

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00192

vom 30. September 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-09-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00192

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00192 du 30 septembre 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00192 del 30 settembre 2025

Erwägungen

E. 1

Die 1969 geborene X.____ arbeitete vor Eintritt der Arbeitslosigkeit seit dem 6. März 2023 als Senior Kommunikationsmitarbeiterin bei der Y.____ AG, ehe die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis am 15. Januar 2024 aus wirtschaftlichen Gründen unter Einhaltung der 3-monatigen Kündigungsfrist per 30. April 2024 kündigte (Urk. 8 S. 160 f. und Urk. 8 S. 178-181). Am 30. April 2024 meldete sich die Versicherte innerhalb einer laufenden Rahmenfrist

beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Meilen zur Arbeitsvermittlung (Urk. 8 S. 205) und beantragte gleichentags Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Mai 2024 (Urk. 8 S. 178-181). Nach Abklärungen zur Freistellungsvereinbarung vom 12. Februar 2024 (Urk. 8 S. 115 ff. , S. 122) stellte die Syna Arbeitslosenkasse die Versicherte mit Verfügung vom 25. Juni 2024 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit mit Wirkung ab dem 1. Mai 2024 für die Dauer von 23 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (Urk. 8 S. 109). Die dagegen von X.____

erhobene Einsprache vom 29. Juli

2024 (Urk. 8 S. 21 ff.) wies

die Syna Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid vom 12. September 2024 ab (Urk. 2).

E. 2

Gegen diesen Einspracheentscheid

erhob

X.____

am 14. Oktober 2024 Beschwerde und beantragte, es sei der angefochtene Entscheid aufzuheben und es sei ihr die gesetzlich geschuldeten Leistungen zuzusprechen, eventuell sei die Dauer der Einstellung herabzusetzen (Urk. 1). Die Beschwerde gegnerin schloss mit Beschwerdeantwort vom 25. November 2024 auf Abweisung der Beschwerde (Urk.

E. 2.1

Der im gesamten Sozialversicherungsrecht geltenden Schadenminderungspflicht (vgl. Art. 17 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung, 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).

E. 2.2

).

Bei der Überprüfung der Angemessenheit der verfügbaren 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 nachvollziehbar 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 während 23 Tagen (vom 15. April bis 7. Mai 2024) arbeitsunfähig war, was zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um einen Monat geführt hätte (vgl. Urk. 8 S. 132).

Damit erweisen sich die 23 Einstelltage auch unter Berücksichtigung

ihrer

persönlichen Situation und den Umständen als angemessen und sind nicht zu beanstanden.

5.2

Nach dem Ausgeführten erweist sich der angefochtene Einspracheentscheid vom 12. September 2024 (Urk. 2) als rechtens, was zur Abweisung der Beschwerde führt. Der Einzelrichter erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwältin Anina Wissner - Syna
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 Der Einzelrichter Die Gerichtsschreiberin
HurstGeiger

E. 2.3

Streitig und zu prüfen ist, ob die Arbeitslosigkeit der Beschwerdeführer in ab dem 1.

Mai 2024 selbstverschuldet war und ob sie daher zu Recht für 23 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. 3. 3.1

Aktenkundig und unbestritten ist, dass die Beschwerdeführerin

sei t dem 6. März 2023 als Senior Kommunikationsmitarbeiterin bei der Y.____ AG, angestellt war, ehe die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis am 15. Januar 2024 aus wirtschaftlichen Gründen unter Einhaltung der drei monatigen Kündigungsfrist per 30. April 2024 kündigte (Urk. 8 S. 160 f. , Urk. 8 S. 178-181 und Urk. 8

S. 203). 3.2

Am 14. Februar 2024 schloss die Beschwerdeführerin mit der Arbeitgeberin eine Freistellungsvereinbarung, worin unter anderem nebst der Freistellung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist per 30.

April 2024 der Verzicht auf den Sperrfristen schutz nach Art. 336c

Abs. 2 des Obligationenrechts im Falle einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung vereinbart wurde (Urk. 8 S. 122 f.). 3.3

Die Beschwerdeführerin meldete sich am 30.

April 2024 zum Bezug von Arbeitslosen tag geldern ab dem 1. Mai 2024 an (Urk. 8 S. 178-181). 3.4

Gemäss undatiertem Arbeitsunfähigkeitszeugnis von Dr. med. Z.____, Facharzt für Chirurgie (FMH), speziell Unfallchirurgie, war die Beschwerde führerin vom 15.

