

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00359

vom 30. Juni 2021

ZH Sozialversicherungsgericht, 2021-06-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2020.00359

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00359 du 30 juin 2021

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2020.00359 del 30 giugno 2021

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art.

E. 1.2

Mit Verfügung vom 18. September 2020 (Urk. 7/ 21) stellte die Arbeitslosenkasse den Versicherten wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. Mai 2020 für die Dauer von 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Dagegen erhob der Versicherte am 21. September 2020 Einsprache (Urk. 7/19). Die Arbeitslosenkasse hiess die Einsprache mit Entscheid vom 29. September 2020 (Urk. 7/17) gut und hob die angefochtene Verfügung auf.

E. 1.2.1

Der Arbeitsausfall ist nach

Art. 11 Abs. 1 AVIG anrechenbar, wenn er einen Verdienstaufschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinander folgende volle Arbeitstage dauert.

Ein Arbeitsausfall, für den dem Arbeitslosen Lohnansprüche oder Entschädigungsansprüche wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses zustehen, ist nicht anrechenbar (Abs. 3).

E. 1.2.2

Der Arbeitsausfall ist überdies so lange nicht anrechenbar, als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers den durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Verdienstaufschlag decken (Art. 11a Abs. 1 AVIG) und den Höchstbetrag gemäss Art. 3 Abs. 2 AVIG übersteigen (Art. 11a Abs. 2 AVIG).

E. 1.2.3

Als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers bei der Auflösung des privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses gelten sämtliche Leistungen, die nicht Lohn- oder Entschädigungsansprüche nach Art. 11 Abs. 3 AVIG darstellen (Art. 10a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung, AVIV).

E. 1.2.4

Bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen führen sodann gemäss Art. 10h Abs. 1 AVIV über das tatsächliche und rechtliche Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus erbrachte Leistungen des Arbeitgebers ebenfalls zumindest so lange zu einem Ausschluss der Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls, wie

dieses Entgelt den Einkommensverlust bis zum ursprünglich frühestmöglichen gesetzlichen oder vertraglichen Vertragsende entschädigt. Übersteigen die Leistungen des Arbeitgebers den Betrag des der versicherten Person bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten Lohnes, so sind die Bestimmungen über die freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers nach Art. 11a AVIG anwendbar (Art. 10h Abs. 2 AVIV; BGE 141 V 426 E. 3 S. 428 f.). 2.

E. 1.3

Mit - am gleichen Tag ergangener - Verfügung vom 29. September 2020 (Urk. 7/1

E. 2

2. Januar 2020 teilte

die Y.____

X.____ die

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

per 30. April 2020 und die Freistellung ab 23. Januar 2020 mit (Urk. 7/58). Für die Zeit vom

12. Februar bis

E. 2.1

Die Beschwerdegegnerin begründete ihren Einspracheentscheid

damit (Urk. 2 S.

4

f.), dass die

Kündigung vom 22. Januar 2020 zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 30. April 2020 von der Arbeitgeberin ausgegangen sei . Vom 12. Februar bis zum 14. Juni 2020 sei der Beschwerdeführer dann vollumfänglich arbeitsunfähig gewesen und vom 15. bis 30. Juni 2020

habe eine Arbeitsunfähigkeit von 80 Prozent und vom 1. bis 31. Juli 2020 eine Arbeitsunfähigkeit von 75 Prozent bestanden . Da die Kündigungsfrist bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit noch nicht abgelaufen gewesen sei ,

sei deren Ablauf durch die Sperrfrist unterbrochen worden. Dann sei aufgrund der Vereinbarung vom 29. April 2020 das Arbeitsverhältnis

per 30. April 2020 aufgelöst worden. Gemäss den Ausführungen der Arbeitgeberin habe die in diesem Zusammenhang ausgerichtete Sonderzahlung auch die entgangenen Lohnzahlungen bis Ende Oktober 2020 (180 Tage) enthalten, nebst einer variablen Vergütung über Fr. 100'000.-- für das Geschäftsjahr 2019. Diese Angaben stimmten auch mit der Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 8. September 2020 überein , worin er ausgeführt habe , dass für den Verzicht auf die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist eine einmalige Abfindung über Fr. 90'000.-- vereinbart worden sei. Damit seien mit der am 29. April 2020 getroffenen Vereinbarung Lohnansprüche

