

# **ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2021.00347**

## **vom 25. August 2021**

ZH Sozialversicherungsgericht, 2021-08-25, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2021.00347](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2021.00347)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2021.00347 du 25 août 2021

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2021.00347 del 25 agosto 2021

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

X.\_\_\_\_, geboren 1983, arbeitete ab dem 1. September 2019 als Head of Group Central Capabilities bei der Y.\_\_\_\_ S.A. (Urk. 7/7). Per 1. Mai 2020 ging das Arbeitsverhältnis bei gleichbleibender Funktion

auf die Z.\_\_\_\_ über ( Rebranding ; Urk. 7/6; Urk. 7/8). Mit Vereinbarung vom 18. März 2021 wurde das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen per 31. Juli 2021 aufgelöst (Urk. 7/9).

Am 22. Juni 2021 meldete sich der Versicherte beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Thalwil zur Arbeitsvermittlung an (Urk. 7/1 ) und beantragte am 25. Juni 2021 bei der Unia

Arbeitslosenkasse Zürich ab 1. August 2021 die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung ( Urk. 7/3 Ziff. 2). In der Folge tätigte die Arbeitslosenkasse Abklärungen zum letzten Arbeitsverhältnis und verneinte mit Verfügung vom 25. August 2021 (Urk. 7/15) einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung bis 1. Dezember 2021 mit der Begründung, dass der von der Arbeitgeberin ausbezahlte Betrag von Fr. 250'000.-- eine freiwillige Leistung darstelle und dazu führe, dass erst ab dem 2. Dezember 2022 ein anrechenbarer Arbeitsausfall bestehe. Die dagegen erhobene Einsprache (Urk. 7/18) wurde mit Entscheid vom 20. Oktober 2021 in dem Sinne teilweise gutgeheissen, dass ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung frühestens ab dem 12. November 2021 bestehe (Urk. 7/29 = Urk. 2).

#### **E. 1.1**

Gemäss Art. 8 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenentschädigung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) besteht Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn die versicherte Person unter anderem ganz oder teilweise arbeitslos ist ( lit . a) und wenn sie einen anrechenbaren Arbeitsausfall erleidet ( lit . b).

#### **E. 1.2**

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

#### **E. 1.3**

Der Arbeitsausfall gilt solange nicht als anrechenbar, als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers den durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstandenen Verdienstaufschlag decken (Art. 11a Abs. 1 AVIG). Als freiwillige Leistungen des

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

Freiwillige Leistungen des Arbeitgebers werden nur berücksichtigt, soweit sie den Höchstbetrag nach Art. 3 Abs. 2 AVIG übersteigen (Art. 11a Abs. 2 AVIG). Dieser beträgt Fr. 148'200.-- im Jahr (Art. 22 Abs. 1 der Verordnung über die Unfallversicherung, UVV).

#### **E. 1.4**

und AVIG Praxis ALE/B126-128]; vgl. Urk. 2 S.

#### **E. 1.5**

Wird das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig aufgelöst, wird der versicherten Person während der Zeit, die der Kündigungsfrist oder der Frist des befristeten Arbeitsvertrags entspricht, so lange kein Arbeitsausfall an gerechnet, wie die Leistungen des Arbeitgebers den Einkommensverlust während dieser Zeit decken (Art. 10h Abs. 1 AVIV).

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).

#### **E. 2**

0 gestanden. Nach gegenseitiger Absprache mit seiner Arbeitgeberin habe er eine Arbeitsverhältnis-Auflösungsvereinbarung «mutual agreement» unterzeichnet und auf seinen Bonus für das Jahr 2020 verzichtet, um das Arbeitsverhältnis auf friedliche Art und Weise aufzulösen. Die Kündigungsphase von drei Monaten habe am 1. Mai 2021 begonnen, die regulären Bonuszahlungen seien indes im April 2021 getätigt worden (S. 2).

#### **E. 2.1**

Die Beschwerdeführerin begründete den angefochtenen Entscheid im Wesentlichen damit, dass es sich bei der von der Arbeitgeberin an den Beschwerdeführer geleisteten Zahlung im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses um eine freiwillige Leistung im Sinne des Arbeitslosenversicherungsrechts handle. Von der erhaltenen Abgangsschädigung in der Höhe von Fr. 250'000.-- sei der Freibetrag abzuziehen, womit ein anzurechnender Betrag von Fr.

101'800.-- resultiere (Fr. 250'000.-- minus Fr.

148'200.--). Bei einem durchschnittlichen Monatsverdienst von Fr. 24'875.-- und unter Berücksichtigung von Bonuszahlungen ergebe sich ein Aufschub des Anspruchs auf Arbeitslosenentschädigung um 3 Monate und 9 Tage (Urk. 2 S. 3 f.).

