

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2015.00254 vom 27. Juni 2016

ZH Sozialversicherungsgericht, 2016-06-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2015.00254

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2015.00254 du 27 juin 2016

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2015.00254 del 27 giugno 2016

Erwägungen

E. 1

Die 1957 geborene X.____ war – vom 1. Februar bis 31. März, vom 1. April bis 30. Juni und vom 1. bis 31. Juli 2014 jeweils befristet und vom 1. Oktober 2014 bis 31. März 2015 aufgrund eines unbefristeten Arbeitsvertrags – als Leiterin Personalwesen/Administration bei der Y.____

(heute: Z.____) angestellt (Urk. 7/3 S. 3, Urk. 7/5-9 , Urk. 7/11). Am 1. April 201

E. 1.1

Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt unter anderem voraus, dass die versicherte Person ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 8 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [AVIG]). Als ganz arbeitslos gilt, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und eine Vollzeitbeschäftigung sucht (Art. 10 Abs. 1 AVIG). Als teilweise arbeitslos gilt, wer eine Teilzeitbeschäftigung hat und eine Vollzeit- oder eine weitere Teilzeitbeschäftigung sucht (Art. 10 Abs. 2

lit. b AVIG). Zu den gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen gehört ferner, dass die versicherte Person einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 8 Abs. 1 lit. b AVIG). Arbeitsausfall heisst Ausfall an normaler Arbeitszeit. Dieser ist nach der Rechtsprechung in der Regel aufgrund der im Beruf oder Erwerbszweig der versicherte Person allgemein üblichen Arbeitszeit zu ermitteln (Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], 3. Auflage, S. 2310

Rz 151). Nach Art. 11 Abs. 1 AVIG ist der Arbeitsausfall anrechenbar, wenn er einen Verdienstaufschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinanderfolgende volle Arbeitstage dauert. Kumulativ erforderlich ist damit ein Verdienstaufschlag und ein Mindestarbeitsausfall (Nussbaumer, a.a.O., Rz 153). Als voller Arbeitstag gilt der fünfte Teil der wöchentlichen Arbeitszeit, die der Versicherte normalerweise während seines letzten Arbeitsverhältnisses geleistet hat (Art. 4 Abs. 1 AVIG).

Der anrechenbare Arbeitsausfall erfüllt eine doppelte Funktion. Als allgemeine Anspruchsvoraussetzung bedeutet er ein gewisses Mindestmass an ausgefallenen Arbeitstagen. Zum anderen bildet er eine zentrale Bemessungsregel, weil sich der Entschädigungsanspruch in masslicher Hinsicht grundsätzlich nach dem anrechenbaren Arbeitsausfall während einer Kontrollperiode richtet (Nussbaumer, a.a.O., Rz 154).

E. 1.2.1

Nach Art. 23 Abs.

1 AVIG gilt als versicherter Verdienst der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn, der während eines Bemessungszeitraums aus einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen normalerweise erzielt wurde. Art. 37 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV) regelt den Bemessungszeitraum. Nach Abs. 1 bemisst sich der versicherte Verdienst nach dem Durchschnittslohn der letzten sechs Beitragsmonate (nach Art. 11 AVIV) vor Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug. Nach Abs. 2 bemisst er sich dann nach dem Durchschnittslohn der letzten zwölf Beitragsmonate vor Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug, wenn dieser Durchschnittslohn höher ist als derjenige nach Absatz 1.

