

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00048

vom 8. August 2020

ZH Sozialversicherungsgericht, 2020-08-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2020.00048

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00048 du 8 août 2020

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00048 del 8 agosto 2020

Erwägungen

E. 1

7. Februar 2019 meldete sich die Versicherte am 26. März 2019 als ganztägig arbeitslos zur Arbeitsvermittlung an (Urk. 8/1) und stellte am 24. April 2019 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung (Urk. 8/18, Urk. 8/30). Mit Verfügung vom 13. September 2019 verneinte die Unia Arbeitslosenkasse den Anspruch der Versicherten auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Mai 2019, dem Tag der Eröffnung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug (Urk. 8/59), mit der Begründung, der Zwischenverdienst sei höher als das Taggeld der Arbeitslosenentschädigung. Gegen diese Verfügung erhob die Versicherte am 1. Oktober 2019, ergänzt am 14. November 2019, Einsprache (Urk. 8/60, Urk. 8/62). Mit Einspracheentscheid vom 8. Januar 2020 wies die Unia Arbeitslosenkasse die Einsprache ab (Urk.

E. 1.1

X.____, geboren 1978, war ab Oktober 2010 von ihrem Vater, Y.____, zu dessen persönlicher Pflege angestellt; zunächst in einem Teilpensum und ab dem 1. April 2014 in einem Vollpensum (40 Wochenstunden). Mit dem Tod des Vaters am 17. Februar 2019 endete das Arbeitsverhältnis (Urk. 8/3, Urk. 8/19). Ab dem 9. April 2016 war die Versicherte ferner zunächst in einem Teilzeitpensum und ab Oktober 2017 in einem Vollzeitpensum (42 Wochenstunden) als Unterhaltsreinigerin für die

Z.____ GmbH tätig. Die Versicherte betreute verschiedene Gebäudeobjekte. Per 30. April 2019 kündigte die Arbeitgeberin die Anstellung (Urk. 8/5, Urk. 8/20, Urk. 8/66). Im Mai und Juni 2019 schloss die Versicherte mit der Z.____ GmbH neue Einsatzverträge (Urk. 8/46 ff., Urk. 8/67 ff.). Des Weiteren hatte die Versicherte ab dem 30. September 2017 mit einem Pensum von 2,5 Wochenstunden als Unterhaltsreinigerin für die A.____ AG gearbeitet. Dieses Arbeitsverhältnis dauerte bis 31. Mai 2019 (Urk. 8/16 f.).

E. 1.2

Nach Beendigung der Pflegetätigkeit für den Vater aufgrund von dessen Tod am

E. 2

AVIG, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und lediglich eine Teilzeitbeschäftigung sucht (lit. a) oder eine Teilzeitbeschäftigung hat und eine Vollzeit- oder eine weitere Teilzeitbeschäftigung sucht (lit. b). Gemäss Art. 11 Abs. 1 AVIG ist der Arbeitsausfall anrechenbar, wenn er einen Verdienstaufschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinander folgende volle Arbeitstage dauert.

Als versicherter Verdienst gilt der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn, der während eines Bemessungszeitraums aus einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen normalerweise erzielt wurde (Art. 23 Abs. 1 AVIG). Einkommen aus unselbständiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, das

die arbeitslose Person innerhalb einer Kontrollperiode erzielt, stellt Zwischenverdienst dar und ist bei der Bemessung der Arbeitslosenentschädigung anzurechnen. Allerdings hat die versicherte Person

Anspruch auf Ersatz des Verdienstaufschlags

(Art. 24 Abs. 1 AVIG). Als Verdienstaufschlag gilt die Differenz zwischen dem in der Kontrollperiode erzielten Zwischenverdienst, mindestens aber dem berufs- und ortsüblichen Ansatz für die betreffende Arbeit, und dem versicherten Verdienst (Art. 24

Abs.