#### **E. 2.2**

Demgegenüber machte der Beschwerdeführer geltend (Urk. 1), die erhaltene Zahlung über Fr. 250'000.-- stelle keine freiwillige Leistung dar, sondern stehe im Zusammenhang mit einem Lohn- und Entschädigungsanspruch (S. 1). Seine Arbeitgeberin habe im Erstkontakt mit der Arbeitslosenkasse diesbezüglich eine falsche Auskunft gegeben, diese aber später korrigiert und mehrfach bestätigt. Die Auszahlung habe im Zusammenhang mit seinen

Leistungen aus dem Jahr 20

### **E. 3.1**

Das Arbeitsverhältnis zwischen der Z.\_\_\_\_ und dem Beschwerdeführer wurde mittels Vereinbarung vom 18. März 2021 per 31. Juli 2021 auf gelöst (Urk. 7/9 ). Demgegenüber sah der Arbeitsvertrag mit der Arbeitgeberin eine dreimonatige Kündigungsfrist auf das Monatsende vor (Urk. 7/7 Ziff. 2), womit kein Fall einer vorzeitigen Auflösung im Sinne von Art. 10h AVIV auszugehen ist . Im Gegenteil erhielt der Beschwerdeführer gemäss Auflösungsvereinbarung den regulären monatlichen Fixlohn noch bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Juli 2021 ( Urk. 7/9 Ziff. 3; «Base Salary » ; Urk. 7/10 S. 2 ).

Dem Arbeitsvertrag ist zu entnehmen, dass dem Beschwerdeführer für seine Tätigkeit ein fixes Jahressalär von brutto Fr. 298'500.-- ausbezahlt wurde, mithin Fr. 24'875.-- monatlich (Urk. 7/7 Ziff. 6.1). Darüber hinaus gehörte er zum Kreis, welcher für eine jährliche Leistungsprämie in Frage kam ( « Discretionary Bonus Award » ; Urk. 7/7 Ziff. 6.2) . Ebenfalls war ab 2020 eine Antrittsprämie ( « Signing Bonus » ) im Umfang von Fr.

223'000. -- möglich , bei welche r

vorgesehen war, 40 % davon über eine Laufzeit von drei Jahren auszuzahlen (Urk. 7/7 Ziff. 6.3). Diese Bestimmung wurde am 22. September 2020 dahingehend abgeändert , dass der Beschwerdeführer Anspruch auf die Antrittsprämie erhielt, welche in Bargeld ausbezahlt und 50 % des Betrages von Fr. 223'000. -- für drei Jahre aufgeschoben werde , wobei ein Drittel davon jeweils am Ende der drei Jahren ausbezahlt werde (Urk. 7/8 ).

Schliesslich wurde in der Auflösungsvereinbarung vom 18. März 2021 (Urk. 7/9) festgehalten, dass der Monatslohn bis Ende Juli 2021 ausbezahlt werde (Ziff. 3), der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf einen « Discretionary Bonus» für die Jahre 2020 und 2021 habe (Ziff. 4) und die noch nicht ausbezahlte Hälfte des « Signing Bonus» von Fr. 111'500. -- in Tranchen à je Fr. 37'167.65 in den Monaten April 2021, April 2022 und April 2023 zur Auszahlung gelange (Ziff. 6). Darüber hinaus vereinbarten die Parteien eine Spezialzahlung ( « Special Payment » ) im Umfang von Fr. 250'000.--, zahlbar im Juli 2021 (Ziff. 5).

### **E. 3.2**

In Würdigung der

Akten ist feststellen , dass dem Beschwerdeführer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der noch nicht ausbezahlte Teil des « Signing Bonus» weiterhin gewährt wurde , wovon ein erster Anteil noch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zur Auszahlung kam und für die verbleibenden Anteile

weitere Auszahlungstermine vereinbart wurden . Hingegen verwehrte die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer die Auszahlung eines « Discretionary Bonus» für die Jahre 2020 und 2021. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erbrachte sie eine mit «Abfindung» bezeichnete Zahlung von Fr. 250'000.-- (vgl. Kumulativjournal Mitarbeiter, Urk. 7/10 S. 2).

Diese unbestrittenermassen vom Beschwerdeführer erhaltene Zahlung steht im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wurde von der ehemaligen Arbeitgeberin auf rein vertraglicher Basis gestützt auf die Auflösungsvereinbarung erbracht (Urk. 7/9 Ziff. 5). Insofern ist diese Abfindung – isoliert

betrachtet – als freiwillig im Sinne des Gesetzes einzustufen (vgl. vorstehend E. 1.3) , da dem Beschwerdeführer sein ordentlicher monatlicher Fixlohn bis V ertragsende bezahlt wurde (vgl. vorstehend E. 3.1) .