Der Bemessungszeitraum beginnt nach Abs. 3, unabhängig vom Zeitpunkt der Anmeldung zum Taggeldbezug, am Tag vor dem Eintritt eines anrechenbaren Verdienstauffalls. Voraussetzung ist, dass vor diesem Tag mindestens zwölf Beitragsmonate innerhalb der Rahmenfrist für die Beitragszeit liegen. Bei Lohnschwankungen, die auf einen branchenüblichen Arbeitszeitkalender zu rückzuführen sind, bemisst sich der versicherte Verdienst gemäss Abs. 3 bis nach den Absätzen 1-3, jedoch höchstens aufgrund der vertraglich vereinbarten Jahres durchschnittlichen Arbeitszeit. 1. 2.2

Nach der Rechtsprechung gehört der Lohn, der mit Überzeit oder Überstunden erzielt wird, nicht zum normalerweise erzielten Lohn im Sinne von Art. 23 Abs. 1 AVIG. Darüber hinaus ist jegliches Entgelt für Arbeit, die über die arbeitsvertragliche Arbeitszeit oder über die im Betrieb geltende Normalarbeitszeit hinaus geleistet wird, vom versicherten Verdienst im Sinne von Art. 23 Abs. 1 AVIG ausgenommen (BGE 129 V 105 E. 3).

E. 1.2.3

Rechtsprechungsgemäss gilt als Überstundenarbeit beziehungsweise Überbeschäftigung Arbeit, die über die im Einzelarbeits-, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag vereinbarte, im Betrieb geltende oder in der Branche übliche Stundenzahl hinaus geleistet wird. Sowohl mit Überzeit als auch mit Überstundenarbeit wird nicht "normalerweise" erzielter Lohn erworben, beschränkt sich doch der Einsatz des Arbeitnehmers regelmässig auf die vertraglich vereinbarte, betriebs- oder branchenübliche Arbeitszeit. Die Tatsache, dass je nach wirtschaftlicher und betrieblicher Situation darüber hinaus in nicht unerheblichem Ausmass Überstundenarbeit geleistet wird, wozu der Arbeitnehmer im Übrigen laut Art. 321c Abs. 1 des Obligationenrechts

(OR) soweit verpflichtet ist, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann, ist wohl arbeitsrechtlich von Belang, in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht aber nicht entscheidend. Die höchstrichterliche Praxis zur Ausserachtlassung von Überstundenentschädigungen bei der Bemessung des versicherten Verdienstes findet auch auf teilzeitlich angestellte Personen Anwendung (vgl. Urteil des

Bundesgerichts 8C_379/2012 vom 13. Februar 2013 E. 4.2.2 mit Hinweisen). 2. 2.1

Die Beschwerdegegnerin begründete die Festsetzung des versicherten Verdienstes auf Fr. 5'204.-- damit, dass auf den Durchschnittswert des für das im Arbeitsvertrag vereinbarte 50%-Pensum ausgerichteten Lohns der letzten sechs Beitragsmonate (einschliesslich Anteil 13. Monatslohn) abzustellen sei. Das für die über die arbeitsvertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit von 21 Stunden pro Woche geleistete Mehrarbeit

ausgerichtete Entgelt stelle Entschädigung für Überstunden dar und sei daher bei der Berechnung des versicherten Verdienstes nicht zu berücksichtigen (Urk. 2 S. 2 ff.). 2.2

Die Beschwerdeführerin stellte sich demgegenüber auf den Standpunkt, arbeitsvertraglich

sei ein Mindestarbeitspensum von 50 % mit der Möglichkeit, dieses bei entsprechendem Bedarf bis auf 100 % zu erhöhen, beziehungsweise ein in einer Bandbreite zwischen 50 und 100 % schwankendes flexibles Arbeitspensum

vereinbart worden (Urk. 1 S. 1 f.). Zu eigentlichen – mit einem Zuschlag zu entschädigenden – Überstunden habe es insofern nur im Falle einer Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden kommen können. Da sie keine Überstunden geleistet habe, belaufe sich ihr versicherter Verdienst tatsächlich auf Fr. 7'035.25. Dass die Beschwerdeführerin in ihrer Verfügung vom 23. Juli 2015 (Urk. 7/36) von Überzeiten, im angefochtenen Einspracheentscheid

(Urk. 2) dann aber von Überstunden ausgegangen sei, erscheine als willkürlich (Urk. 1 S. 2). 3. 3.1

