

# ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2023.00139

## vom 25. März 2024

ZH Sozialversicherungsgericht, 2024-03-25, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2023.00139](https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2023.00139)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2023.00139 du 25 mars 2024

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2023.00139 del 25 marzo 2024

### Erwägungen

#### E. 1

) und stellte am 29. Januar 2023 einen Antrag auf Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung ab 1. Februar 2023 (Urk. 8/9). In der Folge wurde eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug vom 1. Februar 2023 bis

#### 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, GSVGer).

#### E. 1.2

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. 1.3

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 voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung respektive Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, welche die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer 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;

Urteile des Bundesgerichts 8C\_19/2019 vom 1. April 2019 E. 2.3 f., 8C\_476/2018 vom 31. Oktober 2018 E. 2.2 f., 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. Urteil des Bundesgerichts 8C\_842/2008 vom 3. Februar 2009 E. 3.2 mit weiteren Hinweisen). 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\_326/2014 vom 14. August 2014 E. 2, 8C\_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 4.1, je mit Hinweisen).

Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten darf nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (Urteile des Bundesgerichts 8C\_99/2017 vom 22. Juni 2017 E. 5.4, 8C\_842/2008 vom 3. Februar 2009 E. 3.2, je mit Hinweis auf BGE 112 V 242 E. 1; zum Ganzen vgl. auch Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2019, S. 203 ff., und Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], 3. Auflage, Basel 2015, S. 2515 Rz 837).

#### **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).

#### **E. 1.5**

Bei der Unangemessenheit geht es um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Behörde nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Allerdings darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten stützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen. Auch ist den Bestrebungen der Verwaltung beziehungsweise der Versicherer Rechnung zu tragen, die darauf abzielen, durch interne Weisungen, Richtlinien, Tabellen, Skalen und dergleichen eine rechtsgleiche Behandlung der Versicherten zu gewährleisten (BGE 137 V 71 E. 5.2, 114 V 315 E. 5a; Urteil des Bundesgerichts 8C\_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.2). 2. 2.1

Die Beschwerdegegnerin führte zur Begründung der verfügten Einstellung aus (Urk. 2), gemäss Aktennotiz der Arbeitgeberin vom 22. September 2022

habe der Beschwerdeführer am 16. September 2022 um 09:00 Uhr seinen Arbeitsplatz verlassen, ohne die vertraglich vereinbarte Meldepflicht im Falle von Absenzen und Bewilligungsmodalitäten bei Ferienbezug einzuhalten. Gemäss der Aktennotiz sei dem Beschwerdeführer

Frist bis zum 26. September 2022 angesetzt worden, um einen wesentlichen Grund samt Beweisen für das unentschuldigte Fernbleiben vom Arbeitsplatz vorzulegen (S. 3 Ziff. 6). Nachdem der Beschwerdeführer dieser Aufforderung nicht nachgekommen sei, sei er in der Woche vom 30. September 2022 von der Personalabteilung nochmals gebeten worden, eine Stellungnahme zu verfassen. Da diese offenbar ausgeblieben sei, habe die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis am 4. Oktober 2022 unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt (S. 3 Ziff. 7). Der Beschwerdeführer habe im verwaltungsrechtlichen Verfahren im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs bestätigt, dass sein Ferienantrag für die Zeit vom 12. bis 14. September 2022 abgelehnt und ihm mitgeteilt worden sei, dass er vom 19. bis 21.

September 2022 Ferien beziehen müsse. So hätte ihm klar sein müssen, dass es für die Arbeitgeberin aus betrieblichen Gründen nicht möglich gewesen sei, vor der bewilligten Feriendauer auf seine Arbeitsleistung zu verzichten. Auch hätte ihm die Anstellungsbedingungen der Arbeitgeberin bekannt sein müssen, und die Aufforderung in der Aktennotiz vom 22. September 2022,

deren Inhalt der Beschwerdeführer mit Unterschrift vom gleichen Tag zur Kenntnis genommen habe, sei unmissverständlich gewesen. Die Arbeitgeberin habe ihm