abgegolten worden, die dem Beschwerdeführer aufgrund der Sperrfrist und der damit verlängerten Vertragslaufzeit zugesprochen hätten. Die Aufhebungsvereinbarung sei damit aus Kassensicht nicht zu bestehen, da sich die Parteien gegenseitige Zugeständnisse gemacht hätten, indem sich der Beschwerdeführer mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 30. April 2020 einverstanden erklärt

und im Gegenzug finanzielle Leistungen im Umfang von Fr. 220'000.-- von Seiten der ehemaligen Arbeitgeberin erhalten habe. Damit habe er eine die Lohnansprüche deckende Entschädigung bis zum frühestmöglichen, durch die Sperrfrist verlängerten, Vertragsende vom 31. Oktober 2020 erhalten. Ein Arbeitsausfall sei damit nicht anrechenbar und da er sich bereits aufgrund des Stellenantritts vom 1. November 2020 von der Arbeitsvermittlung habe abmelden können, er gebe sich auch kein späterer Leistungsanspruch ab 1. November 2020.

Im Weiteren liege auch keine

reformatio in peius

zur Verfügung vom 18. September 2020 vor,

mit welcher wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. Mai 2020 über Einstelltage entschieden worden sei. Denn selbst im Falle eines Rückzuges der Einsprache

wäre die Anspruchsberechtigung bis 31. Oktober 2020 zu verneinen gewesen (S. 5).

E. 2.2

Der Beschwerdeführer stellte sich demgegenüber auf den Standpunkt (Urk. 1 S. 4), er habe in der Einsprache aufgezeigt, dass sich die von der Y.____ ausgesprochene Kündigung als missbräuchlich im Sinne von

Art. 336 Abs. 1

lit. d des Obligationenrechts (OR) erwiesen habe. Die in den Verhandlungen mit der Y.____ in den Wochen vom

März bis April 2020 geltend gemachte Forderung sei für

eine Pönale, eine variable Lohnkomponente für das Vorjahr sowie einen Betrag für ein Outplacement bei der Y.____ platziert worden. Es sei auch bereits dargelegt worden, dass ein Arbeitsplatzkonflikt zwischen ihm und seinem Vorgesetzten vorgelegen habe. Im Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeiten könne dies von Arbeitgeberseite zur Einwendung des fehlenden Sperrfristenschutzes führen, weil der Arbeitnehmer zumeist eine andere Arbeit ausüben könnte. Es sei ihm in den damaligen Verhandlungen mit der Y.____ klar gewesen, dass er keinerlei Garantie habe, dass auch die Y.____ beziehungsweise

deren Krankentaggeldversicherung nicht eine vollständige, sondern einzig eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit anerkennen könnten. Denn

die vertrauensärztlichen Abklärungen

kämen

in solchen Fällen häufig zum

Schluss, dass höchstens eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliege.

Er habe in der Stellungnahme vom 8. September 2020 klargestellt, dass ihm die Y.____ ohnehin im Januar per 30. April 2020 gekündigt habe, er somit zwecks Besserstellung mit Blick auf den Beendigungsgrund im Arbeitszeugnis die Kündigung von sich aus im Zuge des aus gehandelten Abwicklungsvertrags

ausgesprochen habe. Er habe auch begründet, dass er den Austritt bei der Y.____ mit Blick auf eine ihm in Aussicht gestellte Anstellung bei der Fachhochschule Nordwestschweiz beabsichtigt habe und ihm damals die Option in Aussicht gestellt worden sei, das Restpensum über ein Nationalfonds-Stipendium finanzieren zu können. Dass die in der Abwicklungsvereinbarung festgelegte "Sonderzahlung" über Fr. 220'000.-- keinen Lohnersatz

darstelle, ergebe sich auch aus dem Umstand, dass die Y.____ darauf keine PK-Beiträge habe ausrichten müssen (S. 5). Er habe in den Jahren von 2018 bis 2020 auch Einkommen von Fr. 279'332.--, Fr. 310'900.-- und Fr. 233'272.85 ausbezahlt erhalten, wobei ein Teilbetrag in der Höhe von Fr. 100'000.-- beziehungsweise zwei Mal Fr. 130'000.-- jeweils dem variablen Lohn für das vorausgehende Geschäftsjahr entsprochen habe. Mithin habe sein Monatslohn zuletzt bei Fr. 25'833.-- statt bei Fr. 15'000.00 gelegen, womit bei Fr. 90'000.--

lediglich

auch drei Monatslöhne abgegolten

gewesen wären (S. 6).

