

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00131 vom 7. November 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-11-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00131

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00131 du 7 novembre 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00131 del 7 novembre 2025

Erwägungen

E. 1

X.____, geb. 2002, war vom 15. Juli 2021 bis 31. Juli 2023 als Lehrling
Restaurationsfachmann EFZ bei m

Y.____ an gestellt (Urk. 10/283). Nach Beendigung des Lehrvertrag s
arbeitete er im selben Betrieb in einer unbefristeten Anstellung

weiter (Urk. 10/224), bis ihm am 24. Januar 2024 durch den Arbeitgeber gekündigt wurde
(Urk. 10/234). Das Arbeitsverhältnis endete zufolge Arbeitsunfähigkeit während der
Kündigungsfrist am 31.

März 2024

(vgl. 10/156 und Urk. 3/15) .

Am 24. Januar 2024 meldete sich X.____ beim Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Rütli zur
Arbeitsvermittlung (Urk. 10/237) und beantragte am 13. März 2024

die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung

(Urk. 10/226-229). Die Syna Arbeitslosenkasse tätigte Abklärungen

hinsichtlich des Kündigungsgrundes und stellte den Versicherten mit Verfügung vom

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.

E. 1.3

Nach Art.

30 Abs.

1 lit.

a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie
durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als
selbst verschuldet, 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). 1. 4

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 vorgelegt 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, 6. Auflage, Zürich/Genf 2025, S. 168 ff., und Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], 3. Auflage, Basel 2015, S. 2515 Rz 837). 2.

E. 2

9. April

2024 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 36

Tagen ab 1. April 2024 in der Anspruchsberechtigung ein

(Urk. 10 / 131 - 1

E. 2.1

Die Beschwerdegegnerin führte im angefochtenen Einspracheentscheid aus (Urk. 2 S. 2), das Selbstverschulden im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG sei gegeben, wenn und

soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben sei, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten des Versicherten liege, für das die Arbeitslosenversicherung die Haftung nicht übernehme. Vorliegend erscheint es überwiegend wahrscheinlich, dass der Beschwerdeführer zumindest den Tatbestand des Eventualvorsatzes erfüllt, indem er dem Arbeitgeber durch sein Verhalten Anlass zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses gegeben habe. Folglich habe sie eine Einstellung

in der Anspruchsberechtigung auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung zu vollziehen.

Der Arbeitgeber habe den Beschwerdeführer mehrmals schriftlich auf sein Fehlverhalten hingewiesen und ihn

auch darauf aufmerksam gemacht, dass er sich an Vorgaben halten müsse. Der Beschwerdeführer habe jedoch weder die Aussagen und Belege des Arbeitgebers in Zweifel ziehen können noch habe er vermocht, das eigene

Verhalten zu recht fertigen, sondern er habe nur mitgeteilt, dass er nicht die einzige Person sei, mit der dieses Hotel

derzeit ein Gerichtsverfahren führe. Unterlagen dazu habe er jedoch keine eingereicht.

E. 2.2

f., je mit weiteren Hinweisen) ist in diesem Zusammenhang nicht zu erkennen, auch wenn Arbeitszeugnisse grundsätzlich wohlwollend und zu Gunsten des Arbeitnehmers zu verfassen sind.

E. 3.1

2

Im Kündigungsschreiben vom 24. Januar 2024 (Urk. 10/234) hielt die Arbeitgeberin fest:

«Wie mit Ihnen heute mündlich besprochen, kündigen wir Ihnen hiermit das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der einmonatigen Kündigungsfrist per Ende 29. Februar 2024. Per Saldo aller Ansprüche werden sie ab sofort freigestellt. 4.

E. 3.2

Aus den Akten geht hervor, dass der Arbeitgeber am

30. Mai 2023 (Urk. 10/209) unter dem Titel «Pünktlicher Arbeitsbeginn»

festhielt, dass der Beschwerdeführer für seinen Dienst am 26. Mai 2023 um 11.30 Uhr erst um 11.57 Uhr eingestempelt habe und am 30. Mai 2023 anstatt um 12 Uhr um 12.10 Uhr im Betrieb erschienen sei. Es wurde ausgeführt, dass dieses Verhalten nicht akzeptiert und ein pünktliches Erscheinen zum Dienstantritt gemäss Plan erwartet werde und falls sich die Situation nicht verbessere,

eine zweite Verwarnung mit weiteren Konsequenzen ausgesprochen werde. 3. 3

In einer internen Notiz vom 7. Juni 2023 (Urk. 10/150) wurde die Beendigung des Lehrvertrags per 31. Juli 2023 festgehalten. Der neue Eintritt sei der 1., der 7. oder der 14. August 2023 und die Anstellung unbefristet. Die Position sei Chef de Rang mit einem Bruttolohn zu Fr. 4'500.--. Es bestehe keine Probezeit und als besondere Bestimmungen werde nach sechs Monaten eine Standortbestimmung, allenfalls Fortbildung / mehr Verantwortung, Lohnanpassung durchgeführt. 3. 4