E. 3

662. -- festzusetzen. Allerdings habe die Beschwerdeführerin ab dem 1. Mai 2019 wiederum in einem Pensum von 42 Wochenstunden für die Z.____ GmbH gearbeitet und dabei einen Bruttolohn von Fr. 4'640.-- erzielt. Dieser Bruttolohn sei höher als der versicherte Verdienst gewesen, weswegen kein anrechenbarer Arbeitsaufschlag entstanden sei. Die Beschwerdeführerin sei daher weder ganz noch teilweise arbeitslos gewesen (Urk. 2 S. 3 ff. Ziff.

E. 7

S. 1). 2 .2

Die Beschwerdeführerin macht geltend, entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin sei nachgewiesen, dass sie ihren Vater ab April 2014 entsprechend einem vollzeitlichen Pensum gepflegt und dafür ein monatliches Bruttogehalt von Fr. 5'250.-- erhalten habe. Die Anstellung sei nicht nur korrekt der AHV gemeldet worden, sondern sie sei auch über die Nest-Sammelstiftung im Rahmen der beruflichen Vorsorge versichert gewesen. Nach einem Unfall ihres Ehemannes habe sie ihre

Nebentätigkeit als Unterhaltsreinigerin bei der Z.____ GmbH zu einem Vollzeitpensum aufgestockt, indem sie auch Objekte übernommen habe, die zuvor ihr Ehemann neben seiner Tätigkeit als Gipser betreut gehabt habe. Auf diese Weise habe das für die Z.____ GmbH geleistete Pensum 42

Stunden pro Woche betragen. Die Arbeitszeit habe sie frei einteilen können. Zusätzlich zu diesem Pensum habe sie während 2,5 Stunden pro Woche für die A.____ AG Unterhaltsreinigungen ausgeführt. Per Ende April 2019 habe die Z.____ GmbH die Verträge für alle Objekte gekündigt, habe ihr aber ab dem 1. Mai respektive ab dem 1. Juni 2019 neue Verträge für verschiedene Objekte angeboten. Sie habe diese zusätzliche Tätigkeit ausgeübt, um nach dem Unfall des Ehemannes den Lebensstandard für die Familie erhalten zu können. Zudem habe sich der Ehemann vermehrt um die Kinder kümmern können. Da der Lohn für die Pflege des Vaters höher gewesen sei als derjenige für die Unterhaltsreinigungen, sei letztere Tätigkeit als Nebentätigkeit zu qualifizieren. Die Beschwerdegegnerin habe bezüglich der Pflegetätigkeit für den Vater den Untersuchungsgrundsatz verletzt. Bei Zweifeln hätte sie von sich aus diesbezüglich weitere Abklärungen tätigen müssen. Nach dem Tod des Vaters im Februar 2019 sei diese Tätigkeit weggefallen, weswegen am 26.

März 2019 die Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung erfolgt sei. Auf diesen Zeitpunkt hin sei die Rahmenfrist für den Leistungsbezug zu eröffnen. Des Weiteren sei der versicherte Verdienst auf der Basis des Lohnes für die Pflege des Vaters festzusetzen. Der Lohn von der Z.____ GmbH sei im Rahmen der Zwischenverdienstanrechnung zu berücksichtigen, zumal dieser das bisherige versicherte Einkommen nicht übersteige (Urk. 1 S. 2 ff. Rz 3 ff.). 3 . 3 . 1

Gemäss Arbeitsvertrag vom 1 1. April 2014 erhöhte die Beschwerdeführerin mit Wirkung ab dem 1. April 2014 ihr

seinerzeitiges Teilzeitpensum als Pflegerin für ihren Vater Y.____

auf ein Vollzeitpensum. Vereinbarung wurde eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Wochenstunden (Urk. 8/3). Dokumentiert sind Lohnabrechnungen ab Januar 2017 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 1 7. Februar 2019

(vgl. Urk. 8/7, Urk. 8/27). Des Weiteren liegen für die Zeit ab Mai 2018 Kontoauszüge mit den Lohnzahlungen im Recht

(Urk. 8/26). Aktenkundig sind sodann verschiedene Verfügungen des Amtes für Zusatzleistungen betreffend Vergütung von Krankheits- und Behinderungskosten im Zusammenhang mit der Pflege von Y.____

durch die Beschwerdeführerin (Urk. 3/5).