Denn unter dem Begriff der «freiwilligen Leistungen» sind Leistungen zu verstehen, die bei der Auflösung eines privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses gewährt werden und keine Lohn- oder Entschädigungsansprüche nach Art. 11 Abs. 3 AVIG darstellen (Art. 10a AVIV). Es handelt sich um einen spezifischen Begriff der Arbeitslosenversicherung, indem die freiwilligen Leistungen nach Art. 11a AVIG auch auf einem Vertrag beruhen können, der den Arbeitgeber bindet (vgl.

Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: SBVR, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2315 Rz 168 ). Im weiteren Sinne geht es um Entschädigungen, die über den gesetzlichen Anspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinausgehen, insbesondere um Abgangsentschädigungen, die die Folgen des Arbeitsplatzverlustes ausgleichen sollen (zu diesen Punkten vgl. BGE 143 V 161 E. 3.4). So hat das Bundesgericht entschieden, dass ein « Retention Cash Grant » , der vom Arbeitgeber nach freiem Ermessen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt wird, eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers im Sinne von Art. 11a AVIG darstellt (Urteil des Bundesgerichts 8C\_822/2015 vom 14. Januar 2016 E. 3.2).

Art. 11a AVIG wurde vom Gesetzgeber eingeführt, weil es als stossend empfunden wurde , dass Versicherte, welche ausserordentlich hohe Leistungen von ihrer ehemaligen Arbeitgeberin beziehen, vom ersten Tag an Arbeitslosenentschädigung erhalten, eine volle Anrechnung freiwilliger Leistungen an die Taggelder der Arbeitslosenversicherung aber dazu führen würde, dass in Sozialplänen keine Abgangsentschädigungen mehr vorgesehen würden. Der Arbeitsausfall gilt

daher nicht als anrechenbar, wenn freiwillige über dem Höchstbetrag hinaus erbrachte Leistungen der Arbeitgeberin den durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Verdienstausfall decken (vgl. Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, S. 53 zu Art. 11a).

### **E. 3.3**

Der Beschwerdeführer machte hierzu geltend, dass ihm für die Jahre 2020 und 2021 kein « Discretionary Bonus» ausbezahlt und stattdessen ein Betrag von Fr. 250'000.-- als Einmalzahlung vereinbart worden sei (vgl. vorstehend E. 2.2) . Die Voraussetzungen für die Bonuszahlung habe er erfüllt, weshalb es sich bei dieser Zahlung nicht um eine freiwillige Leistung, sondern um Lohnanspruch handle (Urk. 7/23). Aus dem E-Mail-Schreiben der Arbeitgeberin vom 30. September 2021 geht hervor, dass ein Bonus nicht garantiert sei und nur ausbezahlt werde, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Auszahlung noch in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis stünden , was beim Beschwerdeführer nicht der Fall gewesen sei, womit er keinen Anspruch auf den Bonus für das Jahr 2020 und 2021 gehabt habe. Die Firma sei aber grosszügig gewesen und habe ihm freiwillig eine Abfindung in der Höhe von Fr. 250'000.-- bezahlt (Urk. 7/24).

Der im Lohnjournal der Arbeitgeberin als «Abfindung» und in der Auflösungsvereinbarung als «Special Payment» bezeichnete Betrag von Fr. 250'000.-- gelangte im Juli 2021 zur Auszahlung (Urk. 7/9 Ziff. 5, 7/10 S. 2). Weder im Arbeitsvertrag noch in dessen Zusatz war er zuvor erwähnt worden, sodass insofern vom Fehlen eines arbeitsvertraglichen Anspruchs und einer freiwilligen Leistung auszugehen ist. Dies wird

auch durch die Angaben der Arbeitgeberin und des Beschwerdeführers gestützt, welche im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung beziehungsweise in der Arbeitgeberbescheinigung zunächst angeben, dass es sich bei der Zahlung nicht um einen Lohnanspruch handelt (Urk. 7/3 Ziff. 27, Urk. 7/4 Ziff. 21).

Dass die Zahlung einen Ersatz für den Bonus der Jahre 2020 und 2021 hätte darstellen sollen, findet damit in den Akten keine Stütze. Insbesondere ist dem Wortlaut des Auflösungsvertrags nichts anderes zu entnehmen, wurde dort doch nirgends ausgeführt, dass die Abfindung an die Stelle der Boni der Jahre 2020 und 2021 treten sollte. Selbst wenn dies so vereinbart worden wäre, würde die Zahlung jedoch – wie nachfolgend zu zeigen sein wird – keine Lohnzahlung darstellen.

