

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00203 vom 19. November 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-11-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2025.00203

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00203 du 19 novembre 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00203 del 19 novembre 2025

Erwägungen

E. 1

X.____, geboren 1999, war vom 16. Mai bis 18. August 2023 als Hilfs monteur bei der Y.____ AG in Dietlikon angestellt (vgl. Urk. 6/20-21). Am 10. September 2024 beantragte er bei der Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich die Ausrichtung von Insolvenzenschädigung für offene Lohnforderungen für den Zeitraum vom 26. Juli bis 18. August 2023 in der Höhe von Fr. 4'338.40, nachdem über die Y.____ AG am 8. Juli 2024 der Konkurs eröffnet worden war (vgl. Urk. 6/26; vgl. auch Urk. 6/16).

Mit Verfügung vom 29. Oktober 2024 (Urk. 6/5) verneinte die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich einen Anspruch auf Insolvenzenschädigung mit der Begründung, der Versicherte sei seiner Schadenminderungspflicht nicht in genügendem Masse nachgekommen. Die dagegen vom Versicherten erhobene Einsprache (Urk. 6/4) wies die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich mit Einspracheentscheid vom 2. Juli 2025 (Urk. 6/3 = Urk. 2) ab.

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 Insolvenzenschädigung (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 Insolvenzenschädigung, 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 vorzuschiessen, 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

Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, 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).

E. 1.3

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 Konkursöffnung, solange die versicherte Person in guten Treuen nicht wissen konnte, dass der Konkurs eröffnet worden war, und es sich dabei nicht um Masse schulden handelt. Die maximale Bezugsdauer nach Art. 52 Abs. 1 AVIG darf nicht überschritten werden (Art. 52 Abs. 1 bis AVIG).

Von der Insolvenzenschädigung müssen die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge 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).

E. 1.4

Gemäss Art. 55 Abs. 1 AVIG müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Konkurs- oder Pfändungsverfahren alles unternehmen, um ihre Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber zu wahren, bis die Kasse ihnen mitteilt, dass sie an ihrer Stelle in das Verfahren eingetreten ist. Danach müssen sie die Kasse bei der Verfolgung ihres Anspruchs in jeder zweckdienlichen Weise unterstützen.

Die Bestimmung von Art. 55 Abs. 1 AVIG, wonach die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Konkurs- oder Pfändungsverfahren alles unternehmen müssen, um ihre 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 Konkursöffnung aufgelöst wird (BGE 114 V 56 E. 3 und E. 4 mit Hinweisen; SVR 2020 ALV Nr. 22 S. 69 E. 2 mit Hinweisen; Urteile des Bundesgerichts 8C_211/2014 vom 17. Juli 2014 E. 6.1 und 8C_66/2013 vom 18. November 2013 E. 4.1). Eine ursprüngliche Leistungsverweigerung infolge Verletzung der Schadenminderungspflicht 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erwartenden Vorkehrungen Rechnung zu tragen, welches sich nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls richtet (Urteile des Bundesgerichts 8C_641/2014 vom 27. Januar 2015 E. 4.1, 8C_211/2014 vom 17. Juli 2014 E. 6.1 und 8C_66/2013 vom 18. November 2013 E. 4.1).

Dabei kann es nicht Sache der versicherten Person sein, darüber zu entscheiden, ob sie weitere Vorkehren zur Realisierung der Lohnansprüche treffen will und ob diese erfolgsversprechend sind oder nicht. Das für den Anspruch auf Insolvenzenschädigung

gesetzlich vorgeschriebene fortgeschrittene Zwangsvollstreckungsverfahren ist durchaus sinnvoll, weil bekanntlich viele Schuldner erst unter dem Druck der unmittelbar bevorstehenden Konkursöffnung oder Pfändung ihren Zahlungspflichten nachkommen (BGE 131 V 196 E. 4.1.2). Das Erreichen eines gesetzlich vorgeschriebenen fortgeschrittenen Zwangsvollstreckungsverfahrens (Art. 51 Abs. 1 und Art. 58 AVIG) bildet für den Anspruch auf Insolvenzenschädigung zwingende Voraussetzung (Urteil des Bundesgerichts 8C_462/2009 vom 3. August 2009 E. 3.2.1).

