

# ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00155

## vom 13. Januar 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-01-13, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2024.00155](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00155)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00155 du 13 janvier 2025

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00155 del 13 gennaio 2025

### Erwägungen

#### E. 1

Die 1971 geborene X.\_\_\_\_ war seit 1. Mai 2015 bei der Y.\_\_\_\_ AG (Arbeitgeberin) als Leiterin in KOC Org anisations- & Kulturentwicklung angestellt ( Urk. 7/7

#### 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 ).

#### 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 Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung , AVIV ).

#### E. 1.3

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). 2.

#### 2.1

Die Beschwerdeführerin begründete die Einstellung von 21 Tagen in der Anspruchsberechtigung damit, dass das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen per 31. Juli 2023 aufgelöst worden sei. Damit habe die Beschwerdeführerin auf die Geltendmachung von Lohnforderungen für die vertragliche Kündigungsfrist auf den 31. Dezember des Kalenderjahres respektive von zwei Monaten aufgrund des neuen Stellenantritts verzichtet. Die Einhaltung der Kündigungsfrist hätte zu einer Weitergeltung des Arbeitsverhältnisses bis am 31. Dezember 2023 beziehungsweise 30. September 2023 geführt. Vorliegend sei nicht ersichtlich, dass die gesamten Umstände ein vorzeitiges Verlassen der Arbeitsstelle gerechtfertigt hätten. Die vorzeitig eingetretene Arbeitslosigkeit rühre damit einzig daher, dass die Beschwerdeführerin nicht auf die Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist bestanden habe. Ebenfalls ergäben sich aufgrund der Akten

keine Hinweise dafür, dass ihr die Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist unzumutbar gewesen wäre. Die Arbeitslosenversicherung habe nicht für dieses Versäumnis einzustehen, weshalb sich die Beschwerdeführerin in Form einer reduzierten Einstellungsdauer zumindest am dadurch verursachten Schaden zu beteiligen habe. Die Beschwerdeführerin habe damit unter Missachtung der vertraglichen Kündigungsfrist ihre verfrüht eingetretene Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG selbst verschuldet, weshalb sie in ihrer Anspruchsberechtigung einzustellen

(S. 3 f. Ziff. 3 f.) und eine Einstellungsdauer von 21 Tagen angemessen sei (S. 4 Ziff. 5). 2.2

Die Beschwerdeführerin stellte sich demgegenüber auf den Standpunkt (Urk. 1), ihr sei einfach so gekündigt worden, was sie sich als langjährige Mitarbeiterin nicht einfach so habe gefallen lassen können. Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb sie von der Arbeitslosenversicherung keine Entschädigung erhalten solle, nachdem die Arbeitgeberin und das RAV bestätigt hätten, dass die Beschwerdeführerin an der Kündigung keine Schuld trage. 2.3

Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbst verschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 21 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. 3. 3.1

Aus den Akten geht hervor, dass die Beschwerdeführerin seit dem 1. Mai 2015 bei der Arbeitgeberin angestellt war und zumindest seit 1. Januar 2016 als Mitglied der Direktion die Organisationseinheit KOC Organisations- & Kulturentwicklung leitete (Urk. 7/70-71). Gemäss den Angaben der Beschwerdeführerin kündigte ihr die Arbeitgeberin mündlich am 10. Januar 2021, woraufhin sie sich juristisch beraten liess und zwischen den Parteien eine einvernehmliche Lösung erzielt werden konnte (Urk. 7/44). Mit Schreiben vom 24. Januar 2023 (Urk. 7/68-69) kündigte die Arbeitgeberin unter Hinweis auf die Aufhebungsvereinbarung gleichen Datums (Urk. 7/73-75) das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin per 31. Juli 2023 (S. 1). Gemäss Aufhebungsvereinbarung (Urk. 7/73-75) wurde das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen - unter Ausrichtung des der Beschwerdeführerin zustehenden Jahreslohns, der Pauschalspesen, der Boni für die Jahre 2022 und 2023 (pro rata) sowie einer einmaligen freiwilligen Abfindungssumme von Fr. 65'000. — (Ziff.

4ff.) - per 31. Juli 2023 aufgelöst (Ziff. 1). Gemäss den Angaben der Arbeitgeberin vom 14. September 2023

(Urk. 7/25-27) wurde das Arbeitsverhältnis durch die Arbeitgeberin aufgrund einer Änderung der HR-Strategie beendet, wonach der Bereich unter der Leitung der Beschwerdeführerin respektive deren Stelle nicht mehr existiere (Ziff. 1, Ziff. 6, Ziff.

## **E. 6**

- 77, Urk. 7/70-71). Mit Aufhebungsvereinbarung vom 24. Januar 2023 (Urk. 7/73-75) wurde das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2023 aufgelöst (S. 1). Am 27. Februar 2023 meldete sich die Versicherte beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Z.\_\_\_\_ zur Arbeitsvermittlung (Urk. 7/83) und beantragte am 25. August 2023 die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung ab 3. August 2023 (Urk. 7/78-81). Mit Verfügung vom 20. September 2023 (Urk. 7/21-23) wurde die Versicherte wegen selbstverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses für 45 Tage ab 1. August 2023 in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Die von ihr dagegen erhobene Einsprache vom 15.