genügend Zeit eingeräumt, eine Stellungnahme zum vorzeitigen Verlassen der Arbeitsstelle einzureichen und seine Darstellungen zu beweisen. Dass er nicht gewusst haben sollte, dass er eine Stellungnahme einzureichen habe, sei nicht nachvollziehbar. Es hätte in seinem Interesse liegen sollen, den Grund für das vorzeitige Verlassen des Arbeitsplatzes möglichst schnell und vollständig zu klären. Da er das offenbar unterlassen habe, habe er der Arbeitgeberin Anlass gegeben, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Der Eintritt der Arbeitslosigkeit sei daher selbstverschuldet (S. 3 f. Ziff. 8). Unter Berücksichtigung des Umstands, dass es in den vielen Jahren der Betriebszugehörigkeit offenbar zu keinen Beanstandungen gekommen sei, sei das Verschulden lediglich als mittelschwer zu qualifizieren. Eine Einstellung in der Anspruchsbeurteilung von 25 Tagen scheine daher angemessen (S. 4 Ziff. 11). 2.2

Der Beschwerdeführer machte demgegenüber geltend, ihm sei zu Unrecht gekündigt worden, was er auch der Beschwerdegegnerin schriftlich erklärt habe. Der Entscheidung betreffend selbstverschuldete Arbeitslosigkeit sei komplett aufzuheben (Urk. 1).

### **E. 3**

Mit Schreiben vom 6. Februar 2023 (Urk. 8/11) beantwortete

C.\_\_\_\_, bei der Y.\_\_\_\_ AG zuständig für die Finanzen und das Personal, die Fragen der Beschwerdegegnerin zu den Umständen der Kündigung (vgl. Urk. 8/

#### **E. 3.1**

Der Beschwerdeführer war ab 17. Mai 2010 bei der Y.\_\_\_\_ AG angestellt, wobei der letzte Arbeitsvertrag

vom 30. November 2017 datiert ist (Urk. 8/6). Mit Schreiben vom 4. Oktober 2022 (Urk. 8/5) kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit Wirkung auf den 31. Januar 2023, dies ohne Angabe von Gründen. Das Kündigungsschreiben wurde unterzeichnet von

B.\_\_\_\_, Geschäftsführer.

### **E. 3.2**

In der Arbeitgeberbescheinigung vom 10. Januar 2023 (Urk. 8/3) führte die ehemalige Arbeitgeberin aus, Grund der Kündigung sei ein unbewilligter Vorbezug von Urlaub durch den Beschwerdeführer gewesen, den er damit begründet habe, dass sein Flug vorverschoben worden sei. Die Überprüfung der Flugbuchung habe ergeben, dass eine bewusste Frühbuchung erfolgt sei. Dies habe zur Kündigung aufgrund der Verletzung des Grundsatzes von Treu und Glauben geführt (Ziff.

13).

### **E. 8**

). Sie führte aus, der Beschwerdeführer habe in der Woche 36 um Urlaub vom 12. bis 14. September 2022 ersucht. Aufgrund des hohen Arbeitsvolumens in der Logistik sei mit ihm vereinbart worden, dass die Ferien auf den Zeitraum vom 19. bis 21. September 2022 verschoben würden. Die Vorverlegung der Ferien auf den 16. September 2022 sei weder bei der Geschäftsleitung noch bei der Personalabteilung beantragt worden. Die regulären Ferien vom 19. September 2022 seien am 12. September 2022 durch die Personalabteilung bewilligt worden. Die Vorverlegung der Ferien auf den 16. September 2022 sei nicht genehmigt und ein entsprechender Antrag wäre auch abgelehnt worden. Trotzdem habe der Beschwerdeführer die Ferien vorzeitig angetreten (Ziff. 2-3). Der Beschwerdeführer habe seinen Dienst am 16. September 2022 um 07:22 Uhr angetreten und seinen Arbeitsplatz um 09:04 Uhr verlassen, nach unilateraler Erklärung an die Mitarbeitenden der Logistik, dass er schon heute abreise. Ein Grund oder eine Entschuldigung für das vorzeitige Verlassen des Arbeitsplatzes sei weder der Geschäftsleitung noch der Personalabteilung mitgeteilt worden. Mitarbeitende der Logistik hätten der Geschäftsleitung mitgeteilt, gemäss Erklärung des Beschwerdeführers sei sein Flug vorverlegt worden. Am 22. September 2022 sei der Beschwerdeführer in Form einer (dem Schreiben angehängten) Abmahnung aufgefordert worden, bis zum 26. September 2022 einen wichtigen Grund sowie entsprechende Nachweise in Form von Dokumenten für das unentschuldigte Fernbleiben vom Arbeitsplatz vorzulegen. Dies in der Annahme, dass eine Flugvorverschiebung mittels Buchungsbelegen und anderer Dokumenten der Airline einfach darzulegen wären. Bis zum 26. September 2022 sei kein Nachweis bei der Geschäftsleitung eingegangen, woraufhin der Beschwerdeführer in der Woche vom 30. September 2022 nochmals durch die Personalabteilung gebeten worden sei, eine Stellungnahme zu verfassen. Dieser Aufforderung sei er wiederum nicht nachgekommen. Am 4. Oktober 2022 habe die Geschäftsleitung entschieden, den Beschwerdeführer zu einem persönlichen Gespräch aufzu bieten. Bei diesem Gespräch habe er eine Buchungsbestätigung in Papierform vorgelegt, die automatisch am 15. September 2022 um etwa 18:00 Uhr generiert worden sei. Die Ausrede, der Flug sei vorverlegt worden, habe sich somit als falsch erwiesen (Ziff. 4-5). Die auf Papier ausgedruckte E-Mail mit der Buchungsbestätigung habe der Beschwerdeführer der Geschäftsleitung trotz entsprechender Aufforderung nicht ausgehändigt (Ziff. 6). 3. 4

