

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00003

vom 28. August 2024

ZH Sozialversicherungsgericht, 2024-08-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00003

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00003 du 28 août 2024

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00003 del 28 agosto 2024

Erwägungen

E. 1

X.____, geboren 1977, war ab 12. April 2010 als Personalberater RAV beim Y.____ angestellt. Am 5. Juli 2022 kündigte er dieses Anstellungsverhältnis per Ende Januar 2023 (Urk. 7/4, Urk. 7/6).

Am 18. Januar beziehungsweise per 1. Februar 2023 meldete sich der Versicherte beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Z.____ zur Arbeitsvermittlung an und beantragte Arbeitslosenschädigung ab 1. Februar 2023 (Urk. 7/2-3).

Mit Verfügung vom 28. März 2023 (Urk. 7/20) stellte die Unia Arbeitslosenkasse den Versicherten infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Februar 2023 für die Dauer von 18 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache (Urk. 7/23) wies die Unia Arbeitslosenkasse mit Entscheid vom 16. November 2023 (Urk. 2) ab.

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

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 selbst verschuldet, 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

Nach der Rechtsprechung ist bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen. Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen können grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses begründen. Belegt die versicherte Person allerdings durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel), dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich gewesen ist, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit aus

gesundheitlichen Gründen auszugehen (BGE 124 V 234 E. 4b/ bb ; Urteile des Bundesgerichts 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2, 8C_943/2012 vom 13. März 2013 E. 2).

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. 2

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich 8.1 % Mehr wertsteuer zu Lasten der Beschwerdegegnerin.

Die Unia Arbeitslosenkasse schloss in ihrer Beschwerdeantwort vom 9. Februar 2024 (Urk. 6) auf Abweisung der Beschwerde, was dem Versicherten am 12. Februar 2024 mitgeteilt wurde (vgl. Urk. 9).

Auf die Ausführungen der Parteien ist, soweit für die Entscheidungsfindung erforderlich, in den Erwägungen einzugehen. Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.

E. 2.1

Die Beschwerdegegnerin führte zur Begründung des angefochtenen Einspracheentscheids (Urk. 2) im Wesentlichen aus (S. 3 f.), der Beschwerdeführer habe nicht beweisen können, dass die Arbeit aus medizinischen Gründen unzumutbar gewesen sei. Es liege zwar ein ärztliches Zeugnis vor, das bestätige, dass dem Beschwerdeführer aufgrund von unüberbrückbaren Konflikten respektive Auseinandersetzungen und verhärteten Positionen zur Kündigung geraten worden sei. Jedoch sei nicht bestätigt worden, dass die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses den Gesundheitszustand verschlechtert hätte. Zudem sei auch keine Krankenschreibung erfolgt. Wäre das Arbeitsverhältnis derart zerrüttet gewesen, wie der Beschwerdeführer geltend mache, müsse davon ausgegangen werden, dass es spätestens während der sechsmonatigen Kündigungsfrist zu längeren krankheitsbedingten Absenzen gekommen wäre. Es habe während dieser Zeit lediglich eine Arbeitsunfähigkeit von 1,5 Tagen bestanden. Somit sei nicht genügend belegt, dass eine vorübergehende Beibehaltung der Arbeitsstelle bis zum Finden einer Anschlussstelle unzumutbar gewesen wäre, weshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu erfolgen habe.

Im vorliegenden Prozess hielt die Beschwerdegegnerin an dieser Sichtweise fest (Urk. 6).

E. 2.2

Demgegenüber liess der Beschwerdeführer im Wesentlichen ausführen (Urk. 1 S. 5 f.), dass ihm - entgegen den Ausführungen der Beschwerdegegnerin - ein Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle unzumutbar gewesen sei. Andernfalls hätte der Beschwerdeführer seine Gesundheit riskiert, was ihm im Kündigungszeitpunkt auch von seinem damals behandelnden Facharzt bescheinigt worden sei. Auch wenn dieser Facharzt im Nachgang nicht sämtliche Fragen der Beschwerdegegnerin genügsam beantwortet haben, habe im relevanten Zeitraum für den Beschwerdeführer kein Zweifel daran bestanden, dass die Kündigung des Anstellungsverhältnisses unumgänglich gewesen sei. Aus diesem Grunde

sei auch eine vorübergehende Beibehaltung der bisherigen Arbeitsstelle unzumutbar gewesen. Nachdem kein Verschulden vorliege, sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, dem Beschwerdeführer die Arbeitslosengelder ohne Einstellung in der Anspruchsberechtigung auszurichten.

