

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2015.00086

vom 30. September 2016

ZH Sozialversicherungsgericht, 2016-09-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2015.00086

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2015.00086 du 30 septembre 2016

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2015.00086 del 30 settembre 2016

Erwägungen

E. 1

Der 1977 geborene X.____ arbeitete vom 1. Juli 2013 bis 15. Juli 2014 (Urk. 6/8, Urk. 6/15, vgl. insbes. Urk. 6/37) als Personal Trainer für die Z.____ . Diese kündigte ihm am 15. Juli 2014 (Urk. 6/15) fristlos . Ab 16. Juli 2014 (Urk. 6/13) beantragte der Versicherte Arbeitslosenentschädigung.

Nachdem die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich sowohl die Arbeitgeber be scheinigung vom 20. August 2014 (Urk. 6/8) von der Z.____ als auch den Fragebogen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses datiert 13. Oktober 2014 (Urk. 6/23) vom Versicherten eingeholt und Kenntnis vom Kündigungs schreiben genommen (Urk. 6/15) hatte, stellte sie mit Verfügung vom 23. Oktober 2014 (Urk. 6/26) den Versicherten wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 16. Juli 2014 für die Dauer von 39 Tagen in der Anspruchs - berechtigung ein. Der Versicherte erhob gegen diese Verfügung mit Eingabe vom 6. November 2014 (Urk. 6/29) Einsprache und beantragte neben der Aufhebung der Verfügung eine Sistierung des Einspracheverfahrens , da die fristlose Entlassung Gegenstand eines zivilrechtlichen Verfahrens sei (Urk. 6/29/1-2) .

Die Arbeitslosenkasse sistierte mit Schreiben vom 7. November 2014 (Urk. 6/30) das Einspracheverfahren . Mit E-Mail vom 30. Dezember 2014 (Urk. 6/35) sowie unter Beilage der aussergerichtlich getroffenen

Vereinbarung vom 4. Dezember (Urk. 6/37) und der Verfügung des Friedensrichteramtes Zürich 1 + 2 vom 17. Dezember 2014 (Urk. 6/36), teilte der Versicherte mit, dass seine ehemalige Arbeitgeberin unter anderem die fristlose in eine ordentliche Kündigung umgewandelt habe. Mit Schreiben vom 7. Januar 2015 (Urk. 6/40) forderte die Arbeitslosenkasse die Z.____ angesichts der Vereinbarung vom 4. Dezember 2014 (Urk. 6/37) auf, zu den Kündigungsgründen Stellung zu nehmen und allfällige diesbezügliche Unterlagen einzureichen. Daraufhin reichte die Z.____

das Schreiben vom 6. Februar 2015 (Urk. 6/47) sowie diversen Unterlagen ein . Mit Einspracheentscheid vom 24. Februar 2015 (Urk. 2) hiess die Arbeitslosenkasse die Einsprache vom 6. November 2014 (Urk. 6/29) teilweise gut und stellte den Versicherten ab 16. Juli 2014 für 36 Tage in der Anspruchs berechtigung ein.

E. 1.1

Da der Streitwert Fr. 20'000.-- nicht übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht).

E. 1.2

Nach Art. 30 Abs. 1 lit .

a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit .

a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung, AVIV).

E. 1.3

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit . a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit .

a AVIV setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 beziehungsweise Art. 346 Abs.

E. 1.4

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs.

E. 1.5

Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen. Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 195 E. 2, 122 V 158 E. 1a, je mit Hinweisen). Der Untersuchungsgrundsatz wird ergänzt durch den Anspruch auf rechtliches Gehör. Auf ein Beweismittel darf im Verwaltungsverfahren bei der Entscheidung nicht abgestellt werden, ohne dem Betroffenen Gelegenheit zu geben, an der Beweisabnahme mitzuwirken oder wenigstens nachträglich zum Beweisergebnis Stellung zu nehmen (BGE 117 V 284 E. 4c). 2.

E. 2

des Obligationen rechts (OR) voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung beziehungsweise Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann jedoch nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar fest steht (BGE 112 V 242 E. 1 und Urteil des Bundesgerichts 8C_582/2014 vom 12. Januar 2015 E. 4, je mit weiteren Hinweisen).