Der Beschwerdeführer führte in seiner Stellungnahme vom 19. Februar 2023 (Urk. 8/19)

im Wesentlichen aus, es treffe zu, dass seine Ferien vom 19. bis 21.

September 2022 gewesen seien. Er habe aber den Teamleiter D.\_\_\_\_ gefragt, ob es möglich wäre, schon am Freitag einen Flug zu nehmen, da es am Samstag keinen passenden Flug gegeben habe. Dieser habe ihm gesagt, das sei gar kein Problem. Der letzte Lagerchef, Herr E.\_\_\_\_, habe immer gesagt, man solle sich an den Teamleiter D.\_\_\_\_ wenden. Somit habe er die Bestätigung für den Freitag erhalten (S. 1 Mitte). Den Flug habe er am 15. September 2022 gebucht. In der Firma hätten sie immer ein solches System gehabt und sich so organisiert. Die schriftlichen Stellungnahmen vom 22. und vom 30. September 2022 « seien nicht korrekt ».

Er sei nur gebeten worden, seine Flugbuchungen nachzuweisen, da man ihm nicht geglaubt habe. Die Bestätigungen für die Flüge habe er vorgelegt. Er habe den Flug am Freitag gebucht, da es am Samstag, 17. September 2022 keine passenden Flüge mehr gegeben habe. Seiner Meinung nach habe er die gemäss dem Lagerchef zuständige Person, D.\_\_\_\_, über diesen Umstand informiert, und es habe zwischen ihnen auch keine Unklarheiten oder Missverständnisse gegeben. Nach diesen Ereignissen sei für zwei Wochen alles in Ordnung gewesen. Am 4. Oktober 2022 habe er vom Firmenchef die Kündigung ausgehändigt bekommen (S. 1 unten, S. 2 oben). 3. 5

