

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00130 vom 21. November 2024

ZH Sozialversicherungsgericht, 2024-11-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00130

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00130 du 21 novembre 2024

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00130 del 21 novembre 2024

Erwägungen

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 Bundesgesetz es über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschul den arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbstverschul det, 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 Ver bleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit . b

der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung; AVIV).

Unter diesen Einstellungstatbestand sind auch die Fälle der vorzeitigen Auflösung von Arbeitsverhältnissen im gegenseitigen Einvernehmen zu subsumieren (Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungs r echt SBVR, Soziale Sicherheit, 3. Auflage 2007, S. 2516 Rz 838 mit weiteren Hinwei sen).

E. 1.3

Im Zusammenhang mit einer Änderungskündigung, mit welcher der Arbeitgeber nicht in erster Linie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern dessen Weiterführung mit veränderten Rechten und Pflichten bezwecken will, ist das Verhalten der versicherten Person ebenfalls im Lichte des Tatbestands von Art. 44 Abs. 1 lit . a AVIV zu würdigen. Die Arbeitslosigkeit kann - analog zur freiwilligen Stellenaufgabe gemäss Art. 44 Abs. 1 lit . b AVIV - nur dann als selbstverschuldet gelten, wenn das Beibehalten der Stelle unter den geänderten vertraglichen Bedingungen für die versicherte Person zumutbar war. Bei der Beurteilung dieser Frage hat Art. 16 AVIG gemäss Rechtsprechung lediglich die Funktion einer Aus legungshilfe (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_237/2021 vom 6. September 2021 E. 2.2 , vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 8C_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 3.2).

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).

Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs. 4 AVIV vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung 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 mittelschwer oder leicht erscheinen lässt. Dieser kann die subjektive Situation der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) 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 Bundesgerichts 8C_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.3).

E. 2

S. 4).

E. 2.1

Die Beschwerdegegnerin begründete den angefochtenen Einspracheentscheid damit, dass die Nichtannahme der im Rahmen der Änderungskündigung offerierten Anstellung einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gleichkomme. Die dabei drohende Lohnreduktion sei aus arbeitslosenversicherungs rechtlicher Sicht als zumutbar zu beurteilen (Urk.

E. 2.2

Demgegenüber machte die Beschwerdeführerin sinngemäss geltend, dass sie die im Rahmen der Änderungskündigung angebotene Stelle angenommen und für diesen Entscheid auch noch bis zum 30. Juni 2023 Zeit gehabt hätte. Die veränderte Anstellung hätte ihr Einkommen zudem um mindestens Fr. 800.-- reduziert (Urk. 1, Urk. 4).

E. 3

2

Der Kündigungsbestätigung vom 13. Juni 2023 ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin bereits am 11. April 2023 mitgeteilt habe, dass sie gerne angestellt bleiben möchte, die Arbeitgeberin aber nicht genügend Stunden anbieten könne. Da sich die Situation nicht geändert habe und die Beschwerdeführerin bis heute die Änderungskündigung nicht unterschrieben habe, werde hiermit der Austritt per 30. Juni 2023 bestätigt (Urk. 16/51).

E. 3.1

Mit Schreiben vom 7. März 2023 führte die Arbeitgeberin aus, dass sie aufgrund der Erfahrungen der letzten 12 Monate entschieden habe, die Beschwerdeführerin nur noch als Mitarbeiterin in der Verarbeitung einzusetzen. Dies habe zur Folge, dass sich die Arbeitszeit pro Tag um 0.5 Stunden verringere, was einer monatlichen Lohneinbusse von ca. Fr. 300.-- entspreche. Sofern die Beschwerdeführerin den unterzeichneten Arbeitsvertrag bis spätestens am 30. Juni 2023 retourniere, sei sie auch ab dem 1. Juli 2023 weiterhin angestellt (Urk. 16/50).

E. 3.3

Im Fragebogen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führte die Beschwerdeführerin am 4. Dezember 2023 aus, dass sie nicht selber gekündigt habe und ihr die Kündigung auch nicht nahegelegt worden sei. Sie hätte ab 1. Juli 2023 von der Y.____ AG eine verbindliche Zusicherung für eine andere Stelle gehabt (Urk. 16/175-176).

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 EinzelrichterinDer Gerichtsschreiber SlavikSchetty

E. 4.1

Aus der Kündigungsbestätigung vom 13. Juni 2023 muss geschlossen werden, dass die Beschwerdeführerin bis zu diesem Zeitpunkt nicht gewillt war, das für sie nachteilige Stellenangebot anzunehmen. Eine solche Annahme wäre aber auch noch nach dem Schreiben vom 13. Juni 2023 möglich gewesen, wie dies der Änderungskündigung vom 7. März 2023 unmissverständlich zu entnehmen ist. Eine Annahme des Stellenangebots in der Zeit zwischen dem 13. Juni und dem 30. Juni 2023 ergibt sich dabei aber weder aus den Akten noch wird eine solche behauptet. Weiter ist auch aus den zuletzt eingereichten medizinischen Unterlagen nicht ersichtlich, dass es der Beschwerdeführerin ab dem 29. Juni 2023 nicht mehr möglich gewesen wäre, die Änderungskündigung zu unterzeichnen, wenn sie dies denn gewollt hätte. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin die angebotene Stelle innert Frist nicht angenommen hat.

E. 4.2

Bezüglich der Zumutbarkeit der neuen Anstellung ist allein die Lohneinbusse einer genauen Prüfung zu unterziehen, entspricht die neue Tätigkeit doch dem

eher körperlich leichteren Teilbereich der Tätigkeiten, welche die Beschwerdeführerin schon vor der Änderungskündigung ausgeübt hat.

Hinsichtlich der Lohneinbusse ging die Beschwerdeführerin zutreffend von einem Basisstundenlohn von Fr. 27.-- aus (Urk. 16/255) und ermittelte so ein durchschnittlich erzielbares Einkommen von Fr. 4'675.50 (Urk. 2 S. 4); die entsprechenden Ausführungen blieben im Rahmen der Beschwerde auch unbestritten.

In finanzieller Hinsicht zumutbar ist dabei ein Einkommen in der Höhe von 70 % des versicherten Verdienstes, was sich vorliegend auf Fr. 2'961.70 beläuft (Art. 16 Abs. 1 lit . i AVIG, Urk. 16/20). Bei dieser Ausgangslage wäre der Beschwerdeführerin nicht nur eine

Lohneinbusse in der Höhe von Fr. 300.-- zuzumuten gewesen, sondern auch eine solche in der Höhe von Fr. 800.--, wie sie dies im Rahmen der Beschwerde geltend machte (Urk. 4).

Zusammenfassend wäre die Beschwerdeführerin verpflichtet gewesen, die ihr zumutbare angebotene Stelle anzunehmen, zumindest bis zum Auffinden einer besser passenden Anstellung. Insgesamt ist die Einschätzung der Beschwerdegegnerin demnach nicht zu beanstanden, wobei die Dauer der Einstellung zu prüfen bleibt.

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