

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00082

vom 3. Januar 2022

ZH Sozialversicherungsgericht, 2022-01-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2022.00082

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00082 du 3 janvier 2022

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00082 del 3 gennaio 2022

Erwägungen

E. 1

Die 1992 geborene

X.____ war seit 6. August 2012, zuletzt als stellvertretende Filialleiterin, bei der Y.____ AG angestellt (Urk. 9/8, 9/10, 9/12). Am 14. Mai 2021 wurde sie Mutter einer Tochter (Urk. 9/39). Am 27. August 2021 kündigte sie das Arbeitsverhältnis auf Ende des Mutterschaftsurlaubes per 2. September 2021 (Urk. 9/14). Am 31. August 2021 meldete sich die Versicherte beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Z.____ zur Arbeitsvermittlung an und beantragte am 2. September 2021 ab dem 3. September 2021 die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung (Urk. 9/1, 9/5).

Nach Abklärungen zu den Kündigungsgründen (Urk. 9/4 ff., 9/19 f., 9/21 f., 9/23 f., 9/25 f.) stellte die Unia Arbeitslosenkasse die Versicherte mit Verfügung vom 3. Januar 2022 (Urk. 9/27) wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit mit Wirkung ab 3. September 2021 für 35 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die von der Versicherten gegen diesen Entscheid erhobene Einsprache vom 13. Januar 2022 (Eingang, Urk. 9/28) wies die Arbeitslosenkasse am 7. Februar 2022 ab (Urk. 2).

E. 1.1

Da der Streitwert Fr. 30'000.-- nicht übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht, GSVG, in der ab 1. Juni 2020 geltenden Fassung).

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).

E. 1.3

Die Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses ist vor dem Hintergrund des Art. 16 Abs. 1 AVIG zu beurteilen, wonach grundsätzlich jede Arbeit zumutbar und unverzüglich anzunehmen ist, es sei denn, einer der in Abs. 2 dieser Bestimmung abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände sei erfüllt (BGE 124 V 62

E. 3b). Unter anderem ist danach eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen, die dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand der versicherten Person nicht angemessen ist (Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG).

Eine Stelle, die der versicherten Person nicht zur Annahme zugemutet werden kann, kann ihr grundsätzlich auch nicht zum Beibehalten zugemutet werden. Art. 16 AVIG ist indes lediglich eine Auslegungshilfe. Massgeblich bei der Ein stellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit bleibt Art. 44 Abs. 1 AVIV, welcher Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG konkretisiert (Urteil des Bundesgerichts C 348/00 vom 21. Februar 2001 E. 2c-d). Insbesondere ist die Zumutbarkeit zum Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz strenger zu be urteilen als die Zumutbarkeit zur Annahme einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E).

E. 1.4

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 mittel schwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV).

Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs. 4 AVIV vor, wenn die versi cherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zu sicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben (lit. a) oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit. b). Liegen besondere Umstände im Einzelfall vor, kann dieser Rahmen unterschritten werden. Vorausgesetzt ist dabei ein entschuldbarer Grund, der - ohne zur Unzumutbarkeit zu führen - das Verschulden als lediglich mittel schwer oder leicht erscheinen lässt. Dieser kann die subjektive Situation der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Reli gi ons zu gehörigkeit) oder eine objektive Gegebenheit (zum Beispiel die Befristung der Stelle) beschlagen (Urteil des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.2.1 mit Hinweis auf BGE 130 V 125 E. 3.5, vgl. auch Urteil des Bundesge richts 8C_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.3). 2.

E. 2

Dagegen erhob X.____ am 28. Februar 2022 (Poststempel) Beschwerde und beantragte sinngemäss die Aufhebung der Einstellungstage (Urk. 1 und Urk.

E. 2.1

Die Beschwerdegegnerin hielt im angefochtenen Entscheid fest, dass der Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses unbe strittenermassen keine nachfolgende Stelle zugesichert gewesen sei . Was die Zumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Arbeitsstelle angehe, so hätte von der Beschwerdeführerin erwartet werden können, dass sie sich während der Schwangerschaft und auch nach der Geburt rechtzeitig um eine Anschlusslösung, intern oder extern, kümmere , so dass sie nach dem Mutters chaftsurlaub lückenlos die (Weiter -)A rbeit bei der Y.____ AG zu den gewünschten neuen Anstellungs bedingungen oder bei einer externen, favorisierten Stelle hätte aufnehmen können. Die Y.____ AG habe angegeben, dass es möglich gewesen wäre, dass die Beschwerdeführerin ihre Funktion als stellvertretende Filialleiterin hätte abgeben und zu einer Filiale in der Nähe ihres Wohnortes und zu den von ihr gewünschten Zeiten hätte

wechseln können. Folglich habe die Beschwerdeführerin ihre Arbeitslosigkeit selbst verschuldet und sei in der Anspruchsberechtigung einzu stellen. Die Einstellungs dauer von 35 Tagen berücksichtige mildern d die persön lichen Umstände der Beschwerdeführerin und erschwerend, dass sie di e Kündi gungsfrist nicht eingehalten habe (Urk. 2).

