

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2017.00150

vom 3. August 2018

ZH Sozialversicherungsgericht, 2018-08-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2017.00150

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2017.00150 du 3 août 2018

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2017.00150 del 3 agosto 2018

Erwägungen

E. 1

X.____, geboren 1967, war seit 1. April 1996 bei der Z.____ angestellt (Urk. 7/7), zuletzt befristet vom 1. März 2016 bis 28. Februar 2017 als Fachspezialist Group Life, Assistent Vice

President (Urk. 7/6), als ihm am 30. August 2016 per 30. November 2016 gekündigt wurde (Urk. 7/8). Am 15. November 2016 meldete sich der Versicherte beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung (Urk. 7/1) und beantragte am 9. Dezember 2016 Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Dezember 2016 (Urk. 7/2). Mit Verfügung vom 19. Januar 2017 stellte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) den Versicherten wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit mit Wirkung ab dem 1. Dezember 2016 für die Dauer von 46 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (Urk. 7/17). Die dagegen vom Versicherten mit Eingabe vom 22. Februar 2017 erhobene Einsprache (Urk. 7/20) hiess das AWA mit Entscheid vom 30. Mai 2017 (Urk. 7/29 = Urk. 2) teilweise gut und setzte die Anzahl Einstelltage auf 41 herab.

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. 1.2.1

Nach Art. 30 Abs. 1 lit .

a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit .

a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV]).

E. 1.2.2

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 jedoch 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).

Das vorwerfbare Verhalten muss zudem nach Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung 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 5 3/00 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 womöglich 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. 1.3

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs.

E. 2

Gegen diesen Entscheid erhob der Versicherte mit Eingabe vom 27. Juni 2017 Beschwerde und beantragte, der angefochtene Einspracheentscheid sei dahingehend abzuändern, dass die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 41 Tagen auf 20 Tage herabgesetzt werde (Urk. 1 S. 2). Mit Beschwerdeantwort vom 12. Juli 2017 beantragte die Beschwerdegegnerin Abweisung der Beschwerde (Urk. 6), was dem Beschwerdeführer mit Verfügung vom 14. Juli 2017 zur Kenntnis gebracht wurde (Urk. 9).

E. 2.1

Die Beschwerdegegnerin erwog im angefochtenen Entscheid, der Beschwerdeführer habe Datensätze an eine externe Person weitergegeben und somit arbeitsvertragliche Pflichten verletzt und dem Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gegeben. Das Verhalten des Beschwerdeführers sei im mittleren Bereich des schweren Verschuldens einzuordnen. Verschuldenserschwerend wirke sich die massive Verletzung der arbeitsrechtlichen Treuepflicht aus. Verschuldensmindernd könne berücksichtigt werden, dass der Beschwerdeführer seinen direkten Vorgesetzten über sein Fehlverhalten informiert habe und er dieses anerkenne. Angesichts der gesamten Umstände rechtfertige sich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 41 Tagen (Urk. 2).

E. 2.2

Der Beschwerdeführer brachte dagegen vor, er bestreite sein Fehlverhalten nicht und habe gegen eine angemessene Einstellung in der Anspruchsberechtigung grundsätzlich nichts einzuwenden. 41 Einstelltage seien jedoch deutlich zu hoch. In der einschlägigen Rechtsprechung seien kaum Urteile zu finden, mit welchen eine derart hohe Anzahl Einstelltage verhängt worden sei. Das Verschulden sei vorliegend nicht schwer, denn er habe absolut uneigennützig gehandelt und in einem Anflug falscher Hilfsbereitschaft einen

guten Freund unterstützen wollen, verlorene Versicherungsgeschäfte zurückzugewinnen (Urk. 1).

E. 2.3

Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 41 Tage in der Anspruchs berechtigung eingestellt hat.

E. 3

AVIV). 2.

