

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00037

vom 25. Juni 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-06-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2025.00037

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00037 du 25 juin 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00037 del 25 giugno 2025

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

Gemäss Art. 51 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) haben beitragspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die in der Schweiz der Zwangsvollstreckung unterliegen oder in der Schweiz Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, Anspruch auf Insolvenzentschädigung, wenn: a)

gegen ihren Arbeitgeber der Konkurs eröffnet wird und ihnen in diesem Zeitpunkt Lohnforderungen zustehen oder b)

der Konkurs nur deswegen nicht eröffnet wird, weil sich infolge offen sichtlicher Überschuldung des Arbeitgebers kein Gläubiger bereit

findet , die Kosten vorzuschüssen, oder c)

sie gegen ihren Arbeitgeber für Lohnforderungen das Pfändungsbegehren gestellt haben

oder bei Bewilligung der Nachlassstundung oder richterlichem Konkursaufschub (Art. 58 AVIG). Die richterlich angeordnete, nach den Bestimmungen des Konkursverfahrens durchzuführende Auflösung einer Gesellschaft nach Art. 731b Abs. 1 Ziff. 3 des Obligationenrecht s , OR) wird im Rahmen von Art. 51 Abs. 1 lit . a AVIG der Konkursöffnung gleichgestellt (BGE 141 V 372 E. 5.2).

Die Aufzählung der Insolvenztatbestände in Art. 51 Abs. 1 und Art. 58 AVIG ist abschliessend (BGE 141 V 372 E. 5.1, 131 V 196 E. 4.1.2). 1.

E. 1.3

Am

E. 1.5

Machen Arbeitnehmende gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin während längerer Zeit keine Anstalten, ihrer Lohnforderung mit hinreichender Deutlichkeit Ausdruck zu verleihen, signalisieren sie mangelndes Interesse. Dadurch verlieren sie auch gegenüber der Arbeitslosenversicherung ihre Schutz bedürftigkeit und Schutzwürdigkeit. Die Bestimmung von Art. 55 Abs. 1 AVIG, wonach der Arbeitnehmer im Konkurs- oder Pfändungsverfahren alles unter nehmen muss, um seine Ansprüche gegenüber dem

Arbeitgeber zu wahren, bezieht sich dem Wortlaut nach auf das Konkurs- und Pfändungsverfahren. Sie bildet jedoch Ausdruck der allgemeinen Schadenminderungspflicht, welche auch dann Platz greift, wenn das Arbeitsverhältnis vor der Konkurseröffnung aufgelöst wird (BGE 114 V 56 E. 4). Eine ursprüngliche Leistungsverweigerung infolge Verletzung der Schadenminderungspflicht im Sinne der zu Art. 55 Abs. 1 AVIG ergangenen Rechtsprechung setzt voraus, dass der versicherten Person ein schweres Verschulden, also vorsätzliches oder grobfahrlässiges Handeln oder Unterlassen vorgeworfen werden kann. Dem Erfordernis der Verhältnismässigkeit ist mit dem Ausmass der von den Arbeitnehmenden zu erwartenden Vorkehrungen Rechnung zu tragen (Urteil des Bundesgerichts 8C_66/2013 vom 18. November 2013 E. 4.1). Nach ständiger Rechtsprechung wird eine konsequente und kontinuierliche Weiterverfolgung der eingeleiteten Schritte gefordert, welche in einem der vom Gesetz geforderten zwangsvollstreckungsrechtlichen Stadien münden müssen, damit Anspruch auf Insolvenzenschädigung besteht. Arbeitnehmende sollen sich gegenüber dem Arbeitgeber nämlich so verhalten, als ob es das Institut der Insolvenzenschädigung gar nicht gäbe. Dieses Erfordernis lässt ein längeres Untätigsein nicht zu (Urteile des Bundesgerichts 8C_408/2020 vom 7. Oktober 2020 E. 3 und 8C_66/2013 vom 18. November 2013 E. 4.2).