E. 2.2

Die Beschwerdeführerin brachte dagegen vor, dass sie ihrer ehemaligen Arbeit geberin nicht mehr vertraue. Es treffe nicht zu, dass ihr angeboten worden sei , gemäss ihren Wünschen zu arbeiten. Zudem habe ihre Arbeitgeberin ihr bestätigt, dass sie auf die Kündigungsfrist verzichte. Dass sie nun kein Geld

erhalte , obwohl dies nicht abgeklärt sei, fände sie nicht richtig (Urk. 1). 3. 3.1

Es ist unstrittig und ausgewiesen, dass die Beschwerdeführerin ab dem 6. August 2012 bei der Y.____ AG angestellt war und sie dieses Arbeitsverhältnis am 27. August 2021 ohne Einhaltung der zweimonatigen Kündigungsfrist auf Ende des Mutterschaftsurlaubes per 2. September 2021 kündigte, ohne dass ihr in diesem Zeitpunkt eine andere Stelle zugesichert gewesen wäre (Urk. 1, 2 , 9/14, 9/26). Im Folgenden ist deshalb zu prüfen, ob ihr ein Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen Stelle zumutbar gewesen wäre. 3.2

Die Arbeitgeberin gab am 28. Dezember 2021 zuhanden der Arbeitslosenkasse an, dass die Beschwerdeführerin geäussert habe, die Funktion als stellvertretende Filialleiter i n abgeben und zu reduzierten Zeiten (abends) arbeiten zu wollen. Sie hätte auch die Filiale wechseln und näher an ihrem Wohnort in A.____ arbeiten

können . Nach der Geburt ihres Kindes habe sie sich dann aber dagegen entschie den (Urk. 9/26). Die Beschwerdeführerin macht e dies bezüglich geltend, dass sie einen Monat oder noch später nach der Geburt ihrer Tochter ein Gespräch mit dem Verkaufsleiter betreffend ihrer Rückkehr gehabt habe. Sie habe angefragt, ob sie jeweils abends ab 18 Uhr arbeiten könne, weil dann ihr Mann die Kinder betreuung übernehmen könne. Der Verkaufsleiter habe dies verneint. Daraufhin habe sie zuerst zugewa rtet und später versucht, ihn und - nach seinem Weggang – die Personalleiterin zu kontaktieren. Am 27. August 2021 sei es dann schliess lich zu einem Telefongespräch gekommen, anlässlich welchem ihr die Personal leiterin mitgeteilt habe, dass sie sie in einer näheren Filiale einsetzen könne. Die Be schwerdeführ er in habe dies jedoch nicht geglaubt, weil sie bereits seit Jahren vergeblich um eine Versetzung gebeten habe und der

Y.____ AG aufgrund ihrer Erfahrungen der letzten Jahre nicht mehr vertraue.

Wenn die Arbeitgeberin sie zu ihren gewünschten Arbeitszeiten in A.____ einstellen würde, würde sie gerne wieder dort arbeiten

(Urk. 1, 9/28). 3.3

Hinsichtlich der Ausführungen, wonach die Beschwerdeführerin der Y.____ AG nicht mehr vertraut habe, ist anzumerken, dass selbst ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschie denheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen zu keiner Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses führen. Gesundheit liche Folgen einer unzu mutbaren Tätigkeit wären mit einem ärztlichen Zeugnis zu belegen; zudem wird bei der Frage der Unzumutbarkeit generell ein strenger Massstab angelegt. 3.4

Dies gilt insbesondere auch bei den persönlichen Verhältnissen, wozu rechtsprechungsgemäss auch familiäre Umstände einschliesslich Betreuungspflichten gehören und welche bei der Beurteilung, ob eine Arbeit zumutbar ist, relevant sind (Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG; Urteil des Bundesgerichts C 10/01 vom 30. Juli 2003 E. 1.2). So wurde in einem Urteil des Bundesgerichtes (8C_958/2008 vom 30. April 2009 E. 4.2) beispielsweise selbst ein getrenntes Wohnen für eine Familie bezüglich eines vorübergehenden Zeitraum es als zumutbar erachtet.