Am 8. März 2023 (Urk. 8/23) nahm C.\_\_\_\_ (vgl. vorstehend E. 3.3) Stellung zu den Ergänzungsfragen der Beschwerdeführerin (vgl. Urk. 8/22). Sie führte aus, D.\_\_\_\_ sei weder für die Genehmigung der Vorverlegung der Ferien zuständig gewesen, noch habe er dem Beschwerdeführer eine solche Genehmigung erteilt. Es sei nicht korrekt, dass die Bewilligungen bei D.\_\_\_\_ einzuholen gewesen seien. Gemäss Ziffer 7.2 der Allgemeinen Anstellungsbedingungen seien der Vorgesetzte beziehungsweise die Geschäftsleitung für die Bewilligung von Ferien zuständig. Die Ferien würden erst dann als bewilligt gelten, wenn der Vorgesetzte beziehungsweise die Geschäftsleitung dem Gesuch schriftlich zugestimmt habe. Vorgesetzte im Sinne der Allgemeinen Anstellungsbedingungen seien die Teamleiter. Teamleiter der Abteilung Logistik, welcher der Beschwerdeführer angehört habe, sei im September 2022 B.\_\_\_\_ gewesen. D.\_\_\_\_ sei kein Teamleiter gewesen. Korrekterweise hätte der Beschwerdeführer B.\_\_\_\_ um Erlaubnis bitten müssen, seine Ferien vorzuverlegen. Dies habe er unterlassen (Ziff. 1-2). Von der Beschwerdeführerin danach gefragt, warum man dem Beschwerdeführer nicht kulanterweise habe erlauben können, bereits am 16. September 2022 in die Ferien zu fliegen, wenn er für den 17. September 2022 keinen passenden Flug gefunden habe, führte C.\_\_\_\_ aus, mangels eines Antrags auf Vorverlegung der Ferien auf den 16. September 2023 habe ein solcher auch nicht bewilligt werden können. Weder dem Teamleiter – Geschäftsleitung – noch der Personalabteilung sei bekannt gewesen, dass der Beschwerdeführer angeblich keinen passenden Flug gefunden habe. Zudem würden gemäss Ziffer 7.2 der Allgemeinen Anstellungsbedingungen individuelle Ferienwünsche der Mitarbeitenden nur insoweit berücksichtigt, als sie mit den betrieblichen Interessen vereinbar seien. Im September 2022 hätten in der Logistik akuter Personalmangel und ein hohes

Arbeitsvolumen geherrscht. Diverse Büromitarbeiter hätten in der Logistik aus helfen müssen. Die dem Beschwerdeführer bewilligten Ferien ab dem 19. September 2022 seien für das Unternehmen in dieser Situation ohnehin schon ungünstig gewesen. Seine zusätzliche Abwesenheit am 16. September 2022 hätte und habe die Situation noch verschärft. Einem Antrag auf Vorverlegung der Ferien hätte aufgrund überwiegender betrieblicher Interessen nicht stattgegeben werden können (Ziff. 3). In Ziffer 5 des Schreibens vom 6. Februar 2023 (vgl. Urk. 8/11 sowie vorstehend E. 3.3) seien die Umstände, die zur

Kündigung am 4. Oktober 2022 geführt hätten, chronologisch dargestellt. Die Kündigung sei – wie im Abmahnungsschreiben angedroht – aufgrund weiterer Verletzungen der arbeitsvertraglichen Pflichten erfolgt

( Ziff. 4- 5). 3. 6

In seiner Einsprache vom 4. April 2023 gegen die Verfügung vom 13. März 2023 ( Urk. 8/29 S. 1-3)

hielt der Beschwerdeführer an seiner Darstellung der Geschehnisse gemäss seiner Stellungnahme vom 19. Februar 2023 ( vgl. vorstehend E.

3.4) fest. Ergänzend führte er aus ,

dass er ursprünglich im Sommer 2022 habe Ferien beziehen wollen , was ihm aufgrund zu vieler ferienbedingter Abwesenheiten im Logistikbereich mit 15 Mitarbeitenden jedoch verwehrt worden sei. Der Flug für Freitag nachmittag, 16. September 2022 , sei sodann auch nur provisorisch gebucht gewesen und sie hätten sehr günstig fliegen können , da seine Tochter bei der Fluggesellschaft F.\_\_\_\_ arbeite . Nach dem Okay vom Teamleiter Logistik,

D.\_\_\_\_ , habe er das Büro am Freitag um etwa 10:00 Uhr verlassen (S. 2 oben). Bei seiner Rückkehr aus den Kurzferien habe er von C.\_\_\_\_ vom Personalbüro eine Abmahnung erhalten. Er sei nie aufgefordert worden, eine Stellungnahme einzureichen. Auch habe er nie gesagt, dass der Flug vorverschoben worden sei. Zwei Wochen später habe ihm der Firmenchef B.\_\_\_\_ die Kündigung überreicht (S. 2 Mitte). Er habe in den 12 Jahren seiner Arbeitstätigkeit bei seiner ehemaligen Arbeitgeberin nie eine Verwarnung bekommen und sei mit allen Abläufen bestens vertraut gewesen. Kurzfristig Ferien zu beziehen

sei immer möglich gewesen, wenn es der Betrieb erlaubt habe. Für die Ferienplanung sei der Lagerchef zuständig gewesen, obwohl dieser immer gesagt habe, man solle dies mit dem Teamleiter Logistik, also D.\_\_\_\_ , besprechen. Im September 2022 habe es keinen Lagerchef gegeben, also sei D.\_\_\_\_ alleine zuständig gewesen. Hätte Herr D.\_\_\_\_ nein gesagt, wäre das kein Problem gewesen, da seine Tochter den Flug ja nur provisorisch gebucht habe. Dass er nicht nur seine Arbeitsstelle verloren habe, sondern nun auch noch für 32 Tage eingestellt werde, erschütterte ihn und mache ihn traurig (S. 2 unten). 3. 7