Auch sei die Beschwerdegegnerin mit Entscheid vom 29. September 2020 vom vorgängigen Entscheid vom

18. September 2020 abgewichen und habe eine neue Regelung getroffen. Es liege damit eine reformatio in peius vor und dazu hätte er zunächst angehört

werden müssen (S. 7).

E. 2.3

Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Anspruchsberechtigung für Taggeldleistungen für die Monate August bis Oktober 2020 zu Recht mangels eines anrechenbaren Arbeitsausfalls verneint hat. 3.

E. 3

1. Juli 2020 wurden

ihm ärztliche Arbeitsunfähigkeitszeugnisse ausgestellt (100 % arbeitsunfähig vom

12. Februar bis 14. Juni, 80 %

vom 15. Juni bis 5. Juli und 75 % vom

6. bis 31. Juli 2020 [Urk. 7/50 bis Urk. 7/54, Urk. 7/63, Urk. 7/41]). Mit Schreiben vom 29. April 2020 teilte X.____

der Y.____ mit, dass er den Arbeitsvertrag per 30. April 2020 kündigt und die Kündigung unter der Voraussetzung erfolge, dass die Y.____ die Freistellungs- und Abwicklungsvereinbarung (finale Version vom 29. April 2020)

unterzeichne (Urk. 7/57; vgl. auch Urk. 7/44). Am 15. Juni 2020 meldete sich der Versicherte beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (Urk. 7/62) und beantragte ab dem selben Tag die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung (Urk. 7/61 Ziff. 2).

E. 3.1

Vorab zu prüfen ist die vom Beschwerdeführer geltend gemachte Schlechterstellung (reformatio in peius) und Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör im Verwaltungsverfahren. Der Beschwerdeführer sieht dies e darin begründet, dass die Verfügung vom 18. September 2020, mit der die Arbeitslosenkasse über die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 32 Tagen ab 1. Mai 2020 entschieden hatte (Urk. 7/21), auf seine Einsprache hin (Urk. 7/19) mit Entscheidung vom 29. September 2020 (Urk. 7/17) wieder aufgehoben worden war und

die Arbeitslosenkasse am gleichen Tag eine andere Verfügung erlassen hatte

(vgl. Sachverhalt E. 1.2 hiervor).

Anfechtungs- und Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens

bildet der (von der Beschwerdegegnerin verneinte) Anspruch des Beschwerdeführers auf Arbeitslosentaggelder für die Zeit vom 1. August bis 31. Oktober 2020 unter dem Gesichtspunkt des anrechenbaren Arbeitsausfalls. Demgegenüber war im mit Entscheidung vom 29. September 2020 (Urk. 7/17) abgeschlossenen Einspracheverfahren eine vorübergehende Einstellung in der Anspruchsberechtigung strittig und zu prüfen. Ein Zusammenhang zwischen den beiden Verfahren besteht aber immerhin insofern, als eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung, wie es der Name bereits sagt, jedenfalls das Vorliegen sämtlicher Anspruchsvoraussetzungen bedingt. Nachdem die Beschwerdegegnerin zum Schluss gekommen war, dass dies nicht der Fall sei, hob sie folgerichtig die verfügte Einstellung in der (nicht gegebenen) Anspruchsberechtigung auf. Damit nahm sie mit der Verfügung vom 29. September 2020 (Urk. 7/15) beziehungsweise dem Einspracheentscheid vom 26. November 2020 (Urk. 2) weder eine andere Argumentation

zum gleichen Sachverhalt

(zum Vorbringen des Beschwerdeführers vgl. Urk. 1 S. 6 f.) noch eine erneute Beurteilung über einen identischen Zeitraum vor. Ebenso wenig liegt eine Schlechterstellung (reformatio in peius) vor. Im Weiteren wurde dem Gehörsanspruch des Beschwerdeführers im Rahmen des Einspracheverfahrens, das der Verfügung vom 29. September 2020 folgte und

in welchem er von der Möglichkeit Gebrauch machte,

sich zu äussern, Genüge getan (Art. 42 ATSG).