3 . 2

Die beiden Anstellungen als Unterhaltsreinigerin bei der Z.____ GmbH einerseits und bei der A.____ AG andererseits sind ebenfalls dokumentiert. Die Anstellung bei der Z.____ GmbH dauerte vom 9. April 2016 bis 3 0. April 2019 und beinhaltete zuletzt insgesamt ein Vollpensum (Urk. 8/20). Die Beschwerdeführerin war

für die Reinigung diverser

Gebäude verantwortlich. Ab Herbst 2017 übernahm sie auch Objekte des Ehemannes, nachdem jener aus gesundheitlichen Gründen dazu nicht mehr in der Lage gewesen war. Dies ergibt sich insbesondere aus der schriftlichen Auskunft der B.____ AG, der Treuhänderin der Z.____ GmbH, vom 4. Dezember 2019 (Urk. 8/66). Das Arbeitsverhältnis bei der A.____

AG dauerte vom 3 0. September 2017 bis 3 1. Mai 2019 und beinhaltete ein Pensum von 2,5 Wochenstunden (Urk. 8/16). Beide Anstellungen kündigten jeweils die Arbeitgeberinnen per Ende April 2019 (Z.____ GmbH) und per Ende Mai 2019 (A.____ AG ; Urk. 8/5, Urk. 8/17). Ab Mai respektive Juni 2019 beschäftigte die Z.____ GmbH die Beschwerdeführerin im Rahmen neuer Einsatzverträge weiter (Urk. 8/68, Urk. 8/70 f., Urk. 8/74 f., Urk. 8/77 f., Urk. 8/80). Der Lohnfluss ist bezüglich beider Anstellungen

durch Lohnabrechnungen respektive Lohnjournale von Arbeitgeberseite dokumentiert (vgl. Urk. 8/8 f., Urk. 8/26, Urk. 8/31 f., Urk. 8/43, Urk. 8/65). 4. 4.1

Nicht sämtliches erzielttes Einkommen ist versichert. Gemäss Art. 23 Abs. 1 AVIG gilt als versicherter Verdienst der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn, der während eines Bemessungszeitraumes normalerweise aus einem oder gegebenenfalls mehreren Arbeitsverhältnissen erzielt wurde. Als Nebenverdienst sodann gilt gemäss

Art. 23 Abs. 3 AVIG jeder Verdienst, den eine versicherte Person ausserhalb ihrer normalen Arbeitszeit als Arbeitnehmer(in) oder ausserhalb des ordentlichen Rahmens ihrer selbständigen Erwerbstätigkeit erzielt. Dieser Regelung, wie auch dem in Art. 23 Abs. 1 AVIG verwendeten Rechtsbegriff «nor malerweise», liegt der Grundgedanke der Arbeitslosenversicherung zugrunde, den Versicherungsschutz auf die im üblichen Rahmen ausgeübte Arbeitnehmers Tätigkeit zu beschränken (BGE 126 V 207 E. 1, 125 V 475 E. 5a; je mit Verweis auf BGE 116 V 281 E. 2d). Folglich ist darunter

das Total der zu leistenden Wochenarbeitsstunden in der Haupttätigkeit zu verstehen und nicht etwa der genaue Zeitpunkt, wann die Arbeitsstunden zu absolvieren sind (vgl. BGE 126 V 207 E. 3a und 125 V 475 E. 5b). Mit Nebenverdienst im Sinne von Art. 23 Abs. 3 AVIG sind dagegen in erster Linie jene Tätigkeiten

gemeint, die eine Person über eine Vollzeitstelle hinausgehend (zusätzlich) ausübt. Verrichtet jemand neben einer Vollzeitbeschäftigung eine weitere Tätigkeit, gilt diese zweite als Nebenerwerb (BGE 125 V 475 E. 5a und 5b). 4.2

Entscheidend ist daher die Frage, welche der beiden Vollzeittätigkeiten

als Haupterwerb zu gelten hat, die Pflegetätigkeit für den Vater oder die Tätigkeit als Unterhaltsreinigerin für die Z. ___ GmbH. Die Tätigkeit für die A. ___ AG stellt aufgrund des geringen zeitlichen Umfangs von 2,5 Wochenstunden klarerweise und unbestrittenermassen eine Nebentätigkeit dar. Die Anstellung bei der Z. ___ GmbH qualifiziert die Beschwerdeführerin als Haupttätigkeit.