#### **E. 4**

Ziff. 21 ; Urk. 7/28 ). Damit hat die Beschwerdeführerin den Anspruch des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenentschädigung für den Zeitraum vom 1. August bis 11. November 2021 zu Recht verneint, was zur Abweisung der Beschwerde führt.

##### **E. 4.1.1**

Da der Begriff des Bonus im Obligationenrecht nicht definiert wird, ist im Einzelfall zu prüfen, ob ein vereinbarter Bonus als Gratifikation im Sinne von Art. 322d des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR) zu qualifizieren ist (BGE 141 III 407 E. 4).

##### **E. 4.1.3**

Ob eine derart ins Ermessen der Arbeitgeberin gestellte freiwillige Vergütung eine Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR darstellt, hängt nach der Rechtsprechung weiter von der Höhe des Gesamteinkommens aus Arbeitsvertrag und allenfalls vom Verhältnis der freiwilligen Vergütung zum vereinbarten Lohn ab:

Um den Charakter einer Sondervergütung zu wahren, muss eine Gratifikation gegenüber dem Lohn akzessorisch bleiben und darf im Rahmen der Entschädigung des Arbeitnehmers nur eine zweitrangige Bedeutung einnehmen. Denn dem Arbeitgeber soll es verwehrt sein, die eigentliche Vergütung des Arbeitnehmers in Form einer (freiwilligen) Gratifikation auszurichten (BGE 139 III 155 E. 5.3). Ist eine dem Arbeitnehmer auszurichtende Vergütung nicht mehr akzessorisch, handelt es sich in der Regel nicht mehr um eine Gratifikation, sondern um einen Lohnbestandteil (BGE 129 III 276 E. 2.1).

#### **E. 4.2**

Ziff. 6.2 des Arbeitsvertrages (Urk. 7/7) regelt den « Discretionary

Bonus Award». Die Klausel lautet wie folgt:

«The employee

may

be

eligible

to

be

considered  
for an annual  
performance  
bonus  
the  
amount  
of  
which  
being  
defined  
and  
granted  
according  
to  
the  
Y.\_\_\_\_ Group Remuneration  
Policy , and in particular , when  
applicable , in accordance  
with  
the  
specific  
conditions  
of  
payment  
related  
to  
the  
status  
of Material Risk  
Taker ( deferral , malus , etc.). The bonus  
and  
any  
other  
compensation

element  
are  
based on the  
Y. \_\_\_ Group Remuneration  
policy  
rules in force at the time of initial award und actual  
payment  
and  
may  
be  
reviewed  
from time to time based on any  
regulatory  
and / or legal evolution .»

Ferner geht aus dem Schreiben der Arbeitgeberin vom 11. Juli 2019 (Urk. 7/18 S. 19)  
hervor, dass die Gewährung einer ermessensgebundenen variablen Vergütung jederzeit den  
Überlegungen von Vorsicht und Erschwinglichkeit unterworfen ist (« subject

to  
considerations  
of  
prudence  
and

affordability »). Weiter ist festgehalten, dass die maximale variable Vergütung gesetzlich  
auf 100

% des Fixgehaltes begrenzt ist («... regulation  
limits  
the  
maximum variable remuneration  
to 100 %

[ ... ]

of total fixed

pay ») sowie, dass für das Kalenderjahr 2020 der jährliche Zielbonus, das heisst der Bonus,  
der bei einer Leistung im Einklang mit den im Voraus vereinbarten Zielen vorbehaltlich  
der Entscheidung des Verwaltungsrats und auf Empfehlung des Vergütungsausschusses  
des Arbeitgebers zu zahlen ist, auf 100 % des jährlichen Grundgehalts festgesetzt werde.  
Um den Bonus in dieser Höhe zu erhalten, brauchte es indes die Zustimmung des

Vergütungs- und Nominierungsausschusses des Gruppenvorstands («... subject to a positive vote of the Group Board Remuneration and Nomination Committee .» ) .