E. 3.2.1

Nach Art. 341 Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR) kann der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten. Diese Bestimmung will den sich in einem Abhängigkeitsverhältnis befindlichen, sozial

schwächeren Arbeitnehmer davor schützen, dass er während oder kurz nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses aus Furcht vor nachteiligen Folgen Verzichtserklärungen abgibt. Das Verzichtserklärungsverbot nach Art. 341 OR erfasst Ansprüche aus zwingendem Recht (Urteil des Bundesgerichts 4A_25/2014 vom 7. April 2014 E. 6.1 mit Hinweisen). Die relative Unverzichtbarkeit dieser Vorschriften verbietet jedoch nicht, das Arbeitsverhältnis jederzeit durch den Abschluss eines auf übereinstimmenden und mängelfreien Willenserklärungen beruhenden Aufhebungsvertrags aufzulösen, sofern eine solche Vereinbarung nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes führt. Mit anderen Worten müssen beide Parteien auf Rechte verzichten, so dass es sich um einen echten Vergleich mit gegenseitigem Nachgeben handelt, der nicht nur dem Arbeitgeber Vorteile bringt (BGE 119 II 449 E. 2a mit Hinweisen). Der Unterschied zwischen einem verbotenen (einseitigen) Verzicht und einem zulässigen Vergleichsverzicht besteht darin, dass beim Vergleich beide Parteien auf Ansprüche von ungefähr gleichem Wert verzichten und so zu einer angemessenen Lösung gelangen (Urteil des Bundesgerichts 4A_25/2014 vom 7. April 2014 E. 6.2).

E. 3.2.2

Gemäss Akten hat die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer am 22. Januar 2020 mit Wirkung per 30. April 2020 gekündigt und ihn per 23. Januar 2020 freigestellt (Urk. 7/58). Unbestritten blieb dabei die dreimonatige Kündigungsfrist. Aufgrund des seit dem Jahr 2006 bestehenden Arbeitsverhältnisses

entspricht diese Kündigungsfrist den gesetzlichen Anforderungen nach Art. 335c OR. Eine andere vertragliche Regelung ist nicht aktenkundig und wird auch nicht geltend gemacht (vgl. dazu auch Urk. 7/59).

Zufolge der nach der Kündigung ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeiten vom 12. Februar bis 31. Juli 2020 wurde die Kündigungsfrist unterbrochen (Art. 336c Abs. 2 OR). Das Arbeitsverhältnis hätte sich damit über den 30. April hinaus bis Ende Oktober 2020 erstreckt. Am 29. April 2020 wurde jedoch die

Vereinbarung zwischen dem Beschwerdeführer und der Arbeitgeberin getroffen, worin die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 30. April 2020 erklärt wurde (vgl. Urk. 7/44).

Im Weiteren ist den Akten zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer per 1. November 2020 eine neue Anstellung antreten konnte (vgl. Urk. 7/5)

und sich deshalb bei der Arbeitslosenversicherung abgemeldet hat.

E. 3.3

Da der Arbeitnehmer bei

Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels (Aufhebungs-) Vereinbarungen nicht schlechter gestellt sein darf, als er dies im Falle der Arbeitgeberkündigung gewesen wäre, sind die Lohnansprüche, die dem Arbeitnehmer aufgrund der Sperrfrist und der damit verlängerten Vertragslaufzeit zu stehen würden, vom Arbeitgeber abzugelten (Urteile des Bundesgerichts 4A_376/2010 vom 30. September 2010 E. 3 und 4C.27/2002 vom 19. April 2002 E. 3c). Zu prüfen ist folglich, ob die Lohnansprüche, die dem Beschwerdeführer

bis Ende Oktober 2020 zugestanden hätten von Arbeitgeberseite abgegolten wurden.