Damit die Schadenminderungspflicht erfüllt wird und Anspruch auf Insolvenzenschädigung besteht, genügt es nicht, unmissverständliche Zeichen zur Geltendmachung der Lohnforderungen zu setzen. Gefordert ist auch eine konsequente und kontinuierliche Weiterverfolgung der eingeleiteten Schritte, welche in eines der vom Gesetz geforderten zwangsvollstreckungsrechtlichen Stadien münden müssen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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_211/2014 vom 17. Juli 2014 E. 6.1 und 8C_462/2009 vom 3. August 2009 E. 3.3).

Machen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber 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 Schutzbedürftigkeit und Schutzwürdigkeit (Urteile des Bundesgerichts 8C_211/2014 vom 17. Juli 2014 E. 6.1 und 8C_66/2013 vom 18. November 2013 E. 4.1).

E. 2

Der Versicherte erhob am 5. September 2025 Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 2. Juli 2025 (Urk. 2) und beantragte, dieser sei aufzuheben und es sei ihm eine Insolvenzenschädigung in der Höhe von Fr. 4'338.40 auszurichten (Urk. 1 S. 2). Die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich beantragte mit Beschwerdeantwort vom 8. Oktober 2025 (Urk. 5) die Abweisung der Beschwerde, was dem Beschwerdeführer mit Verfügung vom 13. Oktober 2025 (Urk. 8) zur Kenntnis gebracht wurde. Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1.

E. 2.1

Die Beschwerdegegnerin begründete ihren Einspracheentscheid (Urk. 2) im Wesentlichen damit, dass der Beschwerdeführer die Arbeitgeberin hinsichtlich der offenen Lohnforderung zwar mit Schreiben vom 20. November 2023 und 9. Januar 2024 gemahnt habe. Allerdings habe er in der Zeit von August 2023 bis zur Einreichung des Schlichtungsgesuchs am 6. März 2024 keinerlei rechtliche Schritte unternommen. Mahnschreiben alleine würden nicht genügen, um der Schadenminderungspflicht nachzukommen. Spätestens nach der erfolglosen Mahnung im November 2023 wäre eine Betreibung oder ein Schlichtungsgesuch geboten gewesen. Ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten zwischen dem Lohnausstand und dem ersten rechtlich relevanten Schritt stelle unter objektiven Gesichtspunkten ein klares Versäumnis dar. Es hätten hinreichende Anhaltspunkte bestanden, wonach die Arbeitgeberin zahlungsunfähig respektive -unwillig gewesen sei. Dies insbesondere angesichts der wiederholten

Nichtzahlung über Monate hinweg und der fehlenden Reaktion auf die erfolgten Mahnungen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt hätte dem Beschwerdeführer bewusst sein

müssen, dass ohne rechtliche Schritte der Lohnausfall endgültig eintreten könnte. Das monatelange Untätigbleiben sei als grobfahrlässig zu qualifizieren, weshalb ein Anspruch auf Insolvenzenschädigung zu verneinen sei (vgl. S. 2 f.).

In der Beschwerdeantwort (Urk. 5) führte die Beschwerdegegnerin ergänzend aus, die Wahrscheinlichkeit, dass die ehemalige Arbeitgeberin bei einer früheren Geltendmachung des Anspruchs zahlungsfähig gewesen wäre, sei durchaus höher einzuschätzen. Das lange Abwarten bei der Geltendmachung des ihm zustehenden Lohnes stelle unabhängig davon, ob es sich lediglich um den Lohn während der Probezeit gehandelt habe, ein grobfahrlässiges Verhalten dar (S. 1).