E. 1.6

Nach der Rechtsprechung wird von der versicherten Person nicht verlangt, dass sie sich juristisch fehlerlos verhält; verlangt ist ein Verhalten, das einem vernünftigen Menschen unter den gegebenen Umständen des Einzelfalls als selbstverständlich erscheint (Urteil des Bundesgerichts

8C_408/2020 vom 7. Oktober 2020

E. 5.2 und C 231/06 vom 5. Dezember 2006 E. 3.2). Gemäss der Rechtsprechung erfüllte ein Versicherter die Schadenminderungspflicht, als er nach einer ersten schriftlichen Mahnung drei Monate zuwartete, bis er unzuständigorts eine Lohnklage einreichte und nach dem Unzuständigkeitsentscheid nach weiteren ca. 50 Tagen beim zuständigen Gericht klagte (Urteil des Bundesgerichts C 63/05

vom 21. Dezember 2005). Ebenso wenig beanstandete das Bundesgericht ein Zuwarten von drei Monaten vom Ausbleiben der geschuldeten Lohnzahlung bis zur schriftlichen Geltendmachung als schweres Verschulden (Urteil des Bundesgerichts 8C_643/2008 vom 4. November 2008 E.

4). Des Gleichen erfüllte ein Versicherter die Schadenminderungspflicht, welcher nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses während rund 4 1/2 Monaten nichts Aktenkundiges unternommen, hingegen glaubhaft gemacht hat, dass er verschiedentlich telefonisch intervenierte (Urteil des Bundesgerichts C 163/06 vom 19. Oktober 2006). In einem weiteren Fall erfüllte ein Versicherter die Schadenminderungspflicht, welcher seine Arbeitgeberin mehrfach aufgefordert hat, den ausstehenden Lohn zu begleichen, wobei der Umstand, dass die Kommunikation mit der Arbeitgeberin mehrheitlich per WhatsApp stattgefunden hatte, daran nichts änderte, da die Rechtsprechung auch telefonische Nachfragen als Handlungen zur Erfüllung der Schadenminderungspflicht anerkennt. Zudem sei, selbst wenn dem Versicherten ein qualitativ ungenügendes Fordern der Lohnzahlung in den WhatsApp-Nachrichten vorzuwerfen gewesen wäre, gemäss dem Bundesgericht in diesem Fall die Zeitspanne des angeblichen Untätigbleibens von lediglich zwei Monaten bis zur Einleitung der Betreibung jedenfalls nicht so lange gewesen, dass

dies als schweres Verschulden zu werten gewesen wäre (Urteil des Bundesgerichts 8C_408/2020 vom 7. Oktober 2020 E. 5.2) .

E. 1.7

Demgegenüber wurde auf ein schweres Verschulden der versicherten Person bei der Verletzung der Schadenminderungspflicht im Sinne von Art. 55 Abs. 1 AVIG durch ein vorsätzliches oder grobfahrlässiges Handeln oder Unterlassen erkannt

in einem Fall , in dem die versicherte Person ihre Arbeitgeberin zwar mündlich und insgesamt fünfmal innerhalb eines Zeitraums von sieben Monaten schriftlich gemahnt hatte und unter Androhung der Betreibung über den gesamten geschuldeten Betrag dazu aufgefordert hatte , einen wesentlichen Anteil der ausstehenden Lohnforderung innert einer bestimmten Frist zu bezahlen. Denn die versicherte Person wäre mit Blick auf die erheblichen Ausstände gehalten gewesen, bereits während eines Zeitraums von acht Monaten zwischen der ersten Mahnung und dem Konkurs der Arbeitgeberin gehalten gewesen, ihre Lohnforderungen auf dem Rechtsweg durchzusetzen. Daran ändere nichts, dass die Arbeitgeberin in unregelmässigen Abständen Lohnzahlungen machte, da die Ausstände trotzdem immer höher geworden seien. Im Übrigen sei die Arbeitgeberin der Aufforderung des Beschwerdeführers zur Bezahlung von mindestens den offenen Spesen und einem Monatslohn kein einziges Mal innert der jeweils angesetzten Frist nachgekommen. Entschiedeneres Handeln, wobei damit unter den vorliegenden Umständen namentlich die unverzügliche Anhandnahme betreibungsrechtlicher Schritte gemeint gewesen sei, wäre in Nachachtung der Schadenminderungspflicht notwendig gewesen, zumal die Wahrscheinlichkeit eines Lohnverlustes mit dem Zeitablauf stetig zugenommen habe . Zudem könne es unter insolvenzentschädigungsrechtlichen Gesichtspunkten nicht Sache der versicherten Person sein, darüber zu entscheiden, ob weitere Vorkehren zur Realisierung der Lohnansprüche erfolgsversprechend seien oder nicht. In diesem Zusammenhang sei auch auf die offenkundige Tatsache hinzuweisen, wonach Schuldner oftmals erst unter dem Druck einer schriftlichen Aufforderung, oder auch erst einer unmittelbar bevorstehenden Konkurseröffnung, ihren Zahlungspflichten nachkommen würden . Dass es der Beschwerdeführer trotz der mehrmals angedrohten Betreibung und der kontinuierlich anwachsenden, erheblichen Ausstände bei mündlichen und schriftlichen Mahnungen habe bewenden lassen , sei nicht nachvollziehbar gewesen und habe als grobe Fahrlässigkeit bezeichnet werden