E. 2.3

Strittig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 18 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Die Beantwortung dieser Frage hängt davon ab, ob dem Beschwerdeführer - was er selbst geltend machen liess - der weitere (über die sechsmonatige Kündigungsfrist hinausgehende) Verbleib an seiner Arbeitsstelle nicht mehr zumutbar war.

E. 3.1

Dr. med. A.____, Spezialarzt FMH für Neurologie, Psychiatrie und Psychotherapie, hielt in seinem Zeugnis vom 22. Juni 2022 (Urk. 7/5) fest, dass der Beschwerdeführer seit dem 24. Mai 2022 von ihm wegen einer (nicht näher bezeichneten) Krankheit behandelt werde. Eine Arbeitsunfähigkeit wurde nicht attestiert. Dr.

A.____ machte jedoch folgende Angabe: « Die Kündigung seiner Arbeitsstelle erfolgte durch Herr X.____ aus medizinisch-psychiatrischen Gründen und war aus Sicht der psychotherapeutischen Gesamtsituation unvermeidbar. »

Dazu ist anzumerken, dass die Kündigung erst am 5. Juli 2022 erfolgte (vgl. Urk. 7/6), also nach Erstellung des Zeugnisses von Dr. A.____, der offenbar von einer bereits erfolgten Kündigung ausging.

E. 3.2

Im Laufe der Abklärungen unterbreitete die Beschwerdegegnerin Dr. A.____ ihren üblichen medizinischen Fragebogen, den er aber nur unvollständig ausfüllte und am 26. Februar 2023 retournierte (Urk. 7/14 S. 4 f.). Dr. A.____ beschrieb weder die Art der Gesundheitsbeeinträchtigungen (Frage 2), noch beantwortete er die Frage, ob er aufgrund seiner medizinischen Einschätzung und der Untersuchungen zum Schluss komme, dass die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses den Gesundheitszustand des Beschwerdeführers verschlechtert hätte (Frage 4a). Dr. A.____ hielt ausdrücklich fest, dass er diese Frage nicht beantworten könne. Die Frage, ob er dem Beschwerdeführer aufgrund seiner medizinischen Erfahrung und seiner Untersuchungen geraten habe beziehungsweise ihm geraten hätte, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, bejahte Dr. A.____ und gab folgende Gründe an: «unüberbrückbare Konflikte resp. Auseinandersetzungen und verhärtete Positionen» (Frage 4b).

E. 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 Der Gerichtsschreiber SennStocker

E. 4.1

Gestützt auf die Akten und der Parteivorbringen ist davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und dem (damaligen) Y.____ beziehungsweise dem B.____ von Konflikten und Auseinandersetzungen geprägt war, die beim Beschwerdeführer zu gesundheitlichen Problemen führten. Es ist auch erstellt, dass ihm Dr. A.____, bei dem der Beschwerdeführer ab dem 24. Mai 2022 in Behandlung stand, geraten hatte, seine Stelle zu kündigen.

Dr. A.____ vertrat - wie ausgeführt (vgl. E. 3.1) - in seinem Zeugnis vom 22. Juni 2022 die Ansicht, dass die Kündigung aus medizinisch-psychiatrischen Gründen und aus Sicht der psychotherapeutischen Gesamtsituation unvermeidbar gewesen sei. Es kann offenbleiben, ob Dr. A.____ diese Einschätzung im Fragebogen, den er am 26. Februar 2023 ausfüllte, relativieren wollte beziehungsweise ob er den Beschwerdeführer - wie in der Beschwerdeschrift ausgedrückt

(Urk. 1 S. 4 Ziff. 6) - nicht mehr unterstützen wollte. Jedenfalls war Dr. A.____ nicht in der Lage zu bestätigen, dass die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses den Gesundheitszustand des Beschwerdeführers verschlechtert hätte. Auch dem Zeugnis vom 22. Juni 2022 lässt sich keine derartige Aussage entnehmen.

