

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00044 vom 28. Oktober 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-10-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2025.00044

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00044 du 28 octobre 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00044 del 28 ottobre 2025

Erwägungen

E. 1

4. Mai 2024 meldete sich die Versicherte beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Thalwil zur Arbeitsvermittlung an (Urk. 7/1). Ferner stellte sie am 6. Juni 2024 bei der Unia Arbeitslosenkasse (nachfolgend: Unia) Antrag zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. April 2024 (Urk. 7/16). Diese eröffnete eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug vom 14. Mai 2024 bis 13. Mai 2026 (vgl. Urk. 7/23, 7/26).

Nachdem sowohl die Versicherte als auch die Z.____ AG zum Grund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Stellung genommen hatten (Urk.

7/28, 7/31), stellte die Unia die Versicherte mit Verfügung vom 21. August 2024 aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 33 Tagen ab dem 1. April 2024 in der Anspruchsberechtigung ein (Urk. 7/50). Die von der Versicherten dagegen am 13. September 2024 erhobene Einsprache (Urk. 7/56) wies die Unia mit Einspracheentscheid vom 31. Januar 2025 ab (Urk.

E. 2

Dagegen erhob X.____ am 26. Februar 2025 unter Beilage medizinischer Unterlagen (Urk. 3/1-4) Beschwerde mit dem sinngemässen Rechtsbegehren, der angefochtene Einspracheentscheid sei aufzuheben und es sei von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen (Urk. 1). Mit Beschwerdeantwort vom 17. März 2025 schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde (Urk. 6), worüber die Beschwerdeführerin mit Verfügung vom 18. März 2025 in Kenntnis gesetzt wurde (Urk. 9). Die Einzelrichterin 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).

E. 2.1

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 selbstverschuldet, 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 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [AVIV]).

Wer eine Kündigung, welche die gesetzliche Frist missachtet, akzeptiert, in eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses einwilligt oder die Weiterarbeit bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin ablehnt, verzichtet nicht etwa auf Lohnansprüche, sondern auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses. Ein solches Verhalten kann deshalb den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG erfüllen (BGE 112 V 323 E. 2b; Urteil des Bundesgerichts 8C_775/2023 vom 15. Januar 2025 E. 2.2.2 mit Hinweis).

E. 2.2

Nach der Rechtsprechung ist bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen. Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen können grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses begründen. Belegt die versicherte Person allerdings durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel), dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich gewesen ist, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen auszugehen (BGE 124 V 234 E. 4b/ bb ; Urteile des Bundesgerichts 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2, 8C_943/2012 vom 13. März 2013 E. 2).

E. 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).

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. 3.1

Die Beschwerdegegnerin erwog im angefochtenen Einspracheentscheid vom 31. Januar 2025 im Wesentlichen, es stehe fest, dass das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen am 31. März 2024 per sofort aufgelöst worden sei, ohne dass die arbeitsvertraglich vereinbarte Kündigungsfrist von zwei Monaten eingehalten worden sei. Aufgrund der Angaben der Beschwerdeführerin und der Arbeitgeberin sei mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass in erster Linie die Beschwerdeführerin namentlich aufgrund eines schlechten Arbeitsklimas mit der neuen Managerin und der vermehrten Sonntagseinsätze die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewünscht habe. Ihr wäre es aus arbeitslosen versicherungsrechtlicher Sicht jedoch zumutbar gewesen, bis zum Finden einer neuen Anstellung bei der Arbeitgeberin zu verbleiben. Aufgrund der vermehrt geplanten Sonntagseinsätze könne die Stelle nicht als

unzumutbar qualifiziert werden. Solche Einsätze seien im Gastgewerbe üblich und die Beschwerdeführerin habe bereits zuvor wenn auch in geringerem Umfang an Sonntagen gearbeitet. Die geltend gemachten gesundheitlichen Gründe würden ebenfalls nicht genügen, um auf eine Unzumutbarkeit der Stelle schliessen zu können. So liege kein rechts genügendes Arztzeugnis vor, woraus hervorgehen würde, dass der Beschwerdeführerin eine Weiterbeschäftigung nicht mehr zumutbar gewesen wäre. Arbeitsunfähigkeitszeugnisse seien erst ab dem 28. März 2024 vorhanden, also lediglich wenige Tage vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Es lasse sich auch kein direkter Zusammenhang zwischen den von der Beschwerdeführerin geltend gemachten gesundheitlichen Beschwerden und ihrer Erwerbstätigkeit herstellen. Ein belastendes Arbeitsverhältnis bzw. ein schlechtes Arbeitsklima würden keine Unzumutbarkeit einer Anstellung begründen (Urk. 2 S. 3 Ziff.