müssen (Urteil des Bundesgerichts 8C_85/2019 vom 19. Juni 2019 E. 4.3). Zudem habe die versicherte Person auch aus der Bitte der Arbeitgeberin, auf die Einleitung von Betreibungen zu verzichten, da sich diese bei den Verhandlungen mit potentiellen Investoren und Kunden sehr störend ausgewirkt hätten, nichts zu ihren Gunsten ableiten können (Urteil des Bundesgerichts 8C_85/2019 vom 19. Juni 2019 E. 4.6) .

E. 1.8

). 4.4

Dass es der Beschwerdeführer trotz der kontinuierlich anwachsenden , erheblichen Ausstände dabei bewenden liess, weitgehend untätig zu bleiben und bis zur Konkurseröffnung über seine Arbeitgeberin zuzuwarten, um anschliessend die Lohnforderungen im Konkurs anmelden zu können , ist nicht nachvollziehbar und muss als grobe Fahrlässigkeit bezeichnet werden. Demgegenüber vermag der Beschwerdeführer aus dem

Umstand, dass die Y.____ GmbH ihr Geschäft neu ausgerichtet, und dass sie in der Zeit von Juni bis Oktober 2023 eine Neustrukturierung des Betriebs durchgeführt hat, nichts zu seinen Gunsten abzuleiten. Denn in Anbetracht der erheblichen Ausstände und des verhältnismässig langen Zeitraums, während dem die Lohnausstände nicht beglichen wurden, wäre der Beschwerdeführer verpflichtet gewesen,

unabhängig vom Umstand, dass seine Arbeitgeberin eine Neustrukturierung und Neuausrichtung ihres Betriebes durchführte, entschiedene Vorkehren zur Realisierung seiner Lohnansprüche, insbesondere auch betriebsrechtliche Schritte, einzuleiten. 4. 5

Nach Gesagtem hat sich der Beschwerdeführer in grobfahrlässiger Weise nicht hinreichend um die Wahrung seiner Lohnansprüche gegenüber der Y.____ GmbH bemüht. Demzufolge ist der Beschwerdeführer der ihm obliegenden Schadenminderungspflicht gemäss Art. 55 Abs. 1 AVIG in grobfahrlässiger Weise nicht hinreichend nachgekommen, weshalb von einem schweren Verschulden auszugehen ist.

Es ist daher nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin mit dem angefochtenen Einspracheentscheid vom 2. Januar 2025 (Urk. 2) einen Anspruch des Beschwerdeführers auf Insolvenzenschädigung verneint hat, weshalb die dagegen erhobene Beschwerde abzuweisen ist. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwältin Cidem

Kisa - Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich - 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 EinzelrichterinDer Gerichtsschreiber Grieder-MartensVolz

E. 3

Die Insolvenzenschädigung deckt für das gleiche Arbeitsverhältnis Lohnforderungen für höchstens die letzten vier Monate des Arbeitsverhältnisses, für jeden Monat jedoch nur bis zum Höchstbetrag nach Art. 3 Abs. 2 AVIG. Als Lohn gelten auch die geschuldeten Zulagen (Art. 52 Abs. 1 AVIG).