E. 2.2

Demgegenüber stellte sich der Beschwerdeführer im Wesentlichen auf den Standpunkt, er habe das Arbeitsverhältnis aufgrund von Unstimmigkeiten im Betrieb noch während der Probezeit gekündigt. Trotz schriftlicher Bestätigung der Arbeitsleistung bis zum 18. August 2023 habe die ehemalige Arbeitgeberin die Lohnzahlung verweigert. Er habe telefonisch erfolglos versucht, sie zur Begleichung der Lohnausstände zu bringen. In der Folge habe er sich an seine Rechtsschutzversicherung gewandt, welche ihn an seine Rechtsvertreter vermittelt habe. In Anbetracht der Tatsache, dass Lohnforderungen erst nach fünf Jahren verjähren würden und es weder während des Arbeitsverhältnisses noch in den darauffolgenden Monaten Anzeichen dafür gegeben habe, dass die ehemalige Arbeitgeberin in finanziellen Schwierigkeiten stehe, habe er sich zu diesem

Vorgehen entschlossen. Er habe sämtliche Schritte zur Eintreibung der eigenen Lohnforderung unternommen. Er habe die ehemalige Arbeitgeberin kontaktiert, gemahnt und betrieben sowie vor die Friedensrichterin gebracht. Er habe einen definitiven Rechtsöffnungstitel erstritten, welchen er in Betreuung gesetzt habe. Erst vor der Einleitung des Rechtsöffnungsverfahrens habe er von der Konkursöffnung Kenntnis erhalten. Es sei nicht einzusehen, inwiefern ihm hätte bewusst sein sollen, dass der Lohnausfall aufgrund der fehlenden Reaktion auf die Mahnungen ohne die sofortige Einleitung rechtlicher Schritte endgültig eintreten könnte. Aufgrund der damaligen offensichtlichen Zahlungsunwilligkeit der Arbeitgeberin habe er sie

unter Fristansetzung zweimal gemahnt, bevor er eine Betreuung und ein Schlichtungsgesuch eingereicht habe. Dies sei Monate vor der Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberin geschehen. Mit der Erstreitung eines definitiven Rechtsöffnungstitels

habe er alles Mögliche zwecks Durchsetzung seiner Ansprüche unternommen. Er habe keinen Grund zur Annahme gehabt, dass die Arbeitgeberin zum Zeitpunkt seines Austritts zahlungsunfähig gewesen wäre. Es lägen keine objektiven Anhaltspunkte vor, wonach er durch sein Vorgehenweise die Schadenminderungspflicht in grobfahrlässiger Weise missachtet habe (vgl. Urk. 1 S. 4 ff.).

E. 2.3

Strittig und zu prüfen ist der Anspruch des Beschwerdeführers auf Insolvenzenschädigung.

E. 3.1

Aktenkundig ist, dass der Beschwerdeführer ab dem 16. Mai 2023 als Hilfsmoniteur bei der Y. AG in Dietlikon mit einem Bruttostundenlohn von Fr. 31.90 und einer Mittagzulage von Fr. 16.-- pro Tag angestellt war; dies in einem Pensum von 100 % bei einer

durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden. Der Austritt erfolgte am 18. August 2023

(vgl. Urk. 6/20-21).

In den Akten finden sich sodann

Gutschriftsanzeigen

des Privatkontos des Beschwerdeführers bei der Z.____, wonach die Auszahlung der jeweiligen Löhne für die Monate Mai bis und mit Juli 2023 erfolgt ist; dies zuletzt mit Valuta 31. Juli 2023 in Höhe von Fr. 5'006.05 unter Angabe des Zahlungszwecks «Lohn Juli 2023» (vgl. Urk. 6/8).

Gemäss dem aktenkundigen Stundenrapport hat der Beschwerdeführer auch danach effektiv noch gearbeitet, zuletzt die ganze Woche vom 14. bis 20. August 2023 bei einem Wochentotal von 40 Stunden (vgl. Urk. 6/7 S. 1 f.). Für die Zeit von der letzten im Juli 2023 erfolgten Lohnzahlung bis zum Austritt am 18. August 2023 wurde dem Beschwerdeführer unbestrittenermassen kein Gehalt mehr ausgerichtet (vgl. Urk. 1 S. 2 f. Ziff. 6; Urk. 2 S. 2).