Aus den Akten ergibt sich dazu Folgendes: 3. 4

E. 3.4

.6

Der Beschwerdeführer führt in seiner Stellungnahme vom 8. September 2020 (Urk. 7/27) aus, die Arbeitgeberin habe ihm für den Verzicht auf die ordentliche Kündigungsfrist eine Einmalzahlung über insgesamt Fr. 220'000.-- angeboten, die neben dem ordentlichen Bonus von Fr. 130'000.-- (analog dem Bonus für das Jahr 2018) noch eine einmalige Abfindung von Fr. 90'000.-- vorgesehen habe. 4. 4.1

Der Beschwerdeführer brachte zu Recht nicht vor, die Vereinbarung respektive der Aufhebungsvertrag vom 29. April 2020 sei nicht gültig zustande gekommen. Er war auch keineswegs gezwungen, die Vereinbarung zu unterzeichnen, denn mit dieser war er wesentlich besser gestellt, als wenn das Arbeitsverhältnis mit der ursprünglich ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers vom 22. Januar 2020 unter Berücksichtigung der Sperrfrist bis Ende Oktober fortgesetzt worden wäre. Die Beschwerdeführerin führte in diesem Zusammenhang zu Recht aus (vgl. Urk. 6 Ziff. 8),

dass er diesfalls während dem Bezug der Krankentaggeldleistungen keinen zusätzlichen Anspruch auf Lohnzahlung

gehabt hätte und ihm damit einzig noch die Monate August, September und Oktober 2020 lohnmässig durch die Arbeitgeberin zu vergüten gewesen wären. Tatsächlich erhielt der Beschwerdeführer von Januar bis Oktober 2020 aber nebst den aktenkundigen Taggeldzahlungen der Z.____

für Mai und Juli 2020 von

Fr. 41'547.50 von seiner Arbeitgeberin zusätzlich

Zahlungen von Fr. 280'900.-- (vgl. Urk. 7/56). Für die Monate Januar bis und mit Oktober 2020 hat der Beschwerdeführer somit

Lohn respektive Lohnersatz und Entschädigungsleistungen von mindestens Fr. 322'447.50 erhalten,

was monatlich einem Betrag von Fr. 32'244.75 (Fr. 322'447.50 : 10) entspricht. Wird dieser Summe der Lohnanspruch gegenüber gestellt, welche

der Beschwerdeführer ab Januar 2020 bis zum ordentlichen Ablauf der Kündigung per Ende Oktober 2020 realistischer Weise hätte erwarten können, ergeben die Lohnbezüge aus den Vorjahren 2018, 2019 als Vergleichsbasis Folgendes:

Laut

seinen eigenen Angaben (vgl. Urk. 1 S. 6) erhielt der Beschwerdeführer in diesen Jahren einen Lohn von Fr. 279'332.-- und Fr. 310'900.-- ausbezahlt, was monatlichen Lohnzahlungen von durchschnittlich Fr. 24'593.-- entspricht ([Fr. 279'332.-- + Fr. 310'900.--]:24). Damit wurde er durch die Aufhebungsvereinbarung erheblich besser gestellt, als wenn die Kündigung der Arbeitgeberin vom 22. Januar 2020 nicht aufgehoben worden wäre. Denn selbst bei einem Monatslohn von Fr. 24'593.--, wobei nicht berücksichtigt ist, dass der vertragliche und versicherte Grundlohn erheblich tiefer lag (vgl. Urk. 7/59 und Urk. 7/39), hat der Beschwerdeführer mindestens Fr. 76'547.50 (Fr. 322'447.50 - 10 x Fr. 24'593.--) mehr verdient. Damit wären selbst zusätzliche PK-Beiträge von 22.2% mehr als kompensiert gewesen, weshalb sich auch aus dem Vorbringen des Beschwerdeführers, die