Im Schreiben vom 11. Dezember 2023 (Urk. 10/151) hielt der Beschwerdeführer zu Händen seines Arbeitgebers fest, er hoffe, dass er durch seine Arbeit in den letzten sechs Monaten habe überzeugen und beweisen können, dass er für eine weitere Zusammenarbeit und einen Karriereaufstieg bereit sei. Seine Arbeit, die er in den letzten sechs Monaten geleistet habe, entspreche der Position eines Schichtleiters und dem entsprechend möchte er im Arbeitsvertrag mehr Verantwortung und Büroaufgaben und eine Position als stellvertretender Bankettleiter, Chef de Service oder Chef de Service, stellvertretender Restaurantleiter und eine Lohnerrhöhung auf einen Gehalt von Fr. 5'300.-- bis Fr. 5'500, je nach Position und Verantwortung, ein Sponsoring der Weiterbildungen wie

Berufsbildner, Wirtpatent-Kurse, KOPAS-Kurs und

weiteres. Er sei bereit und motiviert zu lernen und freue sich und hoffe auf eine passende Lösung, da er den Betrieb wirklich gerne habe und sich auch weiter in seiner Karriere entwickeln möchte. 3.5

In einer

internen Notiz mit dem Titel Thema: « Gespräch nach 6 Monaten aus gelernter Mitarbeiter » (Urk. 10/152), hielt die Arbeitgeberin dazu fest, gemäss dem Gespräch vom 13.

Dezember 2023 seien folgende Punkte schriftlich festzuhalten: 1.

Die angesprochenen Punkte betreffend Anpassungen des Zwischenzeugnisses könnten so nicht aufgenommen werden, da diese nicht den Tatsachen

entsprechen. 2.

Das Zwischenzeugnis, welches sie ausgestellt hätten, entspreche exakt dem

Anforderungsprofil eines Chefs de Rang / Servicemitarbeiters. 3.

Die gewünschte Lohnanpassung mit gleichzeitiger Beförderung in einen

Stv. Chef de Service, Chef de Service oder Stv. Restaurantleiter könnten sie im

Moment leider nicht anbieten. 4.

Gerne bitten sie jedoch an, dass sich der Beschwerdeführer bei der Z.____ fortbilde, wozu er sich Gedanken machen und bis am 25. Januar 2024 auf die Leitung zukommen soll, um dann die Details anzuschauen, wie man gemeinsam profitieren

könne. 3.6

Im E-Mail schreiben vom 11. Januar 2024, 11.11 Uhr,

(Urk. 10/170) teilte der Beschwerdeführer seinem Arbeitgeber mit, dass er sich nicht wohl fühle und deswegen für ein paar Tage krankgeschrieben sei. 3.7

Im Ärztlichen Zeugnis vom 11. Januar 2024 (Urk. 10/169) wurde dem Beschwerdeführer ab 9. Januar eine Arbeitsunfähigkeit von 100%

und ab 13. Januar 2024 eine solche von 0% bescheinigt. 3.8

Im E-Mail schreiben vom 13. Januar 2024 (Urk. 6) teilte der Beschwerdeführer um 20:38 Uhr dem Arbeitgeber mit, es tue ihm leid, dass er sich nicht frühzeitig gemeldet habe.