E. 3.1

Aktenkundig ist, dass die Z.____ AG das Arbeitsverhältnis mit dem Be schwerdeführer mit Schreiben vom 30. August 2016 unter Einhaltung der or dentlichen Kündigungsfrist von drei Monaten per 30. November 2016 auflöste und den Beschwerdeführer freistellte (Urk. 7/8).

E. 3.2

Der Kündigungsbegründung der Z.____ AG vom 23. Dezember 2016 ist zu entnehmen, dass eine Lieferung von Datensätzen an externe Personen durch den Beschwerdeführer zur Kündigung geführt habe und dass dies eine Missach tung von Weisungen und internen Reglementen sowie des Arbeitsvertrags dar stelle. Am 30. August 2016 habe es eine Besprechung mit dem Abteilungsleiter, einer Vertreterin des Compliance Offices sowie dem HR-Verantwortlichen gege ben. Die Arbeitgeberin gab sodann an, eine Weiterbeschäftigung des Beschwer deführers wäre ohne diesen Vorfall grundsätzlich möglich gewesen (Urk. 7/13).

E. 3.3

Dem Arbeitszeugnis des Beschwerdeführers, ausgestellt durch die Arbeitgeberin am 3. November 2016, ist zu entnehmen, der Beschwerdeführer verlasse das Un ternehmen per 30. November 2016 infolge einer schwerwiegenden Pflichtverlet zung (Urk. 7/14).

E. 3.4

Der Beschwerdeführer gab im Fragebogen zur Beendigung des Arbeitsverhältnis ses durch den Arbeitgeber vom 13. Januar 2017 an, es werde ihm unabsichtliches Weiterleiten von Daten an einen Versicherungsbroker vorgeworfen. Die Kündi gung sei unverhältnismässig und übertrieben, insbesondere nach 20 Jahren ta dellosem Arbeitsverhältnis. Er habe seinen direkten Vorgesetzten über sein Fehl verhalten informiert (Urk. 7/16).

E. 3.5

Der Verfügung des Friedensrichteramtes Y.____ vom 11. April 2017, mit wel cher das Schlichtungsverfahren als durch Vergleich erledigt abgeschrieben wurde, ist zu entnehmen, dass die Z.____ AG und der Beschwerdeführer anläss lich der Schlichtungsverhandlung vom 31. März 2017 eine Vereinbarung ge schlossen haben, wonach der erste Satz des letzten Absatzes des Arbeitszeugnis ses vom 30. November 2016 wie folgt abgeändert werde: Der Beschwerdeführer verlasse das Unternehmen per 30. November 2016 infolge einer Unachtsamkeit im Zusammenhang mit den Datenschutzbestimmungen (Urk. 3/4).

E. 4.1

Der Beschwerdeführer bestätigte im Wesentlichen die Sachverhaltsdarstellung seiner vormaligen Arbeitgeberin. Insbesondere räumte er ein, eine Verfehlung im Zusammenhang mit den Datenschutzbestimmungen begangen zu haben. Der Beschwerdegegnerin ist daher beizupflichten, dass keine Zweifel an den Angaben der Z. ___ AG bestehen, weshalb darauf abgestellt werden kann. Es mag zwar zutreffen, dass die Z. ___ AG im Schlichtungsverfahren das zu nächst anderslautende Arbeitszeugnis des Beschwerdeführers in seiner Formulierung abschwächte. Dies ändert jedoch nichts daran, dass der Beschwerdeführer Datenschutzbestimmungen in der dargelegten Art verletzt hat (E. 3.2, E. 3.4). Da bei spielt keine Rolle, dass der Beschwerdeführer nicht eigennützig gehandelt habe oder dass er – wie er vorbrachte – davon ausgegangen sei, allenfalls sogar Kunden für die ehemalige Arbeitgeberin zurückzugewinnen. Für eine selbstverschuldete Kündigung genügt es mit Blick auf den Vorsatz, dass der Beschwerdeführer wissen konnte und musste, dass er mit seinem Verhalten eine Kündigung bewirken kann, und er das Fehlverhalten dennoch nicht unterliess, obwohl dazu die Möglichkeit bestanden hätte. Dass die Kündigung selbstverschuldet erfolgte, wurde seitens des Beschwerdeführers denn auch nicht bestritten.