Sie vertritt den Standpunkt, es sei nicht glaubhaft, dass die Beschwerdeführerin neben dem Wochenpensum von mehr als 42 Stunden als Unterhaltsreinigerin für die Z. ___ GmbH und die A. ___ AG sowie neben der Betreuung ihrer drei Kinder zusätzlich während 40 Stunden pro Woche ihren Vater gepflegt habe. Im Gegensatz zu den Arbeitseinsätzen für die Z. ___ GmbH und die A. ___ AG seien die für den Vater geleisteten Stunden nicht belegt (Urk. 2 S. 4). 4.3

Für eine effektiv geleistete Pflege sprechen zunächst die Abrechnungen über einen Lohn in der Höhe von Fr. 5'250.-- brutto monatlich (Urk. 8/7) sowie die im Kontoauszug ersichtlichen Lohnzahlungen (Urk. 8/26). In Betracht fällt sodann, dass eine Pflegetätigkeit, insbesondere eine Vollpflege,

nicht beliebig auf eine bestimmte Tageszeit gelegt werden kann, sondern kontinuierlich entsprechend den Bedürfnissen des zu Pflegenden erbracht werden muss und regelmässig auch die Präsenz im Sinne der Bereitschaft erfordert. Die Arbeiten im Rahmen einer Gebäudereinigung dagegen sind nicht notwendigerweise an eine

Tagespräsenz gebunden. Insbesondere bei Gewerbeobjekten (vgl. Urk. 8/68, Urk. 8/70, Urk. 8/71, Urk. 8/74 f, Urk. 8/77 f., Urk. 8/80) findet die Reinigung sogar vorzugsweise abends nach Betriebsschluss oder am Wochenende statt. Die Z. ___ GmbH bestätigte schriftlich, die Beschwerdeführerin habe die Reinigung der Objekte einteilen können und sie habe insbesondere keine Stundenrapporte führen müssen (Urk. 8/66). Stundenrapporte fehlen auch hinsichtlich der Pflege des Vaters und die nachträgliche Bestätigung der Mutter der Beschwerdeführerin, die Beschwerdeführerin habe ganztägig Pflegeleistungen erbracht

(Urk. 3/3),

vermag eine echtzeitliche Erfassung des Arbeitseinsatzes

nicht zu ersetzen. Allerdings ist mit Blick auf das soeben Ausgeführte gleichwohl plausibel, dass die Beschwerdeführerin tagsüber den Vater pflegte und in der übrigen Zeit die ihr zugeteilten Objekte reinigte. Hinzu kommt, dass die Reinigungstätigkeit bis Oktober 2017 zeitlich von untergeordneter Bedeutung war. Die Ausweitung erfolgte, als der Ehemann der Beschwerdeführerin gesundheitsbedingt sein Pensum für die Z.____ GmbH nicht mehr leisten konnte (Urk. 8/66). Die gesamten Umstände legen es mithin nahe, von der Pfllegetätigkeit als Haupterwerb auszugehen, die mit dem Tod des Vaters am 17. Februar 2019 ihr Ende fand. 4.4

Die

Pflege des Vaters umfasste ein volles Wochenpensum von 40 Stunden (Urk. 8/3). Die damit erzielten Einkünfte sind als normalerweise erzielt Einkommen massgebend für die Ermittlung des versicherten Verdienstes. Dieser bemisst sich nach dem Durchschnittslohn der letzten sechs Beitragsmonate vor Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug (Art. 37 Abs. 1 der

Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung; AVIV) .