Leider habe er aufgrund von gesundheitlichen Problemen den ganzen Tag im Bett verbringen müssen. Er wolle darüber informieren, dass er sich immer noch krank fühle und deswegen nicht in der Lage sei, zur Arbeit zu kommen. 3.9

Am 15. Januar 2024 (Urk. 10/208) liess der Arbeitgeber dem Beschwerdeführer per Einschreiben unter dem Titel «Erste Verwarnung» eine Beanstandung zukommen. Darin wurde Folgendes festgehalten: «Sie waren am Samstag

13. Januar 2024 ab 14.00 Uhr zum Dienst eingeteilt. Sie sind nicht zur Arbeit erschienen und haben uns um 20.38 Uhr am selben Tag per Email informiert, dass Sie nicht arbeiten können. Wir müssen uns auf einen zuverlässigen Einsatz unserer Mitarbeitenden verlassen können. Wenn Sie aufgrund einer Erkrankung nicht zur Arbeit erscheinen können, erwarten wir eine frühzeitige Information vor Dienstbeginn. Ihr Verhalten akzeptieren wir in keiner Weise und verwarnen Ihr Benehmen. Wir bitten um Anpassung Ihres Verhaltens.» 3. 10

Am 15. Januar 2024, 17.08 Uhr, (Urk. 10/173) teilte der Beschwerdeführer seinem Arbeitgeber mit, dass es ihm immer noch nicht gut gehe und er deswegen einen Arzttermin gehabt habe und ihm empfohlen worden sei,

ein paar Tage zuhause zu bleiben. Als Anlage wurde ein Arztzeugnis vom 15. Januar 2024 mit Bescheinigung einer Arbeitsunfähigkeit ab 13. Januar von 100 % und von 0 % ab 18. Januar 2024 beigefügt. 3. 11

In der Gesprächszusammenfassung vom 22. Januar 2024 (Urk. 10/207) hielt die Arbeitgeberin zu Händen des Beschwerdeführers fest: «Wir haben mit Ihnen am Freitag, 15. Dezember 2023 vereinbart, dass Sie uns einen Vorschlag machen, wie sie sich in unserem Betrieb entwickeln möchten (konkret Ausbildungsziele im Betrieb, externe Weiterbildung etc.). Dies in Bezug auf ihr Schreiben vom 11.

Dezember 2023 in welchem Sie dies einfordern. Wir haben bis jetzt von Ihnen noch keine Ziele erhalten und können Sie daher entsprechend nicht weiter entwickeln.»

Weiter wurde festgehalten: «Sie haben in vergangener Zeit Mühe gezeigt, gewisse Vorgaben einzuhalten. Uniform wird nicht wie vorgegeben getragen (Fleece-Jacke, Hosen), Abgabe von Trinkgeldern, Pünktliches Abmelden bei Erkrankung etc. Wir bitten Sie, ab sofort unsere Vorgaben einzuhalten und Ihr Verhalten diesbezüglich anzupassen.» Unter dem Titel «Verhalten» wurde aus geführt: «Wir erkennen bei Ihnen eine gewisse Demotivation gegenüber dem Betrieb. Ebenfalls können Sie sehr aufbrausend in gewissen Situationen reagieren. Wir bitten Sie, Ihr Verhalten zu reflektieren und anzupassen. Falls wir nicht mehr der richtige Betrieb für Sie sein sollten, bitten wir Sie, dies ebenfalls in Ihren Überlegungen einfließen zu lassen.»

E. 4

Beschwerde und beantragte, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben, es sei von der Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen und es seien ihm uneingeschränkt die gesetzlichen Leistungen auszurichten

(Urk. 1 S. 2). Die Beschwerdegegnerin schloss in ihrer Beschwerdeantwort vom 8. August 2024 auf Abweisung der Beschwerde (Urk.

E. 4.1

In den Akten ist damit dokumentiert, dass der Beschwerdeführer am 30. Mai 2023 verwarnt wurde, nachdem er am 26. Mai 2023 27 Minuten und am 30. Mai 2023 zehn Minuten zu spät am Arbeitsort eingestempelt hatte (E. 3.1). Dem Beschwerdeführer kann insofern zugestimmt werden, dass diese beiden Vorkommnisse noch während seiner Lehrzeit stattfanden und für das vorliegende Verfahren im Zusammenhang mit der

Kündigung vom 24. Januar 2024 keine Kausalität aufweisen. Denn hätte der Arbeitgeber dieser Verwarnung eine stärkere Bedeutung zugemessen oder hätte das Verhalten des Beschwerdeführers insgesamt zu Beanstandungen geführt, wäre es wohl nicht zum Vertragsabschluss für die Festanstellung ab dem 15. August 2023 gekommen.