April bis 7. Mai 2024 zu 100 % arbeitsunfähig (Urk. 8 S. 141). 3.5

Mit E-Mail vom 6. Juni 2024 beantwortete die Beschwerdeführerin die von der Beschwerdegegnerin gestellten Fragen (Urk. 8 S. 115 f.) und gab an, die Freistellung sei auf ihren ausdrücklichen Wunsch hin erfolgt. Sie habe die Freistellung ausdrücklich als Gegenleistung für die strikte Aufhebung per 30. April

2024 eingefordert; der Verzicht auf den Sp e rfristenschutz sei durch die Freistellung sowie weiter durch das überdurchschnittlich gute Arbeitszeugnis, welches sie durch die Freistellungsvereinbarung ebenfalls habe erwirken können, adäquat abgegolten. Sie habe auf den Kündigungsschutz gemäss Art. 336c OR verzichtet, weil sie als Gegenleistung in ihrem eigenen Interesse (Freizeit gewährung mit uneingeschränkter Möglichkeit der Stellensuche) für zwei einhalb Monate freigestellt worden sei und eine qualitative Verbesserung des Arbeitszeugnisses und der Referenzauskünfte habe erwirken können. Ob sie auf die gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist verzichtet hätte, wenn es keine Arbeitslosenentschädigung geben würde, könne sie nicht sagen. Sie wies zudem darauf hin, dass sie diese arbeitgeberseitige Zugeständnisse insbesondere mit Blick auf ihren Stellensuchprozess, den sie dadurch zu erleichtern versucht habe, ausgehandelt habe. 3.6

Mit der Einsprache vom 29. Juli 2024 (Urk. 8 S. 21 ff.) gegen die Verfügung vom 25. Juni 2024 (Urk. 8 S. 109 ff.)

bestritt die Beschwerdeführer in eine selbst verschuldete Arbeitslosigkeit und führte im Wesentlichen aus, dass es sich nicht um eine Auflösung des Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen gehandelt habe, so sei ihr am 15. Januar 2024 durch die Arbeitgeberin gekündigt worden und erst am 14. Februar 2024 seien die Parteien überein gekommen, die verbleibende Zeit bis zum Vertragsende einvernehmlich zu regeln. Die Freistellungsvereinbarung sei nicht als Selbstkündigung zu qualifizieren. Sodann lasse sich die Einstellung auch nicht damit begründen, sie habe mit der von ihr gewünschten Freistellung auf ihren Lohn- oder Unfalltaggeldanspruch im Rahmen der Lohnfortzahlungspflicht verzichtet. Ein Verzicht würde höchstens dann zur Auferlegung von Einstelltagen berechtigen, wenn es sich um einen eigentlichen Forderungsverzicht im Rechtssinne, d.h. um einen unzulässigen Forderungsverzicht gemäss Art. 341 OR handeln würde oder wenn mit der Freistellungsvereinbarung eine unzulässige Umgehung des Kündigungsschutzes bezweckt worden wäre. Bei der vorliegenden Freistellungsvereinbarung handle es sich jedoch um einen zulässigen, d.h. durch Ersatzleistungen abgegoltenen Ver zicht. 3.7

Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 12. September 2024 (Urk. 2)

stellte sich die Beschwerdegegnerin auf den Standpunkt, im vorliegenden Fall handle es sich - anders als im von der Beschwerdeführerin angegebenen Einzelu r teil Nr. 715 18 161/208 des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 27. August 2019 - nicht um eine eigentliche Aufhebungsvereinbarung, sondern um eine Arbeit geberkündigung. Nur auf ausdrücklichen Wunsch der Beschwerdeführerin hin sei sie von der Arbeitsleistung freigestellt und das Arbeitsverhältnis per 30. April

2024 als beendet erklärt worden. Im Gegenzug für den Verzicht auf die Arbeitsleistung während der Dauer von zweieinhalb Monaten und unter voller Lohn zahlung, habe die Arbeitgeberin die Rechte nach Art. 336c OR wegbedingt. Dass diese

Freistellungsvereinbarung gültig sei, sei zu keinem Zeitpunkt bestritten worden. Allerdings könne der persönliche Wunsch nach Freizeit nicht zu Lasten der Arbeitslosenkasse gehen. Nach der allgemeinen Lebenserfahrung sei vernünftigerweise damit zu rechnen, dass während der Kündigungsfrist eine Arbeitsunfähigkeit eintreten könne; komme dies in der Praxis im Falle einer Arbeitgeberkündigung denn auch des Öfteren vor. Die Beschwerdeführerin habe mit ihrem Wunsch, auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zu verzichten, ihre vorzeitige Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG

selbst verschuldet. Somit müsse sie angemessen an dem der Kasse zugefügten Schaden beteiligt werden. 3.8