Er bemisst sich nach dem Durchschnittslohn der letzten zwölf Beitragsmonate vor Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug, wenn dieser Durchschnittslohn höher ist als derjenige nach Absatz 1 (Art. 37 Abs. 2 AVIV). Für versicherte Personen, die sich bei Eintritt eines anrechenbaren Verdienstauffalles nicht unverzüglich zum Taggeldbezug angemeldet haben, beginnt der Bemessungszeitraum am Tag vor dem Eintritt eines solchen Auffalles. Voraussetzung ist, dass in der Rahmenfrist für die Beitragszeit mindestens 12 Beitragsmonate vor diesem Zeitpunkt liegen (Art. 37 Abs. 3 AVIV; vgl. auch AVIG-Praxis ALE Rz C22).

Der Tod des Vaters der Beschwerdeführerin am 17. Februar 2019

E. 9

hatte ab dem Tag darauf einen dauerhaften Arbeitsausfall und damit verbunden auch einen Verdienstauffall zur Folge (vgl. Urk. 8/19) und ist daher anrechenbar (vgl. auch nachstehende E. 4.6). Da die Beschwerdeführerin ihren Vater seit April 2014 auf vollzeitlicher Basis entgeltlich

gepflegt hatte (Urk. 8/3) ,

liegen innerhalb der Rahmenfrist für die Beitragszeit (gerechnet ab dem 26. März 2019) jedenfalls zwölf Beitragsmonate vor dem 17. Februar 2019. Der Bemessungszeitraum für die Ermittlung des Durchschnittsverdienstes gemäss Art. 37 Abs. 1 respektive Abs. 2 AVIV knüpft somit an diesem Datum an. Ab April 2014 hatte der monatliche Bruttolohn stets Fr. 5'250.-- betragen und kam zwölfmal pro Jahr zur Auszahlung

(Urk. 8/3, Urk. 8/7). Pro Kalendermonat hatte die Beschwerdeführerin somit Anspruch auf eine Entlohnung von Fr. 5'250.--. Als Beitragsmonat zählt

jeder volle Kalendermonat, in dem die versicherte Person beitragspflichtig ist, wobei Beitragszeiten, die nicht einen vollen Kalendermonat umfassen,

zusammengezählt werden (Art.

E. 11

Abs. 1 AVIG vor (Art. 8 Abs. 1 lit . b AVIG; vgl. auch vorstehende E. 4.4) .

Die Beschwerdeführerin hat Wohnsitz in der Schweiz, was unbestritten ist (Art. 8 Abs. 1 lit . c AVIG) . Sie ist 1978 geboren, w omit sie die obligatorische Schulzeit zurückgelegt, aber das Rentenalter noch nicht erreicht hat

und auch noch keine AHV-Altersrente bezieht (Art. 8 Abs. 2 lit . d AVIG) . Der Rahmenfrist für den Leistungsbezug geht die Rahmenfrist für die Beitragszeit von zweijähriger Dauer voraus (Art. 9 Abs. 3 AVIG). Innert dieser Frist hat die Beschwerdeführerin mit ihrer ununterbrochenen mehrjährigen entgeltlichen Pflege­tätigkeit für ihren Vater die erforderliche Beitragszeit von zwölf Monaten gemäss Art.

E. 13

Abs. 1 AVIG

erfüllt (Art. 8 Abs. 1 lit . e AVIG) .

Zur weiter erforderlichen Vermittlungsfähigkeit im Sinne von Art.

E. 15

Abs. 1 AVIG ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin ihre r Nebentätigkeit als Reinigerin für die Z.____ GmbH und die A.____ AG ausserhalb der üblichen Arbeitszeiten nachgegangen ist und dies die Pflege­­tätigkeit bei ihrem Vater trotz des zeitlichen Ausmasses der Nebentätigkeit nicht in Frage gestellt hat (vgl. vor stehende E. 4.3). Hinzu kommt, dass die Nebentätigkeit durch die Arbeitgeberinnen per Ende April (Z.____ GmbH; Urk. 8/5) respektive per Ende Mai 2019 (A.____ AG; Urk. 8/17) gekündigt wurden und somit die zeitlich umfang reiche Tätigkeit für die Z.____ GmbH, bezogen auf den 2 6. März 2019, lediglich noch etwas über einen Monat andauerte, die zeitlich deutlich weniger bedeutende Tätigkeit für die A.____ AG noch etwas mehr als zwei Monate.