Zentral ist damit die Absenz des Beschwerdeführers am 13. Januar 2024, wobei sein Dienst ab 14.00 Uhr vorgesehen war. Er informierte seinen Arbeitgeber jedoch erst um 20.38 Uhr darüber, dass er weiterhin krank sei und entschuldigte die verspätete Meldung mit gesundheitlichen Problemen, die dazu geführt hätten, dass er den ganzen Tag im Bett habe verbringen müssen.

(E. 3.7 und 3.8). Am 15. Januar 2024 reichte der Beschwerdeführer ein ärztliches Attest vom selben Tag

ein (E. 3.9). Der Arbeitgeber beanstandete diesen Vorfall umgehend unter dem Titel «Erste Verwarnung» mit eingeschriebenem Brief vom 15.

Januar 2024 (E. 3.8).

E. 4.2

Ein

weiteres Fehlverhalten, das im Zusammenhang mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 24. Januar 2024 steht, wird vom Beschwerdeführer bestritten. Anhaltspunkte dafür ergeben sich lediglich aus

der Gesprächszusammenfassung vom 22. Januar 2024 (E. 3.10 hiervor). Darin vermerkte der Arbeitgeber, dass der Beschwerdeführer in der Vergangenheit Schwierigkeiten hatte, bestimmte Vorgaben einzuhalten, wie

etwa das Tragen

der Uniform gemäss den Vorgaben,

die ordnungsgemässe Abgabe von Trinkgeldern und

pünktliches Abmelden im Krankheitsfall. Zudem wurde ihm eine gewisse Demotivation gegenüber dem Betrieb sowie ein aufbrausendes Verhalten in bestimmten Situationen vorgehalten. Aus der einleitenden Gesprächszusammenfassung

geht hervor, dass das Gespräch

im Zusammenhang mit dem Schreiben des Beschwerdeführers vom 11. Dezember 2023 stand,

in dem er sich nach den in Aussicht gestellten Vertragsanpassungen erkundigte. Diese

waren ihm im Rahmen des Abschlusses des Arbeitsvertrages nach sechs Monaten

in Aussicht gestellt worden

(vgl. E. 3.3 hiervor). Da der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang keinerlei Vertragsänderungen

beabsichtigte, wurde durch die Tatsache deutlich, dass

er eine Lohnanpassung

bereits zwei Tage später ablehnte. Hin sichtlich einer Weiterbildung zeigte er sich zwar gesprächsbereit und räumte für den Beschwerdeführer eine Überlegungsfrist bis 25. Januar 2024 ein, signalisierte dann aber noch vor Fristablauf im Gespräch vom 22.

Januar 2024

keine weitere Bereitschaft zur Diskussion mehr. Stattdessen wurde zwei Tage später, am 24. Januar 2024, die Kündigung ausgesprochen.

E. 4.3

Dem Beschwerdeführer kann insofern gefolgt werden, als dass aufgrund des zeitlichen Ablaufs und des Verhaltens des Arbeitgebers

der Schluss nahe liegt, dass nicht ein Fehlverhalten Anlass zur Kündigung gab, sondern der Arbeitgeber das Schreiben des Beschwerdeführers vom 11. Dezember 2023,

in dem er in sehr bestimmter Weise Vertragsanpassungen forderte, nicht goutierte. Soweit der Arbeitgeber am 22. Januar 2024,

also zwei Tage vor der Kündigung, auf weitere nicht eingehaltene Vorgaben hinwies wie das korrekte Tragen der Uniform, die

Abgabe von Trinkgeldern, Demotivation gegenüber dem Betrieb

sowie

aufbrausendes

Verhalten in bestimmten Situationen, ist nicht ersichtlich, dass solches Verhalten zuvor je zu Beanstandungen oder gar einer Abmahnung geführt hätte. Dies wäre aber zu erwarten gewesen, nachdem der Arbeitgeber selbst bei geringeren Abweichungen vom erwarteten Verhalten wie etwa das

zu spätes Einstempeln sofort schriftlich und bei der verspäteten Krankheitsmeldung gar umgehend mit eingeschriebener Post

reagiert hatte. Den Ausführungen des Beschwerdeführers in seiner Einsprache vom 16. Mai 2024 (Urk. 10/90-91) folgend ist davon auszugehen, dass diese Punkte erstmals und lediglich einmalig am 22. Januar 2024 angesprochen wurden. Für etwas anderes sind den Akten keine Hinweise zu entnehmen.