E. 4.2

Die Beschwerdegegnerin gelangte folglich zu Recht zum Schluss, der Beschwerdeführer habe durch sein Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben und diese selbstverschuldet.

E. 5.1

Zu prüfen bleibt die Dauer der verfügten Einstellung. Die Beschwerdegegnerin stellte den Beschwerdeführer für die Dauer von 41 Tagen in der Anspruchsbeurteilung ein, was im mittleren Bereich des schweren Verschuldens liegt (vorstehend E. 1.3). Als verschuldensmindernd erachtete die Beschwerdegegnerin, dass der Beschwerdeführer von sich aus seinen direkten Vorgesetzten über sein Fehlverhalten informiert und er seinen Fehler anerkannt habe. Als verschuldenserschwerend berücksichtigte sie, dass das Fehlverhalten des Beschwerdeführers eine massive Verletzung der Treuepflicht darstelle. Hieraus resultierte die teilweise Gutheissung der Einsprache des Beschwerdeführers und die Herabsetzung von 45 auf 41 Einstelltage (Urk. 2 S. 4). Demgegenüber brachte der Beschwerdeführer vor, verschuldensmindernd sei zusätzlich zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer absolut uneigennützig gehandelt habe, dass aufgrund seines Fehlverhaltens bei der Arbeitgeberin kein Schaden eingetreten sei, dass es sich um ein einmaliges Ereignis handle, dass es bisher keine Verwarnungen für ähnliche Vorfälle gegeben habe und dass die Arbeitgeberin im Rahmen des Schlichtungsverfahrens den Kündigungsgrund wesentlich abgeschwächt hatte. Zudem habe es sich um ein langjähriges Arbeitsverhältnis gehandelt und der Beschwerdeführer wäre zufolge des lediglich befristeten Arbeitsverhältnisses wenige Monate später ohnehin arbeitslos geworden. Das Verschulden sei somit nicht schwer und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf 20 Einstelltage festzulegen (Urk. 1 S. 4-5).

E. 5.2

Da die Kündigung durch die Arbeitgeberin klar seinem selbstverschuldeten Verhalten zuzuschreiben ist, ist die Einstufung als schweres Verschulden nicht zu beanstanden. Unabhängig davon, ob der Beschwerdeführer uneigennützig handelte, ob ein Schaden aus seinem Handeln hervorging und ob es sich um die erste Verfehlung dieser Art handelte, ist das externe Weitergeben von geschäftsinternen Daten als massiver Verstoss gegen die

arbeitsvertraglichen Pflichten respektive die arbeitsrechtliche Treuepflicht zu erachten. Dies ist bei der Verschuldensbemessung entsprechend zu berücksichtigen. Der Beschwerdeführer vermag aus dem im Rahmen des Schlichtungsverfahrens vor dem Friedensrichter umformulierten Kündigungsgrund beziehungsweise dem angepassten Arbeitszeugnis nichts zu seinen Gunsten abzuleiten, da dieses aus arbeitsrechtlichen Gründen ohnehin wohlwollend zu formulieren ist. Ausserdem steht der Sachverhalt fest. Dabei ist nicht massgebend, ob es sich um die erste Verfehlung dieser Art oder um ein langjähriges Arbeitsverhältnis gehandelt hat. Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände erscheint eine Einstellung im mittleren Bereich des schweren Verschuldens zutreffend. Damit ist auch die Dauer der Einstellung von 41 Tagen nicht zu beanstanden, zumal

der Sozialversicherungsrichter sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen darf (BGE 123 V 152

E. 2).

Zusammenfassend erweist sich der angefochtene Entscheid als richtig, die Beschwerde ist abzuweisen. Der Einzelrichter erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwalt Daniel Christe - Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich - 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 Bundesgesetzes 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, zuzustellen.

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 Der Einzelrichter Der Gerichtsschreiber Hurst Hausammann

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