Allerdings kann nicht ohne Weiteres gesagt werden, dass

die Beschwerdeführerin ab dem 2 6. März 2019 bereit und in der Lage gewesen wäre , ihren Angaben entsprechend (Urk. 8/1) eine vollzeitliche Stelle anzutreten. Denn Vermittlungsun fähig keit liegt unter anderem vor, wenn ein Versicherter aus persönlichen oder familiären Gründen seine Arbeitskraft nicht so einsetzen kann oder will, wie es ein Arbeitgeber normalerweise verlangt. Versicherte, die im Hinblick auf ander weitige Verpflichtungen oder besondere persönliche Umstände lediglich während gewisser Tages- oder Wochenstunden sich erwerblich betätigen wollen, können nur sehr bedingt als vermittlungsfähig anerkannt werden (BGE 120 V 385 E. 3a) . Vorliegend erscheint zumindest fraglich, ob die Beschwerdeführerin ein en

neuen Arbeitgeber

findet, der -

auch unter dem Blickwinkel der Fürsorgepflicht –

akzeptiert, dass sein e Arbeitnehmer in in weiteren Arbeitsverhältnisse n steht, insbesondere wenn es sich dabei um eine weitere Vollzeitstelle handelt, da dies die Leistungsfähigkeit i n der Haupttätigkeit

beeinträchtigen könnte. Wie es sich damit letztlich verhält, hat vorliegend jedoch offen zu bleiben, da der angefochtene Entscheid die Frage der Vermittlungsfähigkeit nicht beschlägt und sich die Parteien in den Rechtsschriften dazu nicht geäußert haben, so dass eine Ausdehnung des Streitgegenstandes ausser Acht fällt.

Die Voraussetzung der Erfüllung der Kontrollvorschriften (Art. 8 Abs. 1 lit . g AVIG) umfasst eine Anzahl von Pflichten der versicherten Person (vgl. Art.

E. 17

A VIG u.

Art.

E. 21

ff. AVIV; vgl. auch AVIG-Praxis ALE Rz B328 ff.) . Aktenkundig sind die eingereichten Formulare «Angaben der versicherten Person» für die Monate ab März 2019 (Urk. 8/10, Urk. 8/12-15, Urk. 8/21, Urk. 8/23, Urk. 8/25, Urk. 8/33, Urk. 8/52 ff., Urk. 8/81, Urk. 8/83 f.) . Über die Teilnahme an den Kontrollgesprächen ist hingegen nichts aktenkundig und auch die persönlichen Suchbemühungen lassen sich nicht überprüfen. Zur Kontrollperiode Juni 2019 erfolgte so dann durch das zuständige Regionale Arbeitsvermittlungszentrum betreffend nicht erfüllte Weisungen respektive Kontrollvorschriften am 19. Juni 2019 eine Meldung an die Beschwerdegegnerin (Urk. 8/38) und ebenso am Tag davor im Zusammenhang mit ungenügenden persönlichen Arbeitsbemühungen (Urk. 8/37). Ohne Weiterungen lässt sich auch die Anspruchsvoraussetzung gemäss Art. 8 Abs. 1 lit . g AVIG nicht überprüfen .

Zusammenfassend ist daher

festzuhalten, dass seit dem 17. Februar 2019 ein anrechenbarer Arbeitsausfall und eine ganze Arbeitslosigkeit vorliegt. Der Anspruch der Beschwerdeführerin auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 26. März 2019 ist daher zu bejahen ,

sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind . Dies wird die Beschwerdegegnerin zu überprüfen haben , bevor sie über die der Beschwerdeführerin zustehenden Taggelder entscheidet.

5. 5.1

Gemäss Art.

E. 24

AVIG auszugehen, im anderen Fall hingegen vom Antritt einer zumutbaren Arbeit im Sinne von Art. 16 AVIG .