Am

7. Juni 2023 ( Urk. 8/38)

nahm der Beschwerdeführer Stellung zu weiteren Ergänzungsfragen der Beschwerdegegnerin ( vgl. Urk. 8/36) . Danach gefragt, ob ihm nicht bekannt gewesen sei, dass Herr B.\_\_\_\_ sein Vorgesetzter gewesen sei, welcher gemäss den von der ehemaligen Arbeitgeberin angeführten allgemeinen Anstellungsbedingungen den Ferienvorbezug hätte bewilligen müssen, gab er an, dass im Lager für die Bewilligung der Ferien der Lagerchef zuständig gewesen sei. Da es zur fraglichen Zeit keinen Lagerchef gegeben habe, sei D.\_\_\_\_

zuständig gewesen, auch bei Kurzferien. Er habe in all den Jahren nie seinen Firmenchef

B.\_\_\_\_ schriftlich um Ferien gebeten oder dies so tun müssen ( Ziff. 1). Auf die Frage, warum er nicht – wie im von ihm unterzeichneten Memorandum mit dem Betreff

« Abmahnung für unentschuldigtes Fehlen » vom 22. September 2023 (richtig: 2022 ; Urk. 8/11 Anhang ) festgehalten – der Arbeitgeberin bis am 26. September 2022 eine schriftliche Stellungnahme mit Beweismitteln vorgelegt habe, antwortete der

Beschwerdeführer, dass er die Abmahnung sofort habe unterschreiben müssen und er nicht gewusst habe, dass er schriftlich hätte darlegen sollen, warum er die Kurzferien genommen habe. Er sei sich keiner Schuld bewusst gewesen. Beweismittel habe er keine, da er nicht gewusst habe, dass er welche brauche ( Ziffer 2). 4. 4.1

Im Memorandum mit dem Betreff «Abmahnung für unentschuldigtes Fehlen» ( Urk. 8/11 Anhang ; nachfolgend: Abmahnung ) vom 22. September 2022 , seitens der Y.\_\_\_\_ AG unterzeichnet von

B.\_\_\_\_ , Geschäftsführer, wurde in Ziffer 1

die Ausgangslage wie folgt formuliert: « X.\_\_\_\_ hat am 16. September 2022 um 9 Uhr seinen Arbeitsplatz verlassen. Eine

Grund oder eine Entschuldigung für das Fernbleiben ist bis zum heutigen Datum – 22.09.2022 weder der Geschäftsleitung noch der Personalabteilung vorgelegt worden. Gemäss Ziffer 6.6 der Allgemeinen Anstellungsbedingungen (AAB) ist der Arbeitnehmer verpflichtet, jede Absenz die einen halben Tag und länger dauert, unverzüglich der Personalabteilung anzuzeigen. Meldungen für bereits im Voraus bekannte Absenzen müssen vor Antritt gemeldet werden. Gemäss Ziffer 7.2 der AAB ist der Zeitpunkt der Ferien durch den Vorgesetzten, bzw. die Geschäftsleitung zu bewilligen. Der Zeitpunkt der Ferien gilt erst dann als bewilligt, wenn der Vorgesetzte, bzw. die Geschäftsleitung dem Gesuch schriftlich zugestimmt hat. Aufgrund des unentschuldigten Fernbleibens von X.\_\_\_\_ sind bei der täglichen Personalorganisation erhebliche Schwierigkeiten entstanden. Wie X.\_\_\_\_ bekannt ist, sind kurzfristige personelle Umstrukturierungen nur sehr schwer möglich und stören einen reibungslosen Arbeitsablauf.»