E. 3.2

In ihrer Beschwerdeschrift vom 26. Februar 2025 brachte die Beschwerdeführerin vor, sie habe Beweise, dass ihr die Arbeit aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung unzumutbar gewesen sei. Diese habe die Beschwerdegegnerin komplett ignoriert. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei nicht erfolgt, da sie nicht mehr arbeiten wolle, sondern weil sie es gesundheitlich nicht mehr ausgehalten habe. So habe sie aufgrund der ganzen stressigen Situation abgenommen, Medikamente einnehmen müssen und Infusionen erhalten. Im November 2023 habe sie sich in eine Therapie gegen Haarausfall begeben müssen. Ende März 2024 sei ihr Immunsystem so geschwächt gewesen, dass sie eine Woche zu Hause bleiben müsse und schliesslich auf Drängen der Arbeitgeberin die gegenseitige Kündigung eingegangen sei. Anfang April 2024 habe es mit einem Spitalaufenthalt aufgrund einer stressbedingten Nierenunterfunktion geendet. Insgesamt liege kein Verschulden ihrerseits an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor. Dieses sei aus gesundheitlichen Gründen und aufgrund des Arbeitsklimas nicht mehr zumutbar gewesen. Im Übrigen werde sie mit den 33 Einstelltagen doppelt bestraft, da sie sich gesundheitsbedingt erst am 13. Mai 2024 beim RAV angemeldet und somit vom 1. April bis zum genannten Datum auf Taggelder verzichtet habe

(Urk. 1).

E. 3.3

Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 33 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. 4. 4.1

Anhand der vorliegenden Akten ist unbestritten ersichtlich, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und Z. ___ AG am 31. März 2024 im gegenseitigen Einvernehmen per sofort aufgelöst wurde (Urk. 7/3, 7/28 und 7/31). Gemäss Arbeitsvertrag war eine Kündigungsfrist von zwei Monaten vereinbart worden (Urk. 7/8). Mit der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung (Urk. 7/3) hat die Beschwerdeführerin somit den vorzeitigen Eintritt der Arbeitslosigkeit herbeigeführt, zumal ihr damals auch keine andere Stelle zugesichert war (vgl. vorstehende E. 2.1). 4.2

Zu prüfen bleibt, ob der Beschwerdeführerin der Verbleib bzw. die Weiterbeschäftigung bei Z. ___ AG nicht mehr zumutbar war (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). In beweisrechtlicher Hinsicht wird dabei die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet (Urteil des Bundesgerichts 8C_107/2018 vom 7. August 2018 E. 3

mit Hinweisen).

Soweit sich die Beschwerdeführerin auf ein schlechtes Arbeitsklima beruft (Urk.

1 S. 2), ist zwar durchaus nachvollziehbar, dass sie aufgrund der unbefriedigenden Situation am Arbeitsplatz nicht mehr bei der Arbeitgeberin angestellt sein wollte. Die Beschwerdegegnerin hat im angefochtenen Entscheid allerdings zutreffend festgehalten, dass praxismässig weder ein schlechtes Arbeitsklima noch Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen vermögen (vgl. vorstehende E. 2.2 sowie Urteil des Bundesgerichts 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 4).

Die Beschwerdeführerin macht überdies geltend, es sei ihr aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zuzumuten gewesen , weiterhin für die Z.____ AG tätig zu sein (Urk. 1 S. 1). Aus den Akten geht in diesem Zusammenhang hervor, dass die Beschwerdeführerin zwischen November 2023 und Januar 2024 zur Behandlung von Haarausfall die Dienste von Dr. med. A.____ , Praktischer Arzt, in Anspruch nahm (Urk. 3/2). Ferner wurde ihr von ärztlicher Seite vom 28. März bis 1. April 2024 sowie vom 7. bis 21. April 2024 eine krankheitsbedingte 100%ige Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Vom 7.

bis 12. April 2024 hielt sich die Beschwerdeführerin in erster Linie zwecks Behandlung einer akuten Nierenbeckenentzündung (Pyelonephritis)

stationär in der B.____ Klinik auf (Urk. 3/3 f., Urk. 7/56).

Vor diesem Hintergrund ist zwar nicht in Abrede zu stellen, dass die Beschwerdeführerin in den genannten Zeiträumen unter gesundheitlichen Einschränkungen litt. Damit ist jedoch insbesondere in Nachachtung des hinsichtlich der Frage der Unzumutbarkeit anzulegenden strengen Massstabs nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit dargetan, dass sie eine ernsthafte Gesundheitsschädigung nur mit der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses vermeiden konnte (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_584/2020 vom 17. Dezember 2020 E.