Jedenfalls hat die versicherte Person auch in Bezug auf ihre persönlichen Verhältnisse unter Umständen für eine gewisse Zeit Über gangslösungen in Kauf zu nehmen. Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung erfordert gerade im Hinblick auf die Geburt eines Kindes eine frühzeitige Planung und Organisation, um längerfristig tragfähige Betreuungsstrukturen zu gewährleisten. Insbesondere angesichts des Umstandes, dass die Beschwerdeführerin offenbar bereits in den vergangenen Jahren um eine Versetzung in eine näher zum Wohnort gelegene Filiale ersucht und sich die Arbeitgeberin dabei wenig flexibel gezeigt haben sollte (Urk. 9/28), hätte es sich deshalb aufgedrängt, sich möglichst frühzeitig – bereits während der Schwangerschaft und anschliessend während dem gesetzlichen Mutterschaftsurlaub – um eine Anschlusslösung zu kümmern, sei dies bei derselben oder einer anderen Arbeitgeberin. Dass die Beschwerdeführerin erst (über) einen Monat nach der Geburt ihres Kindes das Gespräch mit der Arbeitgeberin gesucht und nach einem ersten erfolglosen Versuch vorerst zu gewartet haben soll (Urk. 9/28), ist diesbezüglich nicht nachvollziehbar. Zudem wäre es gemäss der unbestritten gebliebenen Aussage der ehemaligen Arbeitgeberin für die Beschwerdeführerin möglich gewesen, näher an ihrem Wohnort in A.____ eingesetzt zu werden (Urk. 9/26, 9/28), wobei festzuhalten ist, dass selbst die Distanz zwischen B.____ und A.____ nicht unzumutbar weit

gewesen wäre. Ob dieses Angebot der Arbeitgeberin vor der Geburt oder tatsächlich erst am 27. August 2021 gemacht worden war und ob es sich nur auf den Arbeitsort oder auch auf reduzierte Arbeitszeiten in den Abendstunden bezogen hatte, lässt sich gestützt auf die Akten nicht abschliessend feststellen. Jedenfalls wäre es der Beschwerdeführerin aber zumutbar gewesen, nach diesem Einlenken der Arbeitgeberin weiter zu verhandeln beziehungsweise sich das Ergebnis per E-Mail bestätigen zu lassen, anstatt am 27. August 2021 die Kündigung auszusprechen, weil sie offenbar nicht an die Zusage der Arbeitgeberin geglaubt habe und nur wenig Zeit zur Verfügung gestanden habe

(Urk. 1, 9/28).

Im Rahmen der Schadenminderungspflicht wäre sodann auch eine – zumindest vorübergehende – externe Kinderbetreuung in Frage gekommen. Unbestritten ist, dass die Kinderbetreuung unter Beibehaltung einer beruflichen Tätigkeit eine zeitliche und finanzielle Herausforderung darstellt. Die entsprechenden Mehraufwendungen sind aber nicht im Rahmen der Arbeitslosenversicherung versichert und führen nicht zur Unzumutbarkeit einer Tätigkeit. Auch machte die Beschwerdeführerin nicht geltend, keine externe Lösung gefunden zu haben. Und schliesslich geht aus den Akten hervor, dass die Beschwerdeführerin ab dem 8. Februar 2022 sogar Arbeit in

eine m

100% -Pensum

suchte (Urk. 9/31, 9/34).

In Würdigung der gesamten Umstände wäre es der Beschwerdeführerin folglich zuzumuten gewesen, ihre bisherige Arbeitsstelle, zumindest bis zum Auffinden einer besser geeigneten Tätigkeit, per 3. September 2021

wieder anzutreten. Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist demzufolge erfüllt, weshalb die Beschwerdeführerin zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

E. 4

Zu überprüfen bleibt die Dauer der Einstellung. Wurde - wie vorliegend - eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Aufgabe, gelangt wie bereits erwähnt grundsätzlich Art. 45 Abs. 4 AVIV zur Anwendung, der vom Vorliegen eines schweren Verschuldens ausgeht, wofür Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV eine Einstellungsdauer von 31 bis 60 Tagen vorsieht (vgl. E. 1.4).

Die Beschwerdegegnerin hat den persönlichen Umständen sowie der geltend gemachten Arbeitsplatzsituation der Beschwerdeführerin als mildernden Faktoren, ebenso aber auch der Nichteinhaltung der Kündigungsfrist als erschwerend dem

Faktor Rechnung getragen, indem sie von einem schweren Verschulden im unteren Bereich ausging und eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 35 Tage anordnete. Bei der Überprüfung der Angemessenheit der Einstellungsdauer ist der Grundsatz zu beachten, dass das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund - namentlich ein im Verwaltungsverfahren noch unbeachtet gebliebener Umstand - an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen darf (Urteil des Bundesgerichts C 23/07 vom 2. Mai 2007 E. 2). Ein solcher triftiger Grund, weshalb von der nachvollziehbar begründeten Ermessensausübung der Verwaltung abzuweichen und von einem leichteren Verschulden auszugehen ist, ist weder ersichtlich noch geltend gemacht.

E. 5

Aufgrund des Gesagten erweist sich der Einspracheentscheid vom 7. Februar 2022 (Urk. 2) als rechtens, was zur Abweisung der Beschwerde führt. 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 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. Juli bis und mit 1. August sowie vom 1. 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 EinzelrichterinDie Gerichtsschreiberin PhilippSchilling

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