#### **E. 4.3**

Aus dieser Regelung lässt sich feststellen, dass der « Discretionary Bonus Award» eine ermessensabhängige Gratifikation und keine Grundvergütung darstellt. Dies ergibt sich bereits aus der Bezeichnung als ein im Ermessen stehender Bonus und aus der einleitenden Formulierung, wonach der Arbeitnehmer für die Berücksichtigung eines Bonus lediglich in Frage kommt (« may

be

eligible

to

be

considered »). Ferner lässt sich dies

auch daraus ableiten, dass einerseits der Bonus maximal ein Jahressalär betragen kann und kein individueller Betrag genannt wird (ein solcher wird vielmehr individuell neu festgesetzt, vgl. Urk. 7/18 S. 19) und andererseits, dass die Bonusausschüttung an sich auf dem Ermessen der Arbeitgeberin basiert (Urk. 7/7 Ziff. 6.2; Urk. 7/18 S. 19). Für die Beurteilung, ob es sich um einen Lohnbestandteil oder eine Gratifikation handelt, ist die Tatsache ausschlaggebend, dass der strittige Bonus und sein Umfang im Ermessen der Arbeitgeberin liegen . Denn ohne Anwendung arbeitgeberseitigen Ermessens kann gar nicht beurteilt werden , ob und in welcher Höhe ein Ziel erreicht worden ist. Namentlich fehlen vorliegend die für den Bonus massgebenden Faktoren , welche zudem von der Arbeitgeberin so festgelegt werden, dass in ihrem Ermessen bleibt , ob sie erfüllt sind.

Folgerichtig

steht auch im vom Beschwerdeführer eingereichten Schreiben vom 11. Juli 2019, dass der Bonus für das Jahr 2020 bei Erfüllung der Leistungsvorgaben vorbehaltlich der Entscheidung des Verwaltungsrates und nur auf Empfehlung des Vergütungsausschusses zu zahlen sei (Urk. 7/18 S. 19).

Dies wird auch bestätigt durch die Arbeitgeberin , welche im E-Mail-Schreiben vom 7. September 2021 (Urk. 7/20) bescheinigte , dass der Beschwerdeführer für das Jahr 2020 alle Erwartungen an seine Rolle erfüllt habe und sowohl in der Arbeitgeberbescheinigung (Urk. 7/4 Ziff. 21 ) als auch im E-Mail-Schreiben vom 30. September 2021 (Urk. 7/24) festhielt, dass dies kein garantierter Bonus sei .

Vor diesem Hintergrund ist

ihre

später im Einspracheverfahren vorgebrachte Berichtigung vom 6. Oktober 2021, wonach der ausbezahlte Betrag von Fr. 250'000. -- nun entgegen den ersten Ausführungen doch im

Zusammenhang mit einem Lohn- und Entschädigungsanspruch st ehe (Urk. 7/ 26 S. 2 ) , nach de r Beweismaxime der sogenannten « Aussage der ersten Stunde » (vgl. BGE 143 V 168 E. 5.2.2, 121 V 45 E. 2a, je mit Hinweisen) mit der gesamten Aktenla ge nicht in Einklang zu bringen und es ist darauf nicht abzustellen .

Damit stellt die Auszahlung der Abgangsentschädigung auch unter der Annahme , diese kompensiere den Anspruch auf den « Discretionary Bonus» , keinen Lohn- oder Entschädigungsanspruch gemäss Art. 11 Abs. 3 AVIG dar, sondern ist mit der Beschwerdegegnerin als eine freiwillige Leistung im Sinne des AVIG zu qualifizieren .

#### **E. 4.4**

Zusammengefasst ist daher festzuhalten, dass die Zahlung von Fr. 250'000.-- als freiwillige Leistung im Sinne des AVIG zu qualifizieren ist. Zu keiner Korrektur Anlass gibt die von der Beschwerdegegnerin nach Abzug des Freibetrages von Fr.

148'200.-- errechnete und somit zu berücksichtigende freiwillige Leistung in der Höhe von Fr. 101'800.-- , zumal hiervon keine Gelder für die berufliche Vor sorge verwendet wurden (Urk. 7/10; Urk. 7/14 Ziff. 3; vgl. AVIG Praxis ALE/B124). Unter Berücksichtigung ei nes Monatsverdienstes von Fr. 29 ' 458.90

(inkl. anteilmässig ausgerichtetem « Signing Bonus» ) resultiert ein Aufschub des Anspruches auf Arbeitslosenentschädigung von 3 Monaten und 9 Werktagen (Fr. 101'800.-- / Fr. 29'458.90 = 3.456 Monate = 3 Monate und 9 Werktage [0.49 x 30 / 1,4 abgerundet auf ganze Tage; vgl. vorstehend E.

#### **E. 5**

Das Verfahren ist kostenlos (Art. 61 lit . a des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, ATSG) . Das Gericht 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 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 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, zuzustellen.

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 bei zulegen, soweit die Partei sie in Händen hat ( Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Die VorsitzendeDer Gerichtsschreiber Grieder-MartensBrühwiler

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