Die Beschwerdeführerin hat innert der Rahmenfrist für den Leistungsbezug aktenkundig (im Rahmen von vier Arbeitsverhältnissen mit der Y.____) während zwölf Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt (Urk. 7/3 S. 3, Urk. 7/5-9). Vorliegend ist – in zeitlicher Hinsicht – unbestritten, dass bei der Ermittlung des versicherten Verdienstes auf den Durchschnittslohn der letzten sechs Beitragsmonate vor Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug, mithin vom 1. Oktober 2014 bis 31. März 2015, abzustellen ist (Urk. 1 f., Urk. 2 S. 3). 3.2

Während dieses Zeitraums war die Beschwerdeführerin unbefristet bei der Y.____ angestellt. Im Arbeitsvertrag vom 25. September 2014 (Urk. 7/8) wird als Beschäftigungsumfang „21 Std. pro Woche = 50 % einer Vollbeschäftigung“ angegeben. Damit übereinstimmend wurde in der Arbeitgeberbescheinigung vom 21. April 2015 (Urk. 7/11) eine Normalarbeitszeit im Betrieb von 42 und eine vertragliche Normalarbeitszeit der Beschwerdeführerin von 21 Stunden pro Woche deklariert. Auch in den insgesamt drei für den Zeitraum vom 1. Februar bis 31. Juli 2014 abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträgen wurde jeweils ein Beschäftigungsumfang von 21 Stunden wöchentlich beziehungsweise 50 % einer Vollbeschäftigung vereinbart (Urk. 7/5-7). Ende Monat wurde jeweils der für ein 50%-Pensum vertraglich vereinbarte Lohn für den betreffenden Monat abgerechnet; die zusätzlichen Arbeitsstunden rechnete die Arbeitgeberin

später, jeweils für zwei oder drei Monate zusammen, separat ab (Urk. 7/14 f.).

Ansichts des in allen vier Arbeitsverträgen (Urk. 7/5-8) mit 50 % beziehungsweise 21 Stunden wöchentlich bezifferten Beschäftigungsumfangs und des jeweils Ende des betreffenden Monats abgerechneten Festlohns für dieses Pensum hat die Beschwerdeführerin die darüber hinaus geleistete Arbeit zu Recht als Überstunden (welche in der Verfügung vom 23. Juli 2015 [Urk. 7/36] offensichtlich fälschlicherweise als „Überzeit“ (vgl. dazu Art. 321 c Abs. 1 OR) bezeichnet wurden [Urk. 1 S. 2]) qualifiziert. Daran vermögen weder die auf (aus schliesslich) den drei befristeten Arbeitsverträgen (Urk. 7/5-7) unter dem Punkt „Lohn“ (und nicht „Beschäftigungsumfang“) angebrachten Vermerke, gemäss welchen auch eine 100%-Tätigkeit während eines Monats möglich sei (Urk. 7/5 S. 1) respektive die Wochenstundenzahl in gegenseitigem

Einverständnis ange passt werden könne (Urk. 7/6 S. 1 und Urk. 7/7 S. 1) , noch die darauf verwei sende Bestätigung der Arbeitgeberin vom 15. April 2015 (Urk. 7/12) betreffend Vereinbarung eines variierenden Arbeitspensums

(welche im Widerspruch

zu ihren am 21. April 2015 gemachten Angaben [Urk. 7/11

Ziff.

E. 5

meldete sie sich – für eine Vermittelbarkeit von 50 % – zur Arbeitsvermittlung an (Urk. 7/1), und am 9. April 2015 stellte sie Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. April 2015 (Urk. 7/3).

Ab diesem Datum und noch bis 30. September 2015

war die Versicherte – i m Zwischen ver dienst –

erneut beziehungsweise weiterhin in einem bis 30. September 2015 be fristeten Arbeitsverhältnis bei der Y.____ angestellt (Urk. 7/18-20, Urk. 7/24 f., Urk. 7/27-29 , Urk. 7/31 f., Urk. 7/34 , Urk. 7/38-40 , Urk. 7/55-62) .