Mit der Beschwerde vom 14. Oktober 2024 (Urk. 1) wendete die Beschwerdeführerin ein, dass sie im Moment der Unterzeichnung der Freistellungsvereinbarung am 14. Februar 2024 den Mitte April 2024 erlittenen Unfall nicht vorhergesehen habe, weshalb auch keine wissentliche Ablehnung der Weiterarbeit (bzw. Weiterführung der Freistellung) vorgelegen habe. Sie habe keineswegs einen (bereits eingetretenen) Sperrfristentatbestand wissentlich abgelehnt. Vielmehr habe sie das mögliche Entfallen eines Sperrfristenschutzes in einem Zeitpunkt in Kauf genommen, in welchem keine der Vertragsparteien mit dem Eintritt einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit habe rechnen müssen, zumal keine vorbestehende Arbeitsunfähigkeit vorgelegen habe und es sich um einen nicht vorhersehbaren Unfall gehandelt habe. Die Beschwerdeführerin brachte weiter vor, dass sie die Freistellungsvereinbarung ganz im Sinne der Arbeitslosenversicherung der Schadensminderung geschlossen habe, indem sie für die Inkaufnahme des Verlustes einer Erstreckung aufgrund von Art. 336c OR mit dem Erhalt der Freistellung und dem Erhalt eines selbst redigierten, ausserordentlich guten Arbeitszeugnisses zweifach kompensiert worden sei. 3.9

Mit Beschwerdeantwort vom 25. November 2024 (Urk. 7) schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde

und bestritt dabei das Vorliegen einer Arbeitgeberkündigung und die Gültigkeit der Freistellungsvereinbarung vom 14. Februar 2024 nicht. Sie führte aber aus, dass sich das Arbeitsverhältnis ohne Wegbedingung des Sperrfristenschutzes mittels Freistellungsvereinbarung zufolge der ärztlich bescheinigten 100%igen Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum vom 15. April bis 7. Mai 2024 gestützt auf Art. 336c Abs. 1 lit. b OR in Verbindung mit Art. 336c Abs. 2 OR bis Ende Mai 2024 verlängert hätte, wodurch die Beschwerdeführerin durch die frühzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits ab 1. Mai 2024 anstatt erst ab 1. Juni 2024 Arbeitslosenentschädigung erhalten habe. Dies habe bei der Arbeitslosenversicherung einen Schaden verursacht. Der erlittene Unfall sei zwar für die Beschwerdeführerin nicht vorhersehbar gewesen, doch sei nach der allgemeinen Lebenserfahrung vernünftigerweise damit zu rechnen, dass während der Kündigungsfrist eine unverschuldete Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit oder Unfall eintreten könne, weshalb die Wegbedingung des Sperrfristenschutzes im Risikobereich der Beschwerdeführerin liege; dies auch zumal die Intention zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mittels Freistellungsvereinbarung klarerweise von ihr ausgegangen sei. 3.10

Die Beschwerdeführerin wiederholte replikweise (Urk. 13) ihre früheren Vorbringen und führte im Wesentlichen aus, dass aufgrund der Unvorhersehbarkeit der Arbeitsunfähigkeit

keine wissentliche Ablehnung der Weiterarbeit vorliege und damit auch keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit begründet werden könne. 3.11

In der Duplik (Urk. 16) hielt die Beschwerdegegnerin erneut fest, dass die Beschwerdeführerin durch den Abschluss der Freistellungsvereinbarung und dem damit einhergehenden Verzicht auf den Sperrfristenschutz nach Art. 336c OR einen Schaden herbeigeführt habe. Es falle in die Risikosphäre der Beschwerdeführerin, unvorhersehbare Umstände - hier der erlittene Unfall - in ihre legitime Interessenlage miteinzubeziehen. 4.

4.1

Es ist aktenmässig ausgewiesen und insoweit unbestritten, dass es sich um eine Arbeitgeber-Kündigung vom 15.

Januar 2024 aus wirtschaftlichen Gründen handelt (Urk. 2 S. 2, Urk. 8 S. 160-163 und Urk. 8 S.

178-181). Sodann bestreitet die Beschwerdegegnerin die Gültigkeit der Freistellungsvereinbarung vom 14. Februar 2024 aus arbeitsrechtlicher Sicht vor dem Hintergrund des in Art. 341 OR statuierten Verzichtverbots nicht (Urk. 7 S. 3). 4.2

Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin ihre Arbeitslosigkeit selbst verschuldet hat, indem sie durch die auf ihrer Intention beruhenden Freistellungsvereinbarung vom 14. Februar 2024 unter Wegbedingung des Sperrfristenschutzes nach Art. 336c OR aufgrund des am 15. April 2024 erlittenen Unfalls mitsamt einer bis zum 7.