5.3). So ist weder belegt noch angesichts der gestellten Diagnosen ohne Weiteres naheliegend , dass die gesundheitlichen Beeinträchtigungen auf die unbefriedigende Situation am Arbeitsplatz zurückzuführen sind. Von ärztlicher Seite wurde auch nicht ansatzweise konstatiert , dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihres Gesundheitszustandes

nicht in der Lage gewesen wäre , bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumindest formell an die Arbeitgeberin gebunden zu bleiben. Mit anderen Worten hätte von ihr erwartet werden können, das Arbeitsverhältnis mit Blick auf die Schadenminderungspflicht (Art.

17 Abs. 1 AVIG; allgemeiner Grundsatz im Sozialversicherungsrecht: BGE 134 V 109 E.

10.2.7 mit Hinweisen) nicht vorzeitig aufzulösen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_775/2023 vom 15. Januar 2025 E.

4.2.2). 4.3

Nach dem Gesagten kann festgehalten werden, dass die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in Anwendung von Art. 30 Abs. 1 lit . a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit . b AVIG in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. 5. 5.1

Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der verfügten Einstellungsdauer, wobei es den Grundsatz zu beachten gilt, dass das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen darf, und dass sich das Gericht auf Gegebenheiten abstützen können muss, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 137 V 71 E. 5.2, 126 V 362 E. 5d mit Hinweis; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 8C_297/2022 vom 15. Februar 2023 E. 5.3 mit Hinweisen). 5.2

Die von der Beschwerdegegnerin verfügte Einstellungsdauer von 33 Tagen bei schwerem Verschulden liegt im gesetzlich vorgegebenen Rahmen (vgl. Art. 45 Abs. 3 lit. c in Verbindung mit

Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV)

und unter dem grundsätzlich massgebenden Mittelwert in der von 31 bis 60 Tagen reichenden Skala (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 6 mit Hinweisen).

Damit wurde insbesondere der angespannten Situation am Arbeitsplatz hinreichend Rechnung getragen, welche im Rahmen der Verschuldensbeurteilung Berücksichtigung finden darf (Urteil des Bundesgerichts 8C_107/2018 vom 7. August 2018 E. 3 mit Hinweisen). Weitere verschuldensmindernde oder erschwerende Gesichtspunkte sind nicht ersichtlich. Als nicht stichhaltig erweist sich namentlich die Rüge der doppelten Bestrafung (Urk. 1 S. 1). Es hätte der Beschwerdeführerin freigestanden, sich am ersten Tag des Eintritts der Arbeitslosigkeit (1. April 2024)

beim RAV zur Arbeitsvermittlung anzumelden und bei der Beschwerdegegnerin um die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung zu ersuchen. Die in jenem Monat zeitweise attestierte Arbeitsunfähigkeit hätte dem Bezug von Arbeitslosenentschädigung jedenfalls während 30 Tagen grundsätzlich nicht entgegengestanden (vgl. Art. 28 Abs. 1 AVIG). Aus der verspäteten Anmeldung beim RAV am 14. Mai 2024 (Urk. 7/1) bzw. dem Umstand, dass Taggeldleistungen nicht rückwirkend für die Zeit vor der Anmeldung ausgerichtet werden können, vermag die Beschwerdeführerin daher nichts zu ihren Gunsten abzuleiten. Gesamthaft kann in der verfügten Einstellungsdauer weder eine Ermessensüberschreitung noch eine Verletzung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit erblickt werden, weshalb für das Gericht kein Anlass besteht, von der Beurteilung der Beschwerdegegnerin abzuweichen. 6.

Zusammenfassend hat die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht für die Dauer von 33 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Der

angefochtene Einspracheentscheid vom 31. Januar 2025 (Urk. 2)

ist

demnach nicht zu beanstanden und die dagegen erhobene Beschwerde ist abzuweisen. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.____ - Unia 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 Die Einzelrichterin Der Gerichtsschreiber Maurer Reiter Würsch

E. 7

f.).

Mit einer Einstellung von 33 Tagen

mithin im untersten Bereich des schweren Verschuldens sei im Übrigen den konkreten Umständen genügend Rechnung getragen worden, zumal das Arbeitsverhältnis erst per Ende Mai 2024 ordentlich kündbar gewesen wäre und sich die Beschwerdeführerin bereits am 14. Mai 2024 zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung angemeldet habe. Von einer zweifachen Bestrafung könne keine Rede sein (Urk. 2 S. 4 Ziff. 10).

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