Mit Schreiben vom 23. Juni 2015 (Urk. 7/30) wies X.____ die

Arbeitslosen kasse des Kantons Zürich darauf hin, dass der den

Taggeldabrech nungen vom April und Mai 2015 zu Grunde gelegte versicherte Verdienst von Fr. 5'204.-- zu tief sei , und ersuchte sie um entsprechende Korrektur beziehungsweise Erlass einer anfechtbaren Verfügung. Die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich hielt daraufhin mit Verfügung vom 23. Juli 2015 (Urk. 7/36) am versicherten Verdienst in Höhe von Fr. 5'204.-- fest. Die gegen diesen En tscheid von der Versicherten am 28. August 2015 erhobene Einsprache (Urk. 7/41) wies sie am 20. Oktober 2015 ab (Urk. 2). 2.

Gegen diesen Einspracheentscheid (Urk. 2) erhob X.____ am 10. November 2015 Beschwerde mit dem Antrag, es sei ein versicherter Ver dienst von Fr. 7'035.25 festzusetzen (Urk. 1 S. 1). Die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich schloss am 16. Dezember 2015 auf Abweisung der Beschwerde (vgl. Beschwerdeantwort, Urk. 6), was der Beschwerdeführerin am 21. Dezember 2015 zur Kenntnis gebracht wurde (Urk. 9).

Auf die Ausführungen der Parteien und die eingereichten Unterlagen ist, soweit für die Entscheidungsfindung erforderlich, in den nachstehenden Erwägungen ein zugehen. Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

E. 6

] steht) etwas zu ändern.

So ist d ie – im in den letzten sechs Monaten vor Eintritt der kontrol lierten Arbeitslosigkeit geltenden (unbefristeten) Arbeitsvertrag vom 25. September 2014 (Urk. 7/8) nicht vorhandene – entsprechende Klausel dahin gehend zu interpretieren, dass die Beschwerdeführerin sich grundsätzlich auch bereit erklärte, bei Bedarf Überstunden zu leisten. Dass diese jeweils (teilweise erst drei Monate später) ohne Zuschlag vergütet wurden, lässt – entgegen den entsprechenden Ausführungen der Beschwerdeführerin (Urk. 1 S. 2) – nicht auf von der arbeitsvertraglichen Regelung abweichende mündliche Pensenverein barungen schliessen (vgl. hiezu

Urteil des Bundesgerichts 8C_83/2013 vom 17. Juni 2013 E. 4.2. 1 mit Hinweisen). Die Ausserachtlassung des für die ein 50%-Pensum übersteigende Beschäftigung ausgerichtetes Entgelts bei der Ermittlung des versicherten Verdiensts (Urk. 2) ist demnach nicht zu beanstanden. 3.3

Der den Taggeldabrechnungen zu Grunde gelegte versicherte Verdienst erwies sich im Übrigen selbst dann als richtig, wenn man davon ausginge, dass auch die eine wöchentliche Arbeitszeit von 21 Stunden übersteigende Beschäftigung im Rahmen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit geleistet und demnach auch der dafür erzielte Lohn Bestandteil des versicherten Verdiensts sei. Angesichtes des

Umstandes, dass die Beschwerdeführerin sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) lediglich für eine Vermittelbarkeit von 50 % anmeldete (Urk. 7/1, Urk. 7/3 S. 3), wäre in diesem Fall nämlich zu beachten, dass sich der anrechenbare Arbeitsausfall

grundsätzlich im Verhältnis zum letzten Arbeitsverhältnis vor Eintritt der (Teil-)Arbeitslosigkeit bestimmt. Massgebend ist, was die versicherte Person

„an Verdienst einbringender Arbeitszeit verloren hat“, und in welchem zeitlichen Umfang sie bereit, berechtigt und in der Lage ist, eine zumutbare Arbeit aufzunehmen.