Da die Zumutbarkeitsgrenze gemäss Art. 16 Abs. 2 lit . i erster Halbsatz AVIG bei 70 % des versicherten Verdienstes

liegt (vorliegend wie gesagt bei Fr. 3'675.--; Fr. 5'250.-- x 0,7) , beendet ein Verdienst von 70 % oder mehr die Arbeitslosigkeit.

Bereits die Annahme einer finanziell zumutbaren Arbeit während der Dauer einer Kontrollperiode, das heisst während eines Kalendermonats, hat die Beendigung der Arbeitslosigkeit zur Folge und der erzielte Verdienst darf nicht als Zwischenverdienst angerechnet werden (vgl. AVIG-Praxis ALE Rz C139). Somit ist abzuklären, welchen

Lohn die Beschwerdeführerin für ihre Dienste im Mai 2019 tatsächlich ausbezahlt erhalten hat. 5.4

Für die Zeit ab Juni 2019 liegen Arbeitsverträge über die Unterhaltsreinigung weiterer Objekte vor (Urk. 8/47, Urk. 8/49-50). Konkret

hatte die Beschwerdeführerin für in den jeweiligen Objekten geleistete Unterhaltsreinigung ab Juni 2019 einen monatlichen Lohnanspruch wie folgt (Festlohn zuzüglich Ferien- und Feiertagsentschädigung und Anteil am 1/3 Monatslohn) : 1) C.____ Ltd. ,

Unterhaltsreinigung : Fr. 1'487.45 (Urk. 8/46) 2) Gewerbehaus E.____ / F.____ :

Fr. 1'085.95 (Urk. 8/4) 3) Büroräume D.____ AG : Fr. 147.80 (Urk. 8/48)

4) G.____ : Fr. 798.20 (Urk. 8/49) 5) H.____

AG : Fr. 120.95 (Urk. 8/50) 6) Gewerbehaus I.____ : Fr. 1'009.75 (Urk. 8/51)

Das Total der in den genannten Verträgen vereinbarten Monatslöhne beläuft sich auf

Fr. 4'650.10. Mithin erzielte die Beschwerdeführerin eine 70 % des versicherten Verdienstes übersteigende Entlohnung

(vorliegend Fr. 3'675.--; Fr. 5'250.-- x 0,7). Ab Juni 2019 verfügte die Beschwerdeführerin somit über zumutbare Arbeit . Zu beachten ist indessen, dass gemäss Lohnjournal der Arbeitgeberin der ausbezahlte Bruttolohn ab Juni 2019 Fr. 4'320.80 betrug (Urk. 8/65/5). Ein Bruttolohn in dieser Höhe ergibt sich auch aus drei Lohnabrechnungen der Z.____ GmbH für die Monate September bis November 2019 (Urk. 8/82/1-3). Für Juli und August 2019 ist der angegebene Lohn gar noch etwas tiefer (Juli 2019: Fr. 3'402.95, August: Fr. 4'040.75) , was wohl mit bezogenen Ferien in Verbindung zu bringen ist. Da zum Festlohn eine Ferien - und Feiertagsentschädigung kommt , vermindern bezogene Ferien- und Feiertage den Lohnanspruch im betreffenden Monat entsprechend. Nicht beantwortet werden kann hingegen die Differenz zum vereinbarten Bruttolohn gemäss den Arbeitsverträgen (Urk. 8/46-50). Allerdings wirkt sich die fragliche Differenz nicht erheblich aus. Auch wenn vom Lohn gemäss Lohnjournal ausgegangen wird (Fr. 4'320.80) , liegt dieser über 70 % des versicherten Verdienstes. Da die Beschwerdeführerin weder die in den Arbeitsverträgen genannten Löhne bestritt noch die Angaben im Lohnjournal bemängelte, ist davon auszugehen, dass sie für ihre Tätigkeit für die Z.____ GmbH ab Juni 2019 jedenfalls die im Lohnjournal respektive die auf den Lohnabrechnungen für die Monate September bis November 2019 aufgeführten Löhne ausbezahlt erhalten hat.