Auch wenn es nach Lage der Akten nachvollziehbar erscheint, dass die Weiterführung der Anstellung nicht ratsam und die Kündigung aus medizinisch-psychiatrischen und psychotherapeutischen Gründen sogar unvermeidbar war, führt dies nicht ohne Weiteres zu einer Unzumutbarkeit im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG beziehungsweise Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV. So ist einerseits bezüglich des Verbleibens am Arbeitsplatz gemäss ständiger Rechtsprechung ein strenger Massstab anzulegen. Andererseits kann gestützt auf die Angaben von Dr. A.____, die im Übrigen keine Diagnose enthalten, nicht auf eine besondere Schwere des Leidens geschlossen werden; zudem wurde keine Arbeitsunfähigkeit attestiert (vgl. zum Ganzen etwa Urteile des Bundesgerichts 8C_201/2013 vom 17. Juni 2013 E. 3.2.1, 8C_943/2012 vom 13. März 2013 E. 3.4 mit weiteren Hinweisen). Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer während seiner sechsmonatigen Kündigungsfrist an seiner Arbeitsstelle verblieb, was als zusätzliches Indiz gegen die Unzumutbarkeit eines weiteren Verbleibens bis zum Auffinden einer neuen Anstellung spricht. Auch während dieser Kündigungsfrist wurde dem Beschwerdeführer keine generelle oder arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit attestiert. Letzteres wäre aber zu erwarten gewesen, wenn der Verbleib tatsächlich aus medizinischen Gründen unzumutbar gewesen wäre.

Damit ist zusammenfassend von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit auszugehen, wobei die Dauer der Einstellung zu prüfen bleibt.

E. 4.2

Dabei 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, wobei das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen darf, sondern sich auf Gegebenheiten abstützen können muss, welche seine abweichende Ermessensausübung als nahe liegender erscheinen lassen (BGE 137 V 71 E. 5.2, 123 V 150 E. 2; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichtes C 351/01 vom 21. Mai 2002 E. 2b/ aa).

Auszugehen ist dabei davon, dass die Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle grundsätzlich ein schweres Verschulden darstellt, was zu einer Einstelldauer von 31-60 Tagen führt (Art. 45 Abs. 3 lit . c und Abs. 4 lit . a AVIV). Die Beschwerdegegnerin verfügte im vorliegenden Fall eine Einstelldauer von 18 Tagen. Sie ging also nicht wie im Regelfall bei der Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle von einem schweren Verschulden aus, sondern lediglich von einem mittelschweren. Dabei ging sie mit 18 Einstelltagen nahe an die untere Grenze von 16 Einstelltagen bei mittelschwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 lit . b AVIV) . Sie berücksichtigte zu Recht die erheblichen Probleme am Arbeitsplatz und die geltend gemachten Gesundheitsbeeinträchtigungen des Beschwerdeführers. Diese Würdigung der konkreten Umstände ist nicht zu beanstanden. Eine weitere Reduktion der Einstelltage verbietet sich im vorliegenden Fall aber auch deshalb, weil sich der Beschwerdeführer angesichts seiner beruflichen Erfahrung durchaus des Risikos bewusst sein musste, dass er nach Lage der Dinge mit der Kündigung seiner Anstellung (ohne Zusicherung einer anderen Arbeitsstelle) einging.

Er benannte schliesslich auch keine unberücksichtigt gebliebenen Umstände, welche bei der Bemessung der Einstelldauer zu seinen Gunsten zu berücksichtigen wären.

Dies führt zur Abweisung der Beschwerde und zur Bestätigung des angefochtenen Einspracheentscheids . Die Einzelrichterin erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

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

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