In Ziffer 2 mit dem Titel «Abmahnung» wurde folgendes ausgeführt: «Die Unterlassung der vertraglich vereinbarten Meldepflicht gemäss Ziffer 6.6 und Ziffer 7.2 der AAB wurde nicht eingehalten, was ein Verstoß gegen die vereinbarten Bestimmungen darstellt. X.\_\_\_\_ hat umgehend, spätestens bis zum Mittwoch, 26. September 2022, einen wesentlichen Grund sowie entsprechende Beweise in Form von Dokumenten, etc. für das unentschuldigte Fernbleiben vom Arbeitsplatz vorzulegen.»

Die mit « Konsequenzen » betitelte Ziffer 3 lautet schliesslich wie folgt: «Ein weiterer Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen kann zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen.» 4.2

In der Abmahnung vom 22. September 2022 (vorstehend E. 4.1) warf die ehemalige Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer ein Fehlverhalten im Zusammenhang mit der - ansich unbestrittenen - Absenz vom Freitag, 16.

September 2022 vor, unter Hinweis darauf, dass er die vertraglich vereinbarte Meldepflicht nicht eingehalten habe. Sie wies den Beschwerdeführer darauf hin, dass ein weiterer Verstoß gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Die Abmahnung verknüpfte sie mit einer an den Beschwerdeführer gerichteten Aufforderung, bis spätestens am Mittwoch (richtig: Montag), 26. September 2022 den Grund für sein Fernbleiben vom Arbeitsplatz am 16. September 2022 darzulegen und entsprechende Beweise einzureichen.

Gemäss den Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin sei die Kündigung vom 4.

Oktober 2022 aufgrund weiterer Verletzungen von arbeitsvertraglichen Pflichten ausgesprochen worden (vgl. Urk. 8/23 Ziff. 5 in Verbindung mit Urk. 8/22 Ziff. 5, vgl. vorstehend E. 3.5). Dabei warf sie dem Beschwerdeführer zum einen vor, bewusst eine Frühbuchung für den Flug am Freitag, 16. September 2022, getätigt und wahrheitswidrig behauptet zu haben, sein Flug sei vorverschoben worden. Zum anderen, dass er ihrer Aufforderung zur Einreichung einer Stellungnahme samt Belegen zu den Umständen, die zum vorzeitigen Verlassen des Arbeitsplatzes am Freitag, 16. September 2022 geführt hätten, nicht nachgekommen sei (vgl. vorstehend E. 3.2-3). 4.3

Soweit die ehemalige Arbeitgeberin sich auf den Standpunkt stellte, der Beschwerdeführer habe behauptet, sein Flug sei vorverschoben worden, stützte sie sich einzig auf die Berichte der ehemaligen Arbeitskollegen des Beschwerdeführers (Urk. 8/11 Ziff. 5). Eine entsprechende Aussage

des Beschwerdeführers ist nicht weiter bewiesen, zumal der Beschwerdeführer bestritt, eine Vorverlegung des Flugs behauptet zu haben. Genauso plausibel ist, dass hier ein kommunikatives Missverständnis vorlag. Insofern steht das zur Last gelegte Verhalten nicht klar fest (vgl. E. 1.3).

Dem Vorwurf einer bewussten Frühbuchung hielt der Beschwerdeführer im Verwaltungsverfahren sodann entgegen, dass die – unbestrittenermassen (vgl. Urk. 8/19 S. 1 unten, Urk. 8/11 Ziff. 5 am Ende) – am Donnerstag, 15. September 2022, getätigte Buchung des Flugs am Freitagnachmittag, 16. September 2022,

nur provisorisch gewesen sei, da seine Tochter bei der Fluggesellschaft F.\_\_\_\_ arbeite (vgl. vorstehend E. 3.6). Dieser Umstand lässt die getätigte Buchung in einem anderen Licht erscheinen, da zumindest nicht auszuschliessen ist, dass eine kostenlose Stornierung der (eben nur provisorisch) getätigten Buchung am Freitag noch möglich gewesen wäre, hätte der Beschwerdeführer die – seines Erachtens massgebende – Einwilligung von D.\_\_\_\_ zum vorzeitigen Verlassen des Arbeitsplatzes am Freitag, 16.