Arbeitnehmer, die nach dem Verlust der bisherigen Stelle, aus welchen Gründen auch immer, zwar bereit sind, eine zumutbare Arbeit anzunehmen, im Unterschied zu vorher jedoch nur noch in reduziertem Umfang, erleiden einen bloss teilweisen Arbeitsausfall. Betrug bei spielsweise die Normalarbeitszeit 42 Stunden in der Woche und möchte der ganz arbeitslose Versicherte lediglich noch an drei Tagen zu acht Stunden wöchentlich arbeiten, ist der tatsächliche Arbeitsausfall (42 Wochenstunden) nur im Umfang von 24/42 (oder in Prozenten eines Ganzarbeitspensums ausgedrückt zu rund 57%) anrechenbar und der Taggeldanspruch entsprechend zu kürzen. Hingegen ist der Arbeitsausfall total und wird der Anspruch auf das volle Taggeld nicht geschmälert, wenn der Arbeitslose lediglich eine Teilzeitschäftigung ausgeübt hatte und nach dem Verlust dieser Stelle eine andere Tätigkeit im selben zeitlichen Umfang sucht. Die Kürzung des Taggeldanspruches bei einem lediglich teilweise anrechenbaren Arbeitsausfall erfolgt durch eine entsprechende Reduktion des der Entschädigungsbemessung zu Grunde liegenden versicherten Verdiensts (vgl. etwa Urteil des Bundesgerichts 8C_766/2015 vom 23. Februar 2016 E. 2 mit Hinweisen).

Bei der Beschwerdeführerin ergäbe sich unter Annahme eines zuvor über 50 % (Urk. 7/1) liegenden vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad und angesichts der Suche einer Stelle lediglich im 50%-Pensum bei entsprechender Kürzung ein für die Taggeldbemessung massgebender – dem von der Beschwerdegegnerin, (wie dargelegt zu Recht) ausgehend von einem vertraglich vereinbarten Pensum von 50 % und darüber hinaus geleisteten Überstunden, ermittelten Verdienst entsprechender – Betrag von Fr. 5'204.--.

Der angefochtene Einspracheentscheid erweist sich demgemäss (diesbezüglich) als rechtens, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist. 3.4

3.4.1

Im Hinblick auf die Anspruchsberechtigung bleibt zu bemerken, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin dann nicht als teilweise erwerbslos gilt, wenn die normale Arbeitszeit vorübergehend verkürzt wurde (Kurzarbeit; Art. 10 Abs. 2 bis AVIG).

Das Teilzeitarbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin wurde seitens der Arbeitgeberin am 18. Dezember 2014 unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist per 31. März 2015 aufgelöst (Urk. 7/9, Urk. 7/11). Gemäss Angabe der Beschwerdeführerin leistete sie den letzten Arbeitstag am 9. April 2015 (Urk. 7/3). Der Bescheinigung über Zwischenverdienst vom 4. Mai 2015 betreffend den Kontrollmonat April 2015 ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei der nämlichen Arbeitgeberin in einem bis 30. September 2015 befristeten Arbeitsverhältnis mit einem Pensum von 20 % weiterbeschäftigt wurde (Urk. 7/19). Unter diesen Umständen stellt sich die Frage, ob die Beschwerdeführerin überhaupt als teilweise arbeitslos gilt oder ob die normale Arbeitszeit vorübergehend verkürzt wurde.

Im Weiteren fällt auf, dass die Beschwerdeführerin unstreitig mit ihrer seit 7. Oktober 2011 im Handelsregister eingetragenen Einzelunternehmung A.____ (Urk. 7/4) eine auf Dauer ausgerichtete selbständige Erwerbstätigkeit betreibt. Im entsprechenden Fragebogen (Urk. 7/26) gab sie dazu an, sie habe keine fixe Arbeitszeit gehabt, sondern zwischen null und achtzig Stunden im Monat gearbeitet. Wann sie während der Arbeitslosigkeit die selbständige Erwerbstätigkeit ausübt, deklarierte sie im Fragebogen nicht. Ihre Angaben zu den einzelnen Kontrollperioden erschöpfen sich sodann im Hinweis, sie habe diese im Rahmen ihrer Selbständigkeit im Nebenerwerb ausgeübt (Urk. 7/25, Urk. 7/31, Urk. 7/38, Urk. 7/57, Urk. 7/60, Urk. 7/64). Zu dieser Tätigkeit sind ausser dem Fragebogen keine Abklärungen aktenkundig.