Y.____ habe auf der Sonderzahlung keine PK-Beiträge bezahlen müssen (vgl. Urk. 1 S. 6) , nichts Weiteres zu seinen Gunsten herleiten lässt. Der Verzicht auf einen Anspruch nach Art. 336c OR wurde somit durch die zusätzliche Entschädigung der Arbeitgeberin – grosszügig- kompensiert. 4.2

Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, die Zahlung der Arbeitgeberin von Fr. 220'000.-- sei nicht Lohnzahlung , sondern beinhalte nebst der v ariablen Lo h n komponente aus dem Vorjahr eine Pönale zufolge missbräuchlicher Kündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit d OR sowie ein en Betrag für ein Outplacement bei der Y.____ ,

i st

dies nicht nachvollziehbar . Denn einerseits führte er in seiner Stellungnahme vom 8. September 2020 (Urk. 7/27) selber aus , dass ihm die Ein - malzahlung

über

Fr. 220'000. --

auch für den Verzicht auf die ordentliche Kün di gungsfrist ausgerichtet wurde . E ntsprechendes wurde auch durch die Arbeitge be rin bestätigt (Urk. 7/36) . Andererseits ist auch nicht aktenkundig, dass der Be schwer deführer sich mittels schriftlicher Einsprache gemäss Art. 336 b OR gegen eine missbräuch liche Kündigung

zur Wehr gesetzt h ä t t e . Mit dem im Sozial versicherungsrecht geltenden Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (vgl. BGE 126 V 353 E. 5b mit Hinweisen; vgl. BGE 130 III 321 E. 3.2 und 3.3)

kann damit nicht als erstellt gelten, dass die Arbeitgeberin die Entschädigung nicht für die Wegbedingung der Rechte nach Art. 336c Abs. 2 OR zugestehen woll te. 4.3

Zusammenfassend hat der Beschwerdeführer aus dem Arbeitsverhältnis eine all seine Lohnansprüche deckende Entschädigung bis zum frühestmöglichen durch die Sperrfrist verlängerten Vertragsende vom 3 1. Oktober 2020 erhalten. Damit erlitt er keinen anrechenbaren Arbeitsausfall. Die Beschwerdegegnerin hat somit den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung für die Monate August, September und Oktober 2020 zu Recht verneint. Die s führt zur Abweisung der Beschwerde. Das Gericht erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwalt Christoph Zobl - 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 1 5. Juli bis und mit 1 5. August sowie vom 1 8. 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 Beweis mittel 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 VorsitzendeDer Gerichtsschreiber GräubNef

E. 5

) ver neinte die Arbeitslosenkasse einen Anspruch des Versicherten auf Arbeitslosenentschädigung bis Ende Oktober beziehungsweise bis

1. November 2020 mit der Begründung, dass die Arbeitgeberin mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig eine Entschädigung für entgangene Lohnzahlungen bis Ende Oktober 2020 zugesprochen habe und bis zu diesem Zeitpunkt kein anrechenbarer Arbeitsausfall bestehe. Daran hielt sie auf Einsprache hin (Urk. 7/ 3) mit Entscheid vom 26. November 2020 fest (Urk. 2). 2.

Da gegen erhob der Versicherte am 29 . Dezember 20 20 Beschwerde (Urk. 1) und beantragte (S. 2) , es seien ihm Arbeitslosentaggelder ab dem 1 . August 2020 zuzu sprechen ; eventualiter sei die Sache zur Neuurteilung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen.

Am 11. Januar 2021 beantragte die Arbeitslosenkasse die Beschwerde sei abzuweisen (Urk. 6), was dem Beschwerdeführer am 13 . Januar 2021 zur Kenntnis gebracht wurde (Urk. 9). Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

E. 8

Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) hat die versicherte Person Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn sie: a.

ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art.

E. 10

AVIG); b.

einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art.

E. 11

AVIG); c.

in der Schweiz wohnt (Art.

E. 12

AVIG); d.

die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und weder das Rentenalter der AHV erreicht hat noch eine Altersrente der AHV bezieht; e.

die Beitragszeit erfüllt hat oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist (Art.

E. 13

und 14 AVIG); f.

vermittlungsfähig ist (Art.

E. 15

AVIG) und g.

die Kontrollvorschriften erfüllt (Art.

E. 17
AVIG).

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