E. 3.2

Gemäss eigenen Angaben hat der Beschwerdeführer zunächst versucht, die Arbeitgeberin telefonisch zur Begleichung des Lohnausstandes zu bringen. In der Folge habe er sich an seine Rechtsschutzversicherung gewandt, welche ihn an seinen Rechtsvertreter verwiesen habe (vgl. Urk. 1 S. 4 Ziff. 14). Mit aktenkundigem Schreiben vom 20. November 2023 forderte der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers

die ehemalige Arbeitgeberin zur Zahlung der Lohnausstände in der Höhe von Fr. 4'23

E. 6

.40 auf und setzte ihr hierfür eine Frist von 15 Tagen. Mit weiterem Schreiben vom 9. Januar 2024 forderte er die ehemalige Arbeitgeberin, da bisher weder eine Antwort noch eine Zahlung eingegangen sei, noch mals zur Begleichung der offenen Lohnausstände auf und setzte ihr unter Androhung von rechtlichen Schritten im Unterlassungsfall eine letztmalige Frist von 10 Tagen (vgl. Urk. 6/4 «Beilage 2»).

Am 6. März 2024 wurde beim Friedensrichteramt Dietlikon ein Schlichtungsgesuch eingereicht (Urk. 6/4 «Beilage 3»).

Anhand der Akten ergibt sich weiter, dass die beklagte Partei zur Schlichtungsverhandlung am 27. März 2024 unentgeltlich nicht erschienen ist. Mit Urteilstvorschlag des Friedensrichteramtes Dietlikon vom 27. März 2024 (Urk. 6/4 «Beilage 4») wurde die beklagte Partei verpflichtet, der klagenden Partei Fr. 4'338.40 brutto zuzüglich 5 % Zins seit dem 18. August 2023 zu bezahlen. Aktenkundig ist weiter, dass dieser Urteilstvorschlag von den Parteien innert Frist nicht abgelehnt wurde und demnach in Rechtskraft erwuchs (vgl. Vollstreckbarkeitsbescheinigung vom 6. Mai 2024

in Urk. 6/4 «Beilage 5»). Gestützt hierauf forderte der Beschwerdeführer die ehemalige Arbeitgeberin mit Schreiben vom 8. Mai 2024 (Urk. 6/4 «Beilage 6») auf, den entsprechenden Gesamtbetrag von Fr. 4'389.60 innert 10 Tagen zu bezahlen unter Androhung, dass ansonsten eine neue Betreuung eingeleitet werde. Am 24. Mai 2024 stellte der Beschwerdeführer beim Betreibungsamt Wallisellen-Dietlikon gestützt auf den rechtskräftigen Urteilstvorschlag über den Betrag von Fr. 4'338.40 zuzüglich 5 % Zins seit

dem 18. August 2023 ein Betreibungsbegehren (Urk. 6/4 «Bei lage 7»). Der Zahlungsbefehl konnte am 2. Juli 2024 zugestellt werden, wobei gleichentags Rechtsvorschlag erhoben wurde (vgl.

Urk. 6/4 «Beilage n

E. 8

und 9»). Am 8. Juli 2024 wurde über die Y.____ AG

schliesslich der Konkurs eröffnet und mit Meldung vom 15. Juli 2024 im Schweizerischen Handelsamtsblatt (SHAB) veröffentlicht . Das Konkursverfahren wurde mangels Aktiven bereits am 30. Juli 2024 eingestellt. 3. 3

Gestützt hierauf steht zweifelsfrei fest, dass der Beschwerdeführer den noch ausstehenden Lohn bei der ehemaligen Arbeitgeberin erstmals Ende November 2023 und damit knapp drei Monate nach Fälligkeit schriftlich eingefordert sowie nach Ablauf der angesetzten fünfzehntägigen Zahlungsfrist zeitnah Anfang Januar 2024 erneut gemahnt und schliesslich Anfang März 2024 erstmals rechtliche Schritte eingeleitet hat.

