ist jedoch der betragsliche Unterschied zwischen dem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und dem Anspruch auf Kompensations- oder Differenzzahlungen. Lediglich im Umfang dieser Differenz kann unter den

Gesichtspunkten der Kausalität und Verhältnismässigkeit von einer schuldhaft verlängerten Arbeitslosigkeit ausgegangen werden. 3.6

Verwaltungsweisungen richten sich an die Durchführungsstellen und sind für das Sozialversicherungsgericht nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zu lassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 133 V 587 E. 6.1; 133 V 257 E. 3.2 mit Hinweisen; vgl. BGE 133 II 305 E. 8.1). 4. 4.1

Bei den Akten befindet sich ein zwischen der Beschwerdeführerin und der Y.____ AG geschlossener Arbeitsvertrag vom 17. März 2016 für eine Tätigkeit als Reinigungsfrau im Umfang eines Arbeitspensums von 100 % , mit einem Arbeitsort am Wolframplatz 1 in Zürich und mit Beginn am 1. März 2016 (Urk. 7/12) und den übrigen

Anstellungsbedingungen (Urk. 7/15/1-3). Des Weiteren befindet sich eine Offerte für eine Vertragsänderung der Y.____ AG vom 24. Juni 2016 betreffend eine Tätigkeit der Beschwerdeführerin als Reinigungsfrau an verschiedenen Arbeitsorten in der Stadt Zürich im Umfang eines Arbeitspensums von 60 % ab 1. September 2016 (Urk. 7/9/3) und einem auf 60 % reduzierten Lohn bei den Akten. Dieser Antrag auf Vertragsänderung wurde von der Beschwerdeführerin nicht unterzeichnet.

Mit einem als „Änderungskündigung“ bezeichneten Schreiben vom 24. Juni 2016 (Urk. 7/9/4) kündigte die Y.____ AG das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin per 31. August 2016. Gleichzeitig unterbreitete die Y.____ AG der Beschwerdeführerin die genannte Vertragsofferte mit geänderten Bedingungen. 4. 2

Mit Schreiben vom 13. Juli 2016 (Urk. 7/9/2) teilte die Beschwerdeführerin der Y.____ AG mit, dass sie die Vertragsofferte vom 24. Juni 2016 für ein Arbeitsverhältnis bei einem Beschäftigungsgrad von 60 % nicht annehmen werde. 4. 3

Mit Schreiben vom 22. Juli 2016 (Urk. 7/9/1) stellte die Y.____ AG fest , dass sie das Schreiben der Beschwerdeführerin vom 13. Juli 2016, worin diese erklärt habe, dass sie mit der Vertragsänderung nicht einverstanden sei, zur Kenntnis genommen habe , und teilte der Beschwerdeführerin mit, dass nun die am 24. Juni 2016 ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Anwendung gelange, und dass dies zur Folge habe , dass das Arbeitsverhältnis per 31. August 2016 enden werde (Urk. 1). 5. 5.1

Nach Gesagtem steht daher fest, dass die Y.____ AG das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin betreffend deren Tätigkeit als Reinigungsfrau im Umfang eines Arbeitspensums von 100 % am 24. Juni 2016 per 31. August 2016 kündigte, und dass sie der Beschwerdeführerin gleichzeitig eine Vertrags offerte für ein Arbeitsverhältnis im Umfang eines Arbeitspensums von 60 % ab 1. September 2016 unterbreitete (vorstehend E. 4. 1). Dabei handelt es sich um eine Änderungskündigung im Sinne der erwähnten Rechtsprechung (vorstehend E. 3.1) und Verwaltungspraxis (vorstehend E. 3.4). 5.2

Die Beschwerdeführerin hätte bei Annahme der Vertragsofferte vom 24. Juni 2016 für ein Arbeitsverhältnis bei einem Beschäftigungsgrad von 60 % gemäss Art. 24 Abs. 1 AVIG in Verbindung mit Art. 41a Abs. 1 AVIV Anspruch auf Kompensationszahlungen zu dem als

Zwischenverdienst geltenden Einkommen aus dem Arbeitsverhältnis bei der Y.____ AG im Umfang eines Beschäftigungsgrades von 60 % gehabt. Demzufolge stellte das der Beschwerdeführerin mit Vertragsofferte vom 24. Juni 2016 von der Y.____ AG angebotene Arbeitsverhältnis bei einem Beschäftigungsgrad von 60 % gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG grundsätzlich eine zumutbare Arbeit dar (vgl. vorsehend E. 3.2), welche die Beschwerdeführerin in Nachachtung der ihr obliegenden Schadenminderungspflicht anzunehmen verpflichtet gewesen war (Urteil des Bundesgerichts C 348/00 vom 21. Februar 2001 E. 2d).

Der offerierte Lohn wurde proportional zum Beschäftigungsgrad von 60 % gekürzt (vorstehend E. 4.1). Damit bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Kompensationszahlung in Anwendung von Art. 24 Abs. 2 AVIG in Verbindung mit Art. 41a Abs. 3 lit. a AVIV) ausser Acht gefallen wäre, was denn auch die Beschwerdegegnerin nicht geltend machte.

5.3

Indem die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 13. Juli 2016 (vorstehend E. 4.3) gegenüber der Y.____ AG eine Annahme der Vertragsofferte vom 24. Juni 2016 ablehnte, hat sie in vorsätzlicher Weise eine Zwischenverdiensttätigkeit nicht angenommen und in diesem Umfang die ab 2. September 2016 bestehende Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV selbst verschuldet. Daran ändert nichts, dass auch der Arbeitsort beziehungsweise die übige Belegschaft des Betriebs verändert wurden (vgl. Urk. 1), denn diese Umstände führen nicht zur Unzumutbarkeit der angebotenen Tätigkeit. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist daher grundsätzlich zu Recht erfolgt.