Das vorwerfbare Verhalten muss zudem nach Art. 20 lit . b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8) vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt (vgl. BGE 124 V 234 E. 3b, welche Rechtsprechung gemäss Urteil des Bundesgerichts C 53/00 vom 17. Oktober 2000 E. 3b auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit . a AVIV anwendbar ist). Eventualvorsatz ist gegeben, wenn die betroffene Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Verhalten womöglich eine Kündigung

bewirkt, und sie eine solche dennoch in Kauf nimmt (Urteile des Bundesgerichts 8C_466/2007 vom 19. November 2007, E. 3.1, und 8C_326/2014 vom 14. August 2014 E. 2, je mit Hinweisen).

Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten darf nicht ohne Weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (BGE 112 V 242 E).

1 mit Hinweisen; zum Ganzen vgl. auch Barbara Kupfer Bucher, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenz - entschädigung, 4. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2013, S. 161 ff., und Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungs - recht [SBVR], 3. Auflage, Basel 2015, S. 2515 Rz 837).

E. 2.1

Die Beschwerdegegnerin begründete die auf 36 Einstelltage reduzierte Sanktion im Einspracheentscheid

damit, anlässlich des zivilrechtlichen Verfahrens zwischen dem Beschwerdeführer und der Arbeitgeberin sei aus der fristlosen Kündigung einzig eine ordentliche Kündigung gemacht worden, dies wohl deshalb, weil die Gründe nicht für eine fristlose Kündigung gereicht hätten, was nichts an der Einstellung in der Anspruchsberechtigung an sich ändere sondern im Rahmen des Verschuldens zu berücksichtigen sei. Angesichts der protokollierten Darstellung erstehe fest, dass der Beschwerdeführer am 9. Juli 2014 eine Studiobesucherin unsittlich berührt habe und von einer anderen Studiobesucherin die Telefonnummer zu erlangen versucht habe. Bereits im Mai 2014 habe er versucht, von einer anderen Studiobesucherin die Telefonnummer zu bekommen und habe sie wegen deren Weigerung unfreundlich behandelt, sodass sie schliesslich ihre Mitgliedschaft gekündigt habe. Die Vorwürfe der ehemaligen Arbeitgeberin seien insbesondere aufgrund der dokumentierten Vorfälle konsistent und glaubwürdig. Der Beschwerdeführer habe sich bisher nie zum ihm vorgeworfenen Verhalten geäussert, sondern habe sich nur auf den Standpunkt gestellt, durch den abgeschlossenen Vergleich sei ein Selbstverschulden an der Arbeitslosigkeit widerlegt. Es ergebe sich aus den Akten jedoch klar, dass sich der Einsprecher gegen Studiobesucherinnen respektlos und teilweise auch unangebracht verhalten habe und deshalb mindestens eine Kundin ihre Mitgliedschaft (dies zum Schaden der ehemaligen Arbeitgeberin) habe auslaufen lassen. Mithin habe er die Auflösung des Arbeitsverhältnisses heraufgefordert. Es stehe fest, dass der Beschwerdeführer seine ehemalige Arbeitgeberin durch sein Verhalten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben habe und damit seine Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV selbst verschuldet habe. Weil sein Verschulden schwer wiege, seien 36 Einstelltage angemessen (Urk. 2).

E. 2.3

Demgegenüber stellte sich der Beschwerdeführer zusammenfassend auf den Standpunkt, die Beschwerdegegnerin könne einen zivilrechtlichen Vergleich zwischen einem Arbeitgeber und -nehmer nicht einfach unberücksichtigt lassen (Urk. 1 S. 2). Zudem habe er stets alle Vorwürfe seiner ehemaligen Arbeitgeberin bestritten. Die Beschwerdegegnerin stütze sich jedoch ausschliesslich auf die Behauptungen der Arbeitgeberin gemäss einer

Stellungnahme vom 6. Februar 2015, die ihm nicht bekannt sei. Des Weiteren erachte er es als unzulässig, dass die Beschwerdegegnerin den Wortlaut des Arbeitszeugnisses: "Herr X.____ ver lässt unser Unternehmen heute auf Grund von personellen Umstrukturierung", missachte (Urk. 1 S. 3 , Urk. 3/5). 3.

E. 3

AVIV).

Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs.