Oktober 2023 ( Urk. 7/16) hiess das Amt für Arbeit mit Entscheid vom 24. Januar 2024 ( Urk. 2) teilweise gut und stellte die Versicherte ab 1. August 2023 für 21 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. 2. Dagegen erhob die Versicherte am 20. August 2024 Beschwerde ( Urk. 1) bei der Beschwerdegegnerin – welche die Beschwerde am 22. August 2024 ( Urk. 7/2) an das hiesige Gericht weiterleitete - und beantragte sinngemäss die Aufhebung der Verfügung vom 24. Januar 2024. Mit Beschwerdeantwort vom 5. September 2024 ( Urk. 6) schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde, was der Beschwerdeführerin am 6. September 2024 zur Kenntnis gebracht wurde ( Urk. 9). Am 18. September ( Urk. 10) und 27. Dezember 2024 ( Urk. 11) gingen weitere Schreiben der Beschwerdeführerin bei Gericht ein. Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.

## **E. 8**

). 3.2

Der im gesamten Sozialversicherungsrecht geltenden Schadenminderungspflicht (vgl. Art. 17 AVIG) folgend muss eine versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Zur Durchsetzung dieses Prinzips sieht das Gesetz bei Verhaltensweisen, die sich negativ auf Eintritt oder Dauer der Leistungspflicht der Arbeitslosenversicherung auswirken, Sanktionen vor. So kann bei Verwirklichung der in Art. 30 Abs. 1 AVIG aufgezählten Tatbestände die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung für eine bestimmte Anzahl von Tagen ausgesetzt werden

(Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 135/02 vom 10. Februar 2003 E. 1.1)

. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgt insbesondere dann, wenn eine versicherte Person eine Kündigung, welche die vertragliche Frist missachtet, ausdrücklich und rechtsgültig akzeptiert, in eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses einwilligt oder die Weiterarbeit bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin wissentlich ablehnt (Kündigung zur Unzeit). Ein solches Verhalten ist als Verzicht auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zu qualifizieren und erfüllt deshalb den Tatbestand

der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 135/02 vom 10. Februar 2003 E. 1.3.1; SECO, AVIG-Praxis ALE, 1. Juli 2024, Rz D29 mit Hinweis auf

den genannten Entscheid). 3.3

Gemäss Ziff. 3 des Anstellungsvertrages vom 1. Dezember 2015 (Urk. 7/70-71) kann das Anstellungsverhältnis

unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf den 30. Juni oder 31. Dezember eines Kalenderjahres gekündigt werden. Der Aufhebungsvertrag (wie auch das Kündigungsschreiben der Arbeitgeberin) datiert vom 24. Januar 2024 (Urk. 7/73-75), weshalb die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der in

Ziff. 3 des Anstellungsvertrags vorgesehenen ordentlichen Kündigungsfrist und -termine frühestens per 31. Dezember 2023 und nicht – wie im Aufhebungsvertrag vorgesehen – per 31. Juli 2023 – hätte gekündigt werden können. Dabei war es der Beschwerdeführerin zumutbar, die für sie geltende vertragliche Kündigungsfrist respektive die Kündigungstermine zu kennen.

Damit ist der Tatbestand einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV hinsichtlich des Zeitraumes von fünf

Monaten bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist am 31. Dezember 2023 erfüllt.

An dieser Beurteilung vermag der Hinweis der Beschwerdeführerin, ihr sei einfach so gekündigt worden respektive sie treffe kein Verschulden an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ( Urk. 1, Urk. 7/7, Urk. 7/16 ; vgl. auch Urk. 7/27 Ziff. 6 ), nichts zu ändern. Vorliegend erfolgt die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht deshalb, weil die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben hat, sondern weil sie unter Missachtung der vertraglichen Kündigungsfrist/-termine eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses akzeptierte (vgl. E. 3.1). Aufgrund der Akten

bestehen sodann keine Hinweise noch hat die Beschwerdeführerin geltend gemacht, dass ihr der Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz aus schwerwiegenden Gründen, die zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt hätten, oder aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zuzumuten gewesen wäre. 4.

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

Die von der Beschwerdegegnerin verfügte Einstellung von 21 Tagen liegt im mittleren Bereich des mittel schweren Verschuldens (vgl. E. 1.3). Bei der Überprüfung der Angemessenheit der verfügten 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 ( BGE

123 III 150 E. 2). Ein triftiger Grund, weshalb von der nach vollziehbar begründeten Ermessensausübung der Verwaltung abzuweichen und von einem leichteren Verschulden auszugehen wäre, ist nicht ersichtlich, zumal die Beschwerdegegnerin den Umstand berücksichtigt hat, dass die Beschwerdeführerin am 1. Oktober 2023 eine neue Stelle angetreten hat (vgl. Urk. 7/18).

Im Lichte der obigen Erwägungen erweist sich der angefochtene Entscheid als rechtens, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.\_\_\_\_ - Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich, unter Beilage von je einer Kopie von Urk.

## **E. 10**

und Urk.

## **E. 11**

- 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 Slavik Schleiffer Marais

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