Die Insolvenzenschädigung deckt ausnahmsweise Lohnforderungen nach der Konkurseröffnung, solange die versicherte Person in guten Treuen nicht wissen konnte,

dass der Konkurs eröffnet worden war, und es sich dabei nicht um Mas seschulden handelt. Die maximale Bezugsdauer nach Art. 52 Abs. 1 AVIG darf nicht überschritten werden (Art. 52 Abs. 1 bis AVIG).

Von der Insolvenzserschädigung müssen die gesetzlichen Sozialversicherungs beiträge bezahlt werden. Die Kasse hat die vorgeschriebenen Beiträge mit den zuständigen Organen abzurechnen und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die von ihnen geschuldeten Beitragsanteile abzuziehen (Art. 52 Abs. 2 AVIG). 1.

E. 3.1

) ist sodann zu entnehmen, dass sich seine Arbeitgeberin zu diesem Zeitpunkt offensichtlich in einem Liquiditätsengpass befand und mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen hatte. Dennoch erklärte sich der Beschwerdeführer gegenüber seiner Arbeitgeberin mit einem Aufschub der Lohnauszahlung bis zu einer allfälligen Stabilisierung der Liquiditätssituation der Gesellschaft einverstanden. Er teilte der Arbeitgeberin lediglich mit, dass er bis im Juni 2023 einen Lösungsvorschlag erwarte. In der Folge erklärte sich der Beschwerdeführer anlässlich der Sitzung der Geschäftsleitung der Y.____ GmbH vom 13. Juni 2023 (vorstehend E. 3.2)

damit einverstanden, dass ihm die ausstehenden Löhne lediglich im Sinne zeitversetzter und schrittweiser Teilzahlungen nachzuzahlen seien, wobei

ein Ratenzahlungsplan nicht vereinbart wurde. Vielmehr habe die Nachzahlung «im Verhältnis der Umsatzgenerierung»

zu erfolgen. Anschliessend hat die Y.____ GmbH einige wenige Nachzahlungen von geringem Umfang geleistet, wobei bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. März 2024 noch Löhne im Betrag von Fr. 44'273.38 ausstehend waren (vorstehend E.

E. 3.2

Bei den Akten befindet sich sodann ein Protokoll betreffend eine Sitzung der Geschäftsleitung der Y.____ GmbH

(beziehungsweise der A.____ GmbH) vom 13. Juni 2023 (Urk. 7/44), wonach beschlossen wurde, dass die ausstehenden Löhne des Beschwerdeführers von der Arbeitgeberin nach der Neustrukturierung beziehungsweise nach der Schliessung des Restaurants während der Zeit von Juni bis Oktober 2023 sowie der anschliessenden Neueröffnung des Betriebs im November 2023 zeitversetzt und schrittweise in Teilzahlungen sowie «im Verhältnis der Umsatzgenerierung» an den Beschwerdeführer nachzu bezahlen seien.

E. 3.3

), hat der Beschwerdeführer dennoch davon abgesehen, die Y.____ GmbH unmissverständlich zur Begleichung der ausstehenden Löhne aufzufordern und die Lohnforderungen auf dem Betreibungsweg beziehungsweise durch die Einleitung von gerichtlichen Schritten durchzusetzen.

Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Y.____ GmbH bis zur Eröffnung des Konkurses über die Gesellschaft im

April 2024

ist der Beschwerdeführer vielmehr untätig geblieben und hat bis zur Konkursöffnung zugewartet, um seine Lohnforderungen anschliessend beim Konkursamt anzumelden.

E. 3.4

). 4. 3

Es ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer, welche m erstmals bereits im Januar 2023 nicht mehr de r vollständige Monatslohn ausgerichtet wurde , als Leiter Finanzen und Administration bei seiner Arbeitgeberin wissen musste, dass sich Letztere in finanziellen Schwierigkeiten befand . In der Folge hätte der Beschwerde führer, nachdem die Lohnzahlungen und die Nachzahlungen der ausste henden Löhne bis Dezember 2023 lediglich in Teilbeträgen von geringem Umfang erfolgten, wissen müssen, dass sein Lohnanspruch in höchstem Masse gefährdet war. Der Beschwerdeführer wäre daher verpflichtet gewesen, seine Arbeit geberin entschieden zu mahnen und unter Androhung der Betreibung auf zu fordern, die ausstehenden Löhne innert einer bestimmten Frist zu bezahlen.