Von einer zumutbaren Arbeit ist auch unter Beachtung des Umstandes auszugehen, dass im ausbezahlten Lohn jeweils die Ferien- und Feiertagsentschädigung und auch der 1/3 Monatslohn inbegriffen sind. Somit kommt dieser bei regulärem Ferienbezug elfmal pro Jahr zur Auszahlung, ergibt aber gleichwohl einen Lohn , der höher ist als 70 % des versicherten Verdienstes (Fr. 4'320.80 x 11 : 12 = Fr. 3'960.70). 6 .

Zusammenfassend wird in Gutheissung der Beschwerde der Einspracheentscheiderin Unia Arbeitslosenkasse vom 8. Januar 2020 aufgehoben, und es wird festgestellt, dass die Beschwerdeführerin ab dem 26. März 2019 ganz arbeitslos ist und einen Arbeitsausfall erleidet und Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hat, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

Für den Kalendermonat Mai 2019 steht die Anspruchsberechtigung ferner unter dem noch weiter abklärungsbedürftigen Vorbehalt, dass die Beschwerdeführerin mit ihrer erneuten Tätigkeit für die Z.____ GmbH einen Zwischenverdienst und nicht eine die Arbeitslosigkeit beendende neue Arbeit angenommen hat.

Für die Zeit ab dem 1. Juni 2019 schliesslich steht fest,

dass die Beschwerdeführerin eine die Arbeitslosigkeit beendende Arbeit angenommen hat, weswegen ab diesem Zeitpunkt kein Anspruch mehr auf Arbeitslosenentschädigung besteht .

Zur Klärung der noch offenen Aspekte im Zusammenhang mit dem Anspruch ab 31. Mai 2019 ist die Angelegenheit an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen. Für die Zeit ab dem 1. Juni 2019 ist der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung zu verneinen . Diesbezüglich ist der Entscheid der Beschwerdegegnerin im Ergebnis nicht zu beanstanden und die dagegen erhobene Beschwerde

ist abzuweisen. 7.

Die Beschwerde führende Partei hat gestützt auf Art. 61 lit . g ATSG nach Massgabe ihres Obsiegens Anspruch auf eine Prozessentschädigung. Rechtsprechungsgemäss gilt auch die Rückweisung der Sache an die Verwaltung zur weiteren Abklärung und neuen Verfügung als Obsiegen (BGE 137 V 57 E. 2.2) . Somit hat die vertretene Beschwerdeführerin Anspruch auf eine reduzierte Prozessentschädigung. Gemäss § 34 Abs. 1 und 3 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht (GSVGer) ist die Entschädigung unter Berücksichtigung der Bedeutung der Streitsache und der Schwierigkeit des Prozesses festzusetzen. Unter Berücksichtigung der genannten Aspekte erweist sich eine Prozessentschädigung von Fr. 600.-- als angemessen (inkl. Mehrwertsteuer und Barauslagen). Das Gericht erkennt: 1.

Die Beschwerde wird in dem Sinne teilweise gutgeheissen, dass der Einspracheentscheid der Unia Arbeitslosenkasse vom 8. Januar 2020 aufgehoben wird mit der Feststellung, dass die Beschwerdeführerin ab dem 26. März 2019 ganz arbeitslos ist und einen Arbeitsausfall erleidet und Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hat, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. In Bezug auf die Anspruchsberechtigung betreffend Monat Mai 2019 wird die Sache an die Beschwerdegegnerin zurück gewiesen, damit diese im Sinne der Erwägungen verfähre und über den Anspruch hernach neu entscheide. Betreffend die Zeit ab Juni 2019 wird die Beschwerde abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Die Beschwerdegegnerin wird verpflichtet, der Beschwerdeführerin eine reduzierte Prozessentschädigung von Fr. 600.-- (inkl. Barauslagen und MWSt) zu bezahlen. 4.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwalt Mark A. Glavas - Unia Arbeitslosenkasse - seco - Direktion für Arbeit - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) 5.

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
Die Vorsitzende
Der Gerichtsschreiber Fehr Wilhelm

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