E. 3.1

In der Arbeitgeberbescheinigung vom 20. August 2014 (Urk. 6/8/1 Ziff. 13) verwies die ehemalige Arbeitgeberin für die Kündigungsgründe

für die fristlose Entlassung auf das beigefügte Kündigungsschreiben vom 15. Juli 2014 (Urk. 6/15). Darin gab sie als Gründe für die fristlose Kündigung die ihr von mehreren Quellen zugetragenen regelmässigen Verstösse des Versicherten gegen die Sorgfalts- und Treupflicht an, indem er Geschäftskontakte zu privatem Nutzen einzusetzen versucht habe. Im Vordergrund stehe allerdings der Vorwurf verschiedener weiblicher Mitglieder von unsittlichen Annäherungen und Berührungen.

E. 3.2

Im Fragebogen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber vom 13. Oktober 2014 (Urk. 6/23) hielt der Versicherte fest, es habe sich um eine ungerechtfertigte Kündigung gehandelt, an der ihn kein Selbstverschulden treffe und gegen welche er bereits rechtliche Schritte eingeleitet habe (Urk. 6/23/1 Ziff. 2, S. 2 Ziff. 4). Er habe der Z.____ keinen Grund für eine fristlose Kündigung geliefert (Urk. 6/23/2 Ziff. 8).

In der anschliessenden Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 23. Oktober 2014 zog diese aufgrund der beschriebenen Aktenlage in Erwägung, es lägen genügend Indizien vor, dass ein betriebsschädigendes Verhalten vom Versicherten zur Auflösung geführt habe. Es erscheine plausibel, dass das Vertrauensverhältnis verletzt worden sei. Er habe durch sein Verhalten höchstwahrscheinlich Anlass zur Kündigung gegeben. Zwar lasse sich aufgrund der Aktenlage noch nicht rechtsgenügend feststellen, ob den Versicherten wirklich ein Verschulden an der Entlassung treffe, doch dies lasse sich erst nach dem zivilrechtlichen Verfahren feststellen. Sollte er mit der Einstellung nicht einverstanden sein, so könne Einsprache gegen die Verfügung gemacht werden (Urk. 6/26).

E. 3.3

Der Versicherte strengte gegen die ehemalige Arbeitgeberin ein gerichtliches Verfahren an. Er verlangte den Lohn während der Kündigungsfrist bis Ende September 2014 von Fr. 13'588.—

netto und eine Entschädigung wegen un gerechtfertigter fristloser Entlassung von Fr. 16'305.— sowie ein Arbeitszeugnis über die Leistung und das Verhalten (Urk. 6/36). Im aussergerichtlichen Vereinbarung, vom Friedensrichter genehmigten Vergleich einigten sich die Parteien über eine ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses per Ende August 2014 und eine Lohnzahlung bis dann von Fr. 8'389.—

brutto.

Der Versicherte erhielt ein Arbeitszeugnis (Urk. 6/37, 6/38). Darin wurden die Aufgabenbereiche aufgeführt, die der Versicherte innegehabt hatte. Weiter wurde festgehalten: „Wir haben Herrn

X.____ als belastbaren und pflichtbewussten Mitarbeiter kennengelernt. Seine ungezwungene Art wurde von Clubmitgliedern und Arbeitskollegen gleichermaßen geschätzt. Gegenüber Vorgesetzten Arbeitskollegen und Kunden verhielt er sich stets korrekt. Besonders hervorheben möchten wir sein Verkaufstalent. Die ihm übertragenen Aufgaben erledigte er innert angemessener Frist, selbständig und stets zu unserer vollen Zufriedenheit. Herr X.____ verfügt über sehr gute Fachkenntnisse und war stets offen für neue Herausforderungen. Herr X.____ verlässt unser Unternehmen heute auf Grund von personellen Umstrukturierungen. (...)“

E. 3.4

Nach Erhalt dieser Unterlagen gelangte die Beschwerdegegnerin an die ehemalige Arbeitgeberin. Auf schriftliche Anfrage vom 7. Januar 2015 (Urk. 6/40) hin, ob sich aufgrund der friedensrichterlichen Vereinbarung bezüglich den Kündigungsgründen etwas geändert habe, hielt die Arbeitgeberin in ihrer Stellungnahme vom 6. Februar 2015 (Urk. 6/47) fest, man habe einen Vergleich geschlossen, da die gegen den Beschwerdeführer erhobenen Anschuldigungen für die fristlose Kündigung nicht restlos rechtskräftig von der damaligen