Anschliessen d wäre der Beschwerdeführer m it Blick auf die erheblichen Aus stände bereits nach einem Zeitraum von acht Monaten ab Beginn der Lohnaus stände und mithin spätestens im Oktober 2023 gehalten gewesen, seine Lohnfor derungen auf dem betreibungsrechtlichen Weg beziehungsweise dem Rechtsweg durchzusetzen. Daran änderte nichts, dass die Arbeitgeberin in unregelmässigen Abständen einige wenige Teilzahlungen ausrichtete . Denn die Lohnaus stände nahmen trotzdem weiter zu . Entschieden es Handeln, wobei unter den vorliegen den Umständen namentlich die Anhandnahme betreibungs rechtlicher Schritte zu verstehen ist , wäre in Nachachtung der Schadenminderungspflicht notwendig gewe sen, zumal die Wahrscheinlichkeit eines Lohnverlustes mit dem Zeitablauf stetig zugenommen hat. Sodann wäre es dem Beschwerdeführer

auch nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin weiterhin möglich gewesen, die offenen Lohnforderungen auf dem Betreibungsweg und notwendi genfalls auch durch Einleitung von gerichtlichen Schritten durchzusetzen. Selbst wenn eine Überschuldung de r Arbeitgeber in

offensichtlich gewesen wäre , war es keineswegs ausgeschlossen, dass die Y.____

GmbH die Lohnforderungen noch vor der Konkursöffnung hätte begleichen können. Diesbezüglich ist auf die bereits erwähnte Tatsache hinzuweisen, dass Schuldner oftmals erst unter dem Druck einer schriftlichen Aufforderung oder einer unmittelbar bevorstehenden Konkursöffnung ihren Zahlungspflichten nachkommen (vgl. vorstehend E.

E. 4

Wird über den Arbeitgeber der Konkurs eröffnet, so muss der Arbeitnehmer sei nen Entschädigungsanspruch spätestens 60 Tage nach Veröffentlichung des Kon kurses im Schweizerischen Handelsamtsblatt bei der öffentlichen Kasse stellen, die am Ort des Konkursamtes zuständig ist (Art. 53 Abs. 1 AVIG).

E. 4.1

Auf Grund des sich bei den Akten befindenden Auszug s aus der Lohnbuchhaltung der Y.____ GmbH betreffend den Beschwerdeführer (vorstehend E.

E. 4.2

Gestützt auf die erwähnten Akten steht daher fest, dass die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer während des Zeitraums vom Januar bis Dezember 2023, abgesehen vom Monat November 2023, keinen Lohn beziehungsweise lediglich einen Teilbetrag seines Monatslohns ausbezahlt (vorstehend E.

E. 6

). 2.2

Der Beschwerdeführer brachte hiergegen vor, dass die Y.____ GmbH im Juni 2023 die Arbeitsverhältnisse mit allen Angestellten, ausser mit ihm, gekündigt habe, und dass er nur deshalb weiter beschäftigt worden sei, weil er die Gesellschaft bei der Umstrukturierung und der anschliessenden Neueröffnung des von ihr geführten Restaurationsbetriebs habe unterstützen sollen. Er habe den diesbezüglichen Plänen seiner Arbeitgeberin vertraut und geglaubt, dass sich das Restaurant nach der Umstrukturierung schnell erholen werde. Aus diesem Grunde habe er auch in Teilzahlungen seines Lohns eingewilligt. Demgegenüber habe er nicht mit einem Konkurs der Gesellschaft gerechnet. Dass die Arbeitgeberin den Betrieb einstellen müsse, habe an der Nichtverlängerung des Pachtvertrages und nicht an der schlechten Geschäftslage gelegen. Eine konkrete Gefahr des Lohnverlusts habe nicht bestanden und es hätten keine erhebliche Lohnausstände vorgelegen. Zudem habe der Beschwerdeführer die Ausstände mehrfach mündlich und per E-Mail gemahnt (Urk. 1 S. 4 f.). 3.

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