Nach der Rechtsprechung verlangt die Schaden - minderungspflicht nach Art. 55 Abs. 1 AVIG nicht, dass die versicherte Person sofort Zwangsvollstreckungsmassnahmen gegen den ehemaligen Arbeitgeber einleitet. Vielmehr soll verhindert werden, dass sie untätig bleibt und die Konkursöffnung über ihren Arbeitgeber abwartet. Insofern ist die versicherte Person, um den Anspruch auf Insolvenzenschädigung nicht zu verlieren, gehalten, konsequent und kontinuierlich Schritte zur Geltendmachung der ausstehenden Forderungen gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber zu unternehmen, die sodann in Zwangsvollstreckungsmassnahmen münden müssen. Die Rechtsprechung bejaht insofern regelmässig eine Verletzung der Schadenminderungspflicht bei einer mehrmonatigen Untätigkeit der versicherten Person nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_629/2024 vom 8. Mai 2025 E. 6.2 mit Hinweisen).

Von einer solchen mehrmonatigen Untätigkeit kann vorliegend jedenfalls nicht ausgegangen werden. Für die vom Beschwerdeführer vorgebrachten erfolglosen Telefonate mit der Arbeitgeberin, anlässlich welcher er diese zur Begleichung der Lohnausstände bringen wollte, ergeben sich anhand der Akten zwar keine konkreten Anhaltspunkte, zumal im ersten Mahnschreiben vom November 2023 auf solche auch kein Bezug genommen wurde. Ein zunächst mündliches Vorgehen wäre

vorliegend grundsätzlich jedoch verständig ; dies insbesondere angesichts der Tatsache, dass der bisherige Lohn jeweils relativ pünktlich beglichen wurde und demnach keine Hinweise auf eine Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberin vorlagen. Ob und zu welchem Zeitpunkt sich der Beschwerdeführer

anschliessend an seine Rechtsschutzversicherung gewandt hat, ist aus den Akten ebenso nicht ersichtlich. Ein solches Vorgehen könnte grundsätzlich als geeigneter Schritt zur Geltendmachung der offenen Lohnforderung gewertet werden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_898/2011 vom 6. Juni 20

E. 12

E. 3.4). Fest steht jedoch, dass vor der ersten schriftlichen Mahnung Ende November 2023 eine Kontaktaufnahme mit dem jetzigen Rechtsvertreter erfolgt ist, verfasste dieser doch das entsprechende Mahnschreiben und war seither für sämtliche weiteren Schritte

zuständig. Anhand der Akten kann indessen

nicht abschliessend beurteilt werden, wann die erstmalige Kontaktaufnahme mit dem Rechtsvertreter erfolgt ist. Die sich in den Akten befindliche Vollmacht wurde

erst einige Zeit danach am 22. Februar 2024 (vgl. Urk. 3 = Urk. 6/23) unterschrieben. Auch wenn sowohl die Telefonate

mit der ehemaligen Arbeitgeberin als auch der Bezug der Rechtsschutzversicherung anhand der vorliegenden Akten nicht belegt werden können, kann unter diesen Umständen somit nicht von einer dreimonatigen gänzlichen Untätigkeit bis zur ersten schriftlichen Geltendmachung der Lohnforderung gesprochen werden. Im Übrigen erachtete das Bundesgericht etwa bei einem Vorarbeiter im Baugewerbe, der es nicht gewohnt war, mit seiner Arbeitgeberin schriftlich zu kommunizieren, ein Zuwarten von drei Monaten vom Ausbleiben der geschuldeten Lohnzahlung bis zur schriftlichen Geltendmachung als kein grobes Verschulden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_643/2008 vom 4. November 2008 E. 4). Hiervon ist auch beim Beschwerdeführer auszugehen, welcher

als Hilfsmonteur (Mitarbeiter ohne Berufsanschluss in Branche) angestellt war (vgl. Arbeitsvertrag in Urk. 6/20). Ausserdem fällt ins Gewicht, dass es sich vorliegend einzig um den letzten Lohn nach der erfolgten Kündigung während der Probezeit handelte und nicht um bereits lange vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgelaufene Schulden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_643/2008 vom 4. November 2008 E. 4).