Mai 2024 andauernden 100%igen Arbeitsunfähigkeit

wissentlich auf die Weiterarbeit bis zum verlängerten Kündigungstermin bis Ende Mai 2024 verzichtete. 4.3

Art. 336c Abs. 1 lit. b OR in Verbindung mit Art. 336c Abs. 2 OR sieht vor, dass eine vor einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall ausgesprochene Kündigung wirksam ist, aber die noch nicht abgelaufene Kündigungsfrist unterbrochen und erst nach Ablauf der Sperrfrist fortgesetzt wird, wodurch sich die Kündigungsfrist erstreckt. Dadurch wird das Arbeitsverhältnis auf Ende des nächstfolgenden Monats verlängert und zwar im hier vorliegenden 2. Dienstjahr - bei einer maximalen Sperrfrist von 90 Tagen - auf Ende Mai 2024.

Nach

der arbeitgeberseitig ausgesprochenen Kündigung vom 15. Januar 2024 schlossen die Parteien am 14. Februar 2024 eine Freistellungsvereinbarung, wobei nebst der Freistellung bis zum ordentlichen Ablauf der dreimonatigen Kündigungsfrist per 30. April 2024 der Verzicht auf den Sperrfristenschutz im Falle einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung vereinbart wurde (vgl. E. 3.2). Der Beschwerdeführerin ist beizupflichten, dass zu jenem Zeitpunkt nicht vorhersehbar war, dass sie - als unbestrittenermassen gesundheitlich Unbelastete

- am 15. April 2024 und damit noch während der Kündigungsfrist einen Stoßperunfall erleiden würde, welcher zu einer vollständigen Arbeitsunfähigkeit bis zum 7. Mai

2024 führen würde. Nichtsdestotrotz ist nach der allgemeinen Lebenserfahrung auch während der Kündigungsfrist mit unvorhersehbaren Umständen zu rechnen, weshalb ja

gerade gesetzlich beim Vorliegen eines Schutztatbestandes nach Art. 336c Abs. 1 OR zu Gunsten des Arbeitnehmers eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer der Sperrfrist vorgesehen ist.

Indem die Beschwerdeführerin im Rahmen der als gültig qualifizierten Freistellungsvereinbarung auf den Sperrfristenchutz nach Art. 336c OR explizit verzichtete, nahm sie zumindest

in Kauf - wie sie selbst anerkannte (vgl. E. 3.8) - dass sich im Falle einer unverschuldeten, aber gleichwohl in ihre Risikosphäre fallenden Arbeitsverhinderung - wie hier durch den Stolpersturz - die Kündigungsfrist nicht wie arbeitsrechtlich vorgesehen verlängert. Damit hat die Beschwerdeführerin wissentlich, das heisst im Wissen um die Rechtsfolgen der Preisgabe auf den Sperrfristenchutz, auf die Weiterarbeit bis zum nächst möglichen Kündigungstermin verzichtet.

Dass sich die Beschwerdeführerin während der Freistellungsdauer mit einem guten Arbeitszeugnis für die Stellensuche einsetzt, ist unbestritten, doch vermag dies nichts am Umstand zu ändern, dass sie durch den Verzicht auf die Weiterführung des (freigestellten) Arbeitsverhältnisses ihre Schadenminderungspflicht verletzte. 4.4

Nach dem Gesagten hat die Beschwerdeführerin durch den Verzicht auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses im Falle einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit ihre vorzeitige Arbeitslosigkeit bereits ab 1. Mai 2024 anstatt erst ab 1. Juni 2024 im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG selbst verschuldet, weshalb

die

Beschwerdeführerin

zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. 5.

5.1

Zu prüfen bleibt die Dauer der

Einstellung, insbesondere der Grad des dafür massgebenden Verschuldens.

Die von der Beschwerdegegnerin verfügte

Einstellung

von

23 Tagen liegt im

mittleren Bereich des mittelschweren Verschuldens (vgl. E.

E. 7

, unter Beilage ihrer Akten, Urk.

E. 8

S. 210). Mit Verfügung vom 27. November 2024 wurde ein zweiter

Schriftenwechsel angeordnet und der Beschwerdeführer in eine Frist von 30 Tagen zur Replik angesetzt (Urk.

E. 10

), welche am 23. Dezember 2024 erstattet wurde (Urk.

E. 13

). Die Beschwerdegegnerin reichte ihre Duplik am 7. Februar 2025 ein (Urk. 1 6), was de r
Beschwerdeführer in am 11. Februar 202 5

angezeigt wurde (Urk. 1 7).

3.

Auf die Vorbringen der Parteien und die eingereichten Unterlagen wird - soweit
erforderlich - im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen. Der Einzelrichter
zieht in Erwägung: 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). 2.

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