Festzuhalten bleibt diesbezüglich, dass andauernd selbständig erwerbende Personen in der Regel bereits von vornherein vom Arbeitslosentaggeldbezug ausgeschlossen sind. Die Anwendung der Rechtsprechung gemäss BGE 123

V 234, wonach eine Überprüfung des Anspruchs auf Arbeitslosenentschädigung unter dem Gesichtspunkt der rechtsmissbräuchlichen Gesetzesumgehung möglich sein muss, rechtfertigt sich gleichermassen bei selbständig Erwerbstätigen, welche sich zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung anmelden. Dabei ist massgebend, ob der Status des Selbständigerwerbenden mit dem Ziel dauernder wirtschaftlicher und unternehmerischer Unabhängigkeit aufgenommen und bei behalten wird. Es ist nicht Aufgabe der Arbeitslosenversicherung, die in solchen Fällen anfänglich fehlenden Einnahmen zu ersetzen. Rechtsprechungsgemäss ist sodann nicht relevant, ob effektiv für die Firma eine Tätigkeit ausgeübt oder ein Einkommen erwirtschaftet wurde (Urteil des Bundesgerichts 8C_81/2009 vom 27. August 2009 E. 3.3 mit zahlreichen Hinweisen). Zudem ist die Dauerhaftigkeit der selbständigen Erwerbstätigkeit insofern von Bedeutung, als sie allenfalls die Vermittlungsfähigkeit in Frage stellt. Übt eine versicherte Person während ihrer Arbeitslosigkeit eine selbständige Erwerbstätigkeit aus, ist die Vermittlungsfähigkeit nur solange gegeben, als die selbständige Erwerbstätigkeit ausserhalb der normalen Arbeitszeit ausgeübt werden kann (Urteil des Bundesgerichts 8C_672/2012 vom 5. Dezember 2012 E. 2).

Die Beschwerdeführerin übt ihre selbständige Erwerbstätigkeit mangels einer weiteren vollzeitigen Erwerbstätigkeit - entgegen ihrer Auffassung - nicht im Nebenerwerb, sondern im Rahmen einer teilzeitlichen Selbständigkeit aus. Diese kann im Rahmen der Anspruchsvoraussetzungen (Versicherteneigenschaft, Vermittlungsfähigkeit) - anders als ein Nebenerwerb - nicht einfach unbeachtlich bleiben. 3.4.2

Nach dem Gesagten ergibt sich, dass die Vermittlungsfähigkeit der Beschwerdeführerin bislang nicht vollständig geprüft wurde. Aus dem diesbezüglich unvollständig abgeklärten Sachverhalt resultiert möglicherweise eine unzutreffende rechtliche Würdigung der Anspruchsberechtigung

der Beschwerdeführerin.

Die Sache ist demgemäss der zuständigen kantonalen Amtsstelle zu überweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. d AVIG), damit sie die Vermittlungsfähigkeit der Beschwerdeführerin prüfe. Hiernach stellt sich weiter die Frage des Vorliegens einer teilweisen Arbeitslosigkeit und allenfalls der Anrechnung eines Zwischenverdienstes. Das Gericht erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Die Sache wird dem Amt für Wirtschaft und Arbeit überwiesen, damit es die Vermittlungsfähigkeit der Beschwerdeführerin prüfe. 3.

Das Verfahren ist kostenlos. 4.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.____ - Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich - seco - Direktion für Arbeit - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) 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 Der VorsitzendeDie Gerichtsschreiberin GräubFischer

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