Nachdem die Arbeitgeberin auf das Mahnschreiben vom November 2023 (Urk. 6/4 «Beilage 2») in keiner Weise reagierte, musste erst mals mit dem Verlust der Lohnforderung gerechnet werden. Dass der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers die Arbeitgeberin Anfang Januar 2024 und dem nach zeitnah nach unbenutztem Ablauf der angesetzten Zahlungsfrist unter Ansetzung einer letztmaligen Zahlungsfrist sowie Androhung rechtlicher Schritte im Unterlassungsfall erneut mahnte und nicht sofort rechtliche Schritte einleitete, ist vertretbar und stellt noch kein grobfahrlässiges Verhalten dar. Eineinhalb Monate nach abermals unbenutztem Ablauf der angesetzten Zahlungsfrist leitete der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers schliesslich

rechtliche Schritte zur Geltendmachung der Lohnforderung ein (vgl. Schlichtungsgesuch in Urk. 6/4 «Beilage 3»).

Angesichts der doch kontinuierlichen Bemühungen zur Geltendmachung der Forderung mit nachgewiesener Mandatierung eines Rechtsvertreters sowie anschließender zweimaliger Mahnung unter Ansetzung einer angemessenen Zahlungsfrist

ist der Zeitraum von sechs Monaten zwischen der Fälligkeit der Lohnforderung Ende August 2023 und dem Einreichen des Schlichtungsgesuchs am 6. März 2024 insgesamt nicht als grobfahrlässige Verletzung der Schadenminderungspflicht zu qualifizieren, zumal zunächst nicht von offenkundigen Zahlungsschwierigkeiten der Arbeitgeberin ausgegangen werden musste. Im Anschluss erfolgte sodann eine hinreichend konsequente und kontinuierliche Weiterverfolgung der eingeleiteten Schritte, was die Beschwerdegegnerin zu Recht nicht rügte. Insgesamt kann dem Beschwerdeführer damit noch keine Verletzung der Schadenminderungspflicht vorgeworfen werden, die aufgrund ihrer Schwere eine Leistungsverweigerung rechtfertigt. 3. 4

Nach dem Gesagten ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer seiner Schadenminderungspflicht im Sinne von Art. 55 Abs. 1 AVIG hinreichend nachgekommen ist

beziehungsweise diese jedenfalls nicht derart schwer verletzt hat, dass sie mit einer Leistungsverweigerung zu sanktionieren ist. Damit ist allerdings noch nicht beantwortet, ob auch die weiteren Voraussetzungen, welche zum Bezug einer Insolvenzenschädigung berechtigen, erfüllt sind und – bejahenden falls – in welcher Höhe eine Insolvenzenschädigung auszurichten ist.

Die Beschwerde ist folglich in dem Sinne gutzuheissen, dass der angefochtene Einspracheentscheid aufzuheben und die Sache zur Prüfung der übrigen Anspruchsvoraussetzungen und zu neuem Entscheid an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen ist. 4.

Nach ständiger Rechtsprechung gilt die Rückweisung der Sache an die Verwaltung zur weiteren Abklärung und neuen Verfügung sowohl für die Frage der Auferlegung der Gerichtskosten wie auch der Parteientschädigung als vollständiges Obsiegen (BGE 137 V 57; vgl. auch BGE 141 V 281 E. 11.1 mit Hinweis), weshalb der vertretene Beschwerdeführer Anspruch auf eine Parteientschädigung hat.

Diese ist gemäss Art. 61 lit. g des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) in Verbindung mit § 34 GSVGer – ohne Rücksicht auf den Streitwert –

nach der Bedeutung der Streitsache, nach der Schwierigkeit des Prozesses und dem Mass des Obsiegens zu bemessen.

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Bemessungskriterien ist die Parteientschädigung vorliegend auf Fr. 900.-- (inkl. Barauslagen und MWST) festzusetzen. Der Einzelrichter erkennt: 1.

Die Beschwerde wird in dem Sinne gutgeheissen, dass der angefochtene Einspracheentscheid der Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich vom 2. Juli 2025 aufgehoben und die Sache an diese zurückgewiesen wird, damit sie nach erfolgter Abklärung im Sinne der Erwägungen über den Anspruch auf Insolvenzenschädigung neu verfüge. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Die Beschwerdegegnerin wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von Fr. 900.-- (inkl. Barauslagen und MWST) zu bezahlen. 4.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwalt Christian Bignasca - Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich - 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 EinzelrichterDie Gerichtsschreiberin
BachofnerMeierhans

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