E. 6

), wovon der Beschwerdeführerin am 3. Mai 2017 Kenntnis gegeben wurde (Urk. 9). Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.

E. 6.1

Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung, insbesondere der Grad des dafür massgebenden Verschuldens.

E. 6.2

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30

Tage bei mittelschwerem und 31

bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung, AVIV).

Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs. 4 AVIV vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben (lit. a) oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit. b). Bei Vorliegen eines entschuldbaren Grundes kann der Sanktionsrahmen des schweren Verschuldens recht sprechungs gemäss unter schritten werden. Unter einem entschuldbaren Grund im Sinne von Art. 45 Abs. 4 AVIV ist demnach ein Grund zu verstehen, der das Verschulden leichter als schwer erscheinen lässt (BGE 130 V 125 E. 3.5). Ein solcher im konkreten Einzel fall liegender Grund kann - wie etwa gesundheitliche Probleme - die subjektive Situation der betroffenen Person oder - so die Befristung einer Stelle - eine

objektive Gegebenheit beschlagen (BGE 130 V 125).

E. 6.3

Die verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 27 Tagen befindet sich im oberen Bereich des mittelschweren Verschuldens. Die Beschwerdeführerin ging im angefochtenen Einspracheentscheid davon aus, dass die Verminderung des Arbeitspensums um 40 % eine spürbare Reduktion der Arbeitszeit beziehungsweise des Arbeitsentgelts zur Folge gehabt hätte, ob wohl die Beschwerdeführerin davon ausgehen können, weiterhin im Umfang eines Vollzeitpensums beschäftigt zu werden. In dieser Erwartung sei sie ohne ihr Zutun durch die Y. ___ AG enttäuscht worden, weshalb ihr der Verlust der Arbeitsstelle im Umfang eines Arbeitspensums von 40 % nicht vorzuwerfen sei.

E. 6.4

Vorliegend gilt es insbesondere zu berücksichtigen, dass der Antrag auf Vertragsänderung vom 24. Juni 2016 (Urk. 7/9/3) nicht lediglich eine Reduktion des Arbeitspensums von 100 % auf 60 %

umfasste, sondern dass darin auch ein neuer Arbeitsort festgelegt wurde. Während die Beschwerdeführerin bisher lediglich an einem einzigen Arbeitsort tätig war (Urk. 7/12), hätte sie ab 1. September 2016 abwechslungsweise an insgesamt 14 Arbeitsorten tätig sein müssen. Die Änderungskündigung hätte für die Beschwerdeführerin daher eine erhebliche Veränderung der Arbeitsbedingungen zur Folge gehabt.

E. 6.5

In Würdigung der gesamten Umstände ist eine Einstufung des Verhaltens der Beschwerdeführerin im oberen Bereich des mittelschweren Verschuldens nicht zu beanstanden, so dass eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 27 Tagen als angemessen erscheint.

Diesbezüglich ist die Beschwerde daher abzuweisen.

E. 7.1

Zu prüfen bleibt das Einstelltaggeld.

E. 7.2

Gegenstand der Einstellung ist, wie bereits erwähnt (vorstehend E. 3.4) der betragsliche Unterschied zwischen dem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und dem Anspruch auf Kompensations- oder Differenzzahlungen, beziehungsweise die Differenz zwischen dem ordentlichen Taggeld und dem Zwischenverdienst-Ausgleichstaggeld (BGE 124 V 225 E. 2b).

E. 7.3

Der massgebende versicherte Verdienst beträgt unbestrittenermassen (Urk. 1) Fr. 3'691.-- (vgl. Urk. 7/10), woraus ein Taggeld von 80 % des versicherten Verdienstes im Betrag von Fr. 136.05 resultiert.

Gemäss AVIG-Praxis Ziff. D 68 (Beispiel 1) bemisst sich das Einstelltaggeld folgendermassen: versicherter Verdienst Fr. 3'691.-- Zwischenverdiensttätigkeit bei einem Arbeitspensum von 60 % (Fr. 3'691.-- x 0.6) - Fr. 2'214.60 Differenz Fr. 1'476.40 Ausgleich von 80 % (Fr. 1'476.40 x 0.8) Fr. 1'181.12 Taggeld

Zwischenverdienst-Ausgleich (Fr. 1'181.12 ÷ 21.7 Tage) Fr. 54.45 Taggeld versicherter
Verdienst Fr. 136.05 Taggeld Zwischenverdienst-Ausgleich - Fr. 54.45 Einstelltaggeld Fr.
81.60

E. 7.4

Die Beschwerdegegnerin hat ausgehend vom vollen Taggeld von Fr. 136.05 die Dauer der
Einstellung - wie vorstehend ausgeführt zu Recht - auf 27 Tage festgesetzt. Dies entspricht
bei einem Einstelltaggeld von Fr. 81.60 (vorstehend E. 7.3) einer effektiven Dauer von 16.2
Einstelltagen (27 : 136.05 x 81.60). Zum gleichen Schluss gelangte die
Beschwerdegegnerin (Urk. 2 S. 1 und S. 2 unten), wenn sie auch das Einstelltaggeld nicht
ausdrücklich beziffert hat.

Dies führt zur Abweisung der Beschwerde. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.____ - Unia Arbeitslosenkasse - seco - Direktion
für Arbeit - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) 4.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht
Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundes
gesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom
siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15.
August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzu
stellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel
und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der
angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen,
soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons
Zürich Die Einzelrichterin Der Gerichtsschreiber FehrVolz Klicken oder tippen Sie hier, um
Text einzugeben.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte
Originaltext. Quellen-URL siehe oben.