September 2022 nicht erhalten. Eine treuwidrige Frühbuchung kann dem Beschwerdeführer unter diesen Umständen jedenfalls nicht vorgeworfen werden. 4.4

Einen Vorwurf entgegenhalten lassen muss sich der Beschwerdeführer jedoch insofern, als er der Aufforderung der ehemaligen Arbeitgeberin zur Einreichung einer Stellungnahme samt Belegen zu den Umständen, die zum vorzeitigen Verlassen des Arbeitsplatzes am Freitag, 16. September 2022, geführt haben, nicht nachkam. Der Beschwerdegegnerin ist beizupflichten, dass in der Abmahnung vom 22. September 2022 (vorstehend E. 4.1) eine entsprechende Aufforderung unter Ansetzung einer angemessenen Frist unmissverständlich formuliert wurde. Der Beschwerdeführer hat die Abmahnung durch handschriftliches Setzen von Datum und Unterschrift am 22. September 2022 zur Kenntnis genommen (Urk. 8/11 Anhang) und es durfte von ihm erwartet werden, dass er vor Unterzeichnung des Dokuments dessen Inhalt aufmerksam durchliest. Insofern stösst sein Einwand, er habe nicht gewusst, dass er eine Stellungnahme zu verfassen habe, ins Leere. Wie der Beschwerdeführer in der Stellungnahme vom 19. Februar 2023 (vorstehend E. 3.4) selber ausführte, war ihm zumindest bekannt, dass die ehemalige Arbeitgeberin den Nachweis der Flugbuchungen von ihm einverlangte. Einen Ausdruck des Buchungsbelegs legte er nach den unbestritten gebliebenen Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin jedoch erst am 4. Oktober 2022

vor ( vgl. vorstehend E. 3.3) . Damit hat der Beschwerdeführer es versäumt, zu der von der Arbeitgeberin gewünschten Aufklärung des Sachverhalts beizutragen und ihr durch sein Verhalten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben. Nachdem er in der Abmahnung vom 22. September 2022 (vorstehend E. 4.1) auf die Möglichkeit einer Kündigung im Falle eines weiteren Verstosses gegen arbeitsvertragliche

Verpflichtungen hingewiesen worden war, konnte und musste er wissen, dass er durch seine mangelnde Kooperation womöglich eine Kündigung bewirkt, und hat eine solche dennoch in Kauf genommen, womit er zumindest eventualvorsätzlich handelte (vgl. vorstehend E. 1.3) . Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit . a AVIG ist somit erfüllt. 5. 5.1

Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung, insbesondere der Grad des dafür massgebenden Verschuldens.

Die Beschwerdegegnerin reduzierte die Einstelltage im angefochtenen Entscheid ( Urk. 2) von 32 auf 25 Tage, was einer Sanktion im mittleren Bereich eines mit teilschweren Verschuldens entspricht (vgl. vorstehend E. 1.4). 5.2

Als verschuldensmindernd berücksichtigte die Beschwerdegegnerin zu Recht die Tatsache, dass das Verhalten des Beschwerdeführers in der über zehnjährigen Betriebszugehörigkeit offenbar zu keinem Zeitpunkt Anlass zu Beanstandungen gegeben hatte. Im Zusammenhang mit der am 4. Oktober 2022 ausgesprochenen Kündigung muss sich der Beschwerdeführer - wie vorstehend dargelegt (E. 4.3-4) – sodann einzig den Umstand entgegenhalten lassen, nicht wie von der ehemaligen Arbeitgeberin verlangt zur Klärung der Umstände für die Absenz vom 16. September 2022 beigetragen zu haben. Dagegen kann ihm weder eine bewusste Frühbuchung noch die wahrheitswidrige Behauptung einer Verletzung des Flugs vorgeworfen werden. Das Verschulden des Beschwerdeführers ist daher insgesamt lediglich als leicht einzustufen. In Würdigung der gesamten Umstände ist die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung im mittleren Bereich des leichten Verschuldens auf 10 Tage festzusetzen.

Die Beschwerde ist daher teilweise gutzuheissen. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der Unia Arbeitslosenkasse vom 16. Juni 2023 dahingehend abgeändert, dass die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf 10 Tage festgesetzt wird. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.\_\_\_\_ - Unia Arbeitslosenkasse - seco - Direktion für Arbeit - Amt für Arbeit (AFA) 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 siebenten Tag vor Ostern bis und mit dem siebenten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit dem 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 der beschwerdeführenden Partei oder ihrer Rechtsvertretung 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 Einzelrichterin Die Gerichtsschreiberin  
Grieder-MartensBarblan

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