Andere Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten ergeben sich nicht. Schliesslich wurde auch im Arbeitszeugnis vom 1. April 2024 (Urk. 10/41) dem Beschwerdeführer nicht nur eine qualitativ und quantitativ gute Arbeitsleistung sowie eine strukturierte Arbeitsweise bescheinigt, sondern auch festgehalten, dass er als zuverlässiger Mitarbeiter wahrgenommen wurde, der pünktlich und gepflegt den Dienst antrat und sich gegenüber Vorgesetzten, Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie anderen Ansprechpartnern stets freundlich und korrekt verhielt. Ein klar feststehendes Fehlverhalten (vgl. 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.

E. 4.4

Aufgrund vorstehender Ausführungen besteht das einzig vorwerfbar e Verhalten des Beschwerdeführers darin , dass er

seine krankheitsbedingte Abwesenheit vom

Samstag , den 13. Januar 2024 ,

dem Arbeitgeber nicht bereits am Nachmittag vor seinem Dienstantritt, sondern erst am Abend gemeldet hat . Dies begründete er damit , dass er aufgrund gesundheitliche r Probleme den ganzen Tag im Bett gelegen ha be , was insofern nachvollziehbar erscheint, da er bereits seit dem 11.

Januar 2024 krankgeschrieben war und ihm auch für den 13. Januar 2024 ein e ärztlich bescheinigt Arbeitsunfähigkeit attestiert wurde (E. 3.6 hiervor). Auch wenn ein solches Verhalten als inakzeptabel erscheint und der Beschwerdeführer keinen Beweis für eine angebliche vollkommene Unfähigkeit benannte, ein SMS oder eine E -Mail zu schreiben, ist vorliegend relevant, dass der Beschwerdeführer nicht aus diesem Grund entlassen wurde. Im Gegenteil folgte lediglich eine Ver warnung. Damit brachte der Arbeitgeber zu m Ausdruck, dass das Vorgefallene kein Grund für eine Kündigung ist. Um ein vorwerfbares Verhalten zu setzen , hätte der Beschwerdeführer eine erneute Pflichtverletzung begehen müssen. Solches ist nicht dokumentiert und seitens des Arbeitgebers auch gar nicht behauptet. 4 . 5

Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 AVIG ist somit nicht erfüllt, weshalb eine Einstellung in der Anspruchs berechtigung zu Unrecht erfolgte. Dies führt in Gutheissung der Beschwerde und zur ersatzlosen Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids. 5.

Nach Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende Beschwerde führende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Diese werden vom Gericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen . Als weitere Bemessungskriterien nennen die kantonalen Vorschriften das Mass des Obsiegens, den Zeitaufwand und die Barauslagen (§ 34 GSVGer sowie § 7 der Verordnung über die Gebühren, Kosten und Entschädigungen vor dem Sozialversicherungsgericht , GebV

SVGer) .

In Beachtung dieser Grundsätze ist die Prozessentschädigung ermessensweise auf Fr. 1' 600.-- (inkl. Barauslagen und Mehrwertsteuer) festzusetzen und der unter liegenden Beschwerdegegnerin aufzuerlegen. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der Syna Arbeitslosen kasse vom 5. Juni 2024 ersatzlos aufgehoben. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Die Beschwerdegegnerin wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer eine Partei entschädigung von Fr. 1'600 .-- (inkl. Barauslagen und MWST) zu bezahlen. 4.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwalt Stephan Fischer - Syna Arbeitslosenkasse - seco - Direktion für Arbeit - Amt für Arbeit (AFA) 5.

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 Der Einzelrichter Der Gerichtsschreiber
Gräub Nef

E. 9

), was dem Beschwerdeführer am 12. August 2024 zur Kenntnis gebracht wurde (Urk.

E. 12

). Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.

E. 17

Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) muss der Versicherte, der Versicherungsleistungen beanspruchen will, alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Bei dieser Schadenminderungspflicht der versicherten Person handelt es sich um einen allgemeinen Grundsatz des Sozialversicherungsrechts (BGE 123 V 230 E. 3c, 117 V 275 E. 2b, 400, je mit Hinweisen; Riemer-Kafka, Die Pflicht zur Selbstverantwortung, Freiburg 1999, S.

57, 551 und 572; Landolt, Das Zumutbarkeitsprinzip im schweizerischen Sozialversicherungsrecht, Diss. Zürich 1995, S. 61). Danach soll

die Versicherung ihre Leistungen nur dann (voll) erbringen, wenn sich die versicherte Person so verhält, wie wenn sie keine Leistungen zu erwarten hätte.

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