Clubleitung geklärt worden seien. Es werde an den damaligen Kündigungsgründen festgehalten, da sie ziemlich eindeutig und belegbar seien. Man habe diese Angelegenheit als Umstrukturierung des Teams abgeschlossen, es habe erhebliche und betriebsstörende Differenzen zwischen dem Beschwerdeführer und einigen seiner Kollegen gegeben, wozu es allerdings auch wieder mindestens zwei benötigte (Urk. 6/47/1). Sie legte ihrem Schreiben eine Email einer ehemaligen Klientin und drei Situationsschilderungen eines Sales

Consultants vom 12. Juli 2014 sowie verschiedene Trainingsvouchers und ein Formular „Monthly

Sign Off Sheet“ bei, in welchem jeweils die Kunden die bezogenen persönlichen Trainings unterschriftlich bestätigten, wobei einige Unterschriften den Vermerk „Fake signature“ enthalten.

E. 4

Zustellung gegen Empfangsschein an: - lic. iur. Y.____ - Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich - seco - Direktion für Arbeit - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA)

E. 4.1

Mit diesem Schreiben der Arbeitgeberin vom 6. Februar 2015 und den eingereichten Beilagen (Urk. 6/47) wurden erstmals einzelne dem Versicherten vorgeworfene Verhaltensweisen detaillierter dargestellt und mit konkreten Personen und Daten in Verbindung gebracht. Bis zu diesem Zeitpunkt waren die Vorwürfe gänzlich unsubstantiiert, was die Beschwerdegegnerin selber ausdrücklich in der Verfügung vom 23. Oktober 2014 dargelegt hatte. Auch im Kündigungsschreiben waren die Vorwürfe nur allgemein gehalten und es wurde von der Arbeitgeberin nicht dargelegt, dass der Beschwerdeführer

von ihr jemals vor der ausgesprochenen fristlosen Kündigung wegen eines konkreten Verhaltens verwarnt worden wäre, so dass man hätte sagen können, dem Beschwerdeführer waren konkrete Vorwürfe durchaus bekannt. Von einem klaren vorwerfbaren Verhalten (vgl. Erw. 1.3) konnte bis dahin also keine Rede sein.

Diese im Einspracheverfahren eingeholten Unterlagen waren dem Versicherten vor Erlass des Einspracheentscheids nicht zur Stellungnahme unterbreitet worden. Vielmehr schritt die Beschwerdegegnerin nach deren Erhalt direkt zum Erlass des Einspracheentscheids. Mit den konkreten Verfehlungen, die aus Sicht der Arbeitslosenversicherung als relevant erachtet wurden, wurde der Versicherte also erstmals im Rahmen dieses gerichtlichen Verfahrens und nach Erlass des Einspracheentscheids konfrontiert und entsprechend äusserte er sich erst mals in der Beschwerde dazu detailliert (Urk. 1 und Urk. 3/5).

Dazu bestand – wie gesagt – zuvor gar kein Anlass, weshalb das Argument im Einspracheentscheid, der Versicherte habe sich bis anhin nie zum ihm vorgeworfenen Verhalten geäussert (Urk. 2 S. 4), nicht verfängt.

Damit hat die Beschwerdegegnerin das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers verletzt. Denn der Anspruch auf das in Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV) garantierte rechtliche Gehör stellt ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, welcher in die Rechtsstellung einer Person eingreift. Dazu gehört insbesondere deren Recht, sich vor Erlass des in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (BGE 132 V 368 E. 3.1 mit Hinweisen).

E. 4.2

Das Recht, angehört zu werden, ist formeller Natur. Die Verletzung des rechtlichen Gehörs führt ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selber zur Aufhebung der angefochtenen Verfügung. Es kommt mit anderen Worten nicht darauf an, ob die Anhörung im konkreten Fall für den Ausgang der materiellen Streitentscheidung von Bedeutung ist, das heisst die Behörde zu einer Änderung ihres Entscheides veranlasst wird oder nicht (BGE 126 V 132 E. 2b mit Hinweisen). Nach der Rechtsprechung kann eine – nicht besonders schwerwiegende – Verletzung des rechtlichen Gehörs als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt wie die Rechtslage frei überprüfen kann. Die Heilung eines – allfälligen – Mangels soll aber die Ausnahme bleiben (BGE 127 V 438 E. 3d aa).

Weil dem Beschwerdeführer die eigentlichen Grundlagen für die Sanktion erst nach deren Aussprechung bekannt gegeben wurden, ist die

Verletzung als gravierend zu bezeichnen, stellte die Beschwerdegegnerin doch gänzlich auf die darin und auf die in den beigelegten Stellungnahmen dargelegten Vorwürfe ab, nachdem sie in der zuvor angefochtenen Verfügung selber noch und zwar zu Recht die Ansicht vertreten hatte, dass ein vorwerfbares Verhalten noch nicht hinreichend erstellt sei, und sich daran bis zur Einreichung der fraglichen Unterlagen nichts geändert hatte. Eine Heilung des Mangels in diesem Verfahren ist somit nicht möglich. Der Einspracheentscheid ist deshalb aufzuheben und die Sache ist bereits aus formellen Gründen an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen, damit sie ein korrektes erstinstanzliches Verfahren durchführe, damit der Versicherte seine Sichtweise einbringen kann

und gegebenenfalls sei nerseits Beweismittel einreichen kann .

E. 4.3

Folgendes ist in materieller Hinsicht anzumerken: Die Beschwerdegegnerin verfügte eine Sanktion im Bereich eines schweren Verschuldens. Hierzu muss das Verhalten des Versicherten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_22/2016 vom 3. März 2016 E. 6.1). Das ist bei der gegenwärtigen Aktenlage und hinsichtlich der gemachten Vorwürfe jedoch nicht der Fall. Zum einen ist unklar, wie der Arbeitsablauf bei der ehemaligen Arbeitgeberin war, welches die

vorgesehenen, üblichen und akzeptierten Wege und Mittel waren, damit die Personal Trainer, die im Stundenlohn „auf Abruf“ angestellt waren (vgl. Urk. 6/14), zu ihren Mandaten kamen. Denn der Vorwurf an den Beschwerdeführer in der Verfügung lautete, dass er zu privaten Zwecken die Telefonnummern der Klientinnen wollte, was gegenwärtig so nicht erstellt ist. Das Gleiche gilt für den Vorwurf der Fälschung von Unterschriften. Aus den eingereichten Unterlagen geht nicht hervor, wer diese erstellt hat, wer wann was unterschrieben hat. Auch hier fehlt das Wissen über das Vorgehen im Betrieb und welches genau der Vorwurf an den Versicherten bezüglich welcher Unterschriften ist. Was weiter das vorgeworfene ungebührliche Verhalten des Versicherten in mehreren Fällen betrifft, ist festzustellen, dass hierfür neben dem einen Mail einer Direktbetroffenen ein als „Statement“ bezeichnetes Schreiben vorliegt, von dem unklar ist, wer es wann zu welchem Zweck verfasst hat, auch hierzu sind die Umstände abzuklären. Aus dem Schreiben der Arbeitgeberin geht sodann hervor, dass es in der Tat Spannungen zwischen dem Versicherten und anderen Mitarbeitern gegeben hatte, was der Beschwerdeführer in der Beschwerde vorgebracht hatte. Die Sache ist also auch aus materiellen Gründen an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen, damit sie die notwendigen Abklärungen durchführt und neu über eine Einstellung verfüge.

In diesem Sinne ist die Beschwerde gutzuheissen. 5.

Der obsiegende Beschwerdeführer hat Anspruch auf eine Prozessentschädigung. Diese ist auf Fr. 600.—

festzulegen und von der Beschwerdegegnerin zu bezahlen. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

Die Beschwerde wird in dem Sinne gutgeheissen, dass der Einspracheentscheid vom 24. Februar 2015 aufgehoben und die Sache an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen wird, damit sie im Sinne der Erwägungen vorgehe und hernach über eine Einstellung neu befinde. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Dem Beschwerdeführer wird eine Prozessentschädigung von Fr. 600.— (inkl. Mehrwertsteuer und Barauslagen) zugesprochen.

E. 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 siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 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 des Beschwerdeführers oder seines Vertreters 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 Paradiso

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