

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00219 vom 24. Januar 2023

ZH Sozialversicherungsgericht, 2023-01-24, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2022.00219

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00219 du 24 janvier 2023

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00219 del 24 gennaio 2023

Erwägungen

E. 1

6. März 2021 ging er sodann ein vom 1. Mai 2021 bis am 30. April 2022 befristetes Arbeitsverhältnis als lizenziertes Eishockeyspieler der 1. Mannschaft mit der A.____

ein (Urk. 6/49 f.), worauf

sein Arbeitspensum bei der Z.____

am 28. April 2021 per 1. Mai 2021 auf 60 %

und am 24. September 2021 per 1. Oktober 2021 auf 30 %

reduziert wurde (Urk. 6/37, Urk. 6/46).

Am 23. November 2021 kündigte die Z.____ das Arbeitsverhältnis per 31. Januar 2022 (Urk. 6/32).

Nachdem das AWA dem Versicherten am 6. Januar 2022 die Überprüfung seiner Vermittlungsfähigkeit angekündigt hatte (vgl. Urk. 6/26), unterzeichnete der Versicherte schliesslich am

7. Januar 2022 eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag mit dem A.____, worin eine Kündigungsfrist von zwei Monaten vereinbart wurde (Urk. 6/28). In der Folge verneinte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) mit Verfügung vom

3. März 2022 die Vermittlungsfähigkeit des Versicherten und damit einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung für die Zeit vom 1. Mai 2021 bis am 6. Januar 2022 (Urk. 6/7). Die vom Versicherten dagegen am 23. März 2022 erhobene (Urk. 6/8) und am 27. April 2022 ergänzte Einsprache (Urk. 6/11) wies das AWA mit Einspracheentscheid vom 19. Juli 2022 ab (Urk. 6/15 = Urk. 2).

E. 1.1

Eine der gesetzlichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ist die Vermittlungsfähigkeit (Art. 8 Abs. 1 lit. f AVIG). Gemäss Art. 15 Abs. 1 AVIG ist die arbeitslose Person vermittlungsfähig, wenn sie bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Zur Vermittlungsfähigkeit gehört demnach nicht nur die Arbeitsfähigkeit im objektiven Sinn, sondern subjektiv auch die Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen (BGE 146 V 210 E. 3.1 mit Hinweis auf BGE 125 V 51 E. 6a). Hierzu genügt die Willenshaltung oder die bloss verbal erklärte Vermittlungsbereitschaft nicht; die versicherte Person ist vielmehr gehalten, sich der öffentlichen Arbeitsvermittlung zur Verfügung zu stellen, angebotene zumutbare

Arbeit anzunehmen und sich selbst intensiv nach einer zumutbaren Stelle umzusehen (Urteil des Bundesgerichts 8C_246/2014 vom 24. Juni 2014 E. 2 mit Hinweis).

Die Frage der Vermittlungsfähigkeit ist prospektiv - das heisst von jenem Zeitpunkt aus und aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse, wie sie sich bis zum Erlass der Ablehnungsverfügung beziehungsweise des Einspracheentscheids entwickelt haben (BGE 120 V 385 E. 2; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 8C_966/2012 vom 16. April 2013 E. 4.1) - und aufgrund einer gesamthaften Würdigung der für die Anstellungschancen im Einzelfall wesentlichen, objektiven und subjektiven Faktoren zu beurteilen. Ausser dem Umfang des für die versicherte Person in Betracht fallenden Arbeitsmarktes ist auch die Art der gesuchten zumutbaren Arbeit von Bedeutung (Urteil des Bundesgerichts 8C_966/2012 vom 16. April 2013 E. 2.3 mit Hinweis).

E. 1.2

Gemäss Art. 8 Abs. 1 lit. f AVIG in Verbindung mit Art. 15 Abs. 1 AVIG hat die versicherte Person Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn sie vermittlungsfähig ist, das heisst wenn sie bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Der Begriff der Vermittlungsfähigkeit als Anspruchsvoraussetzung schliesst graduelle Abstufungen aus. Entweder ist die versicherte Person vermittlungsfähig, insbesondere bereit, eine zumutbare Arbeit im Umfang von mindestens 20 % eines Normalarbeitspensums anzunehmen, oder nicht (BGE 143 V 168 E. 2 mit Hinweis auf BGE 136 V 95 E. 5.1).

E. 1.3

Vermittlungsunfähigkeit liegt unter anderem vor, wenn eine versicherte Person aus persönlichen oder familiären Gründen ihre Arbeitskraft nicht so einsetzen kann oder will, wie es ein Arbeitgeber normalerweise verlangt. Versicherte, die im Hinblick auf anderweitige Verpflichtungen oder besondere persönliche Umstände lediglich während gewisser Tages- oder Wochenstunden sich erwerbllich betätigen wollen, sind allein deswegen noch nicht vermittlungsunfähig. Sind einer versicherten Person bei der Auswahl des Arbeitsplatzes aber so enge Grenzen gesetzt, dass das Finden einer Stelle sehr ungewiss ist, muss Vermittlungsunfähigkeit angenommen werden. Der Grund für die Einschränkung in den Arbeitsmöglichkeiten spielt dabei keine Rolle (BGE 123 V 214 E. 3, 120 V 385 E. 3a mit Hinweisen; Urteile des Bundesgerichts 8C_577/2019 vom 13. Oktober 2020 E. 4.1, 8C_922/2014 vom 20. Mai 2015 E. 4.1, 8C_714/2014 vom 26. März 2015 E. 2.2).

Bei Ausübung einer unselbständigen oder selbständigen Zwischenverdiensttätigkeit muss die Vermittlungsfähigkeit grundsätzlich gegeben sein. Die versicherte Person muss bereit und in der Lage sein, die Arbeitslosigkeit zu beenden, d. h. den Zwischenverdienst bei Auffinden oder Zuweisung einer zumutbaren Arbeit nehmertätigkeit so schnell wie möglich - das heisst unter Wahrung der Kündigungsbestimmungen oder einer angemessenen Reaktionszeit für die Aufgabe eines selbständigen Zwischenverdienstes - aufzugeben. Die Vermittlungsfähigkeit kann nicht mit der Begründung verneint werden, diese sei wegen der zeitlichen Beanspruchung durch die Zwischenverdienstbeschäftigung nicht gegeben (Urteil des damaligen Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 135/98 vom 5. Juni 2001). 1.4

Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen.

Ungenügende Arbeitsbemühungen können nicht nur eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG nach sich ziehen, sondern auch zur Verneinung der Vermittlungsfähigkeit führen (BGE 112 V 215 E. 1b mit Hinweisen). Fehlende Vermittlungsfähigkeit darf aber nicht allein aus dem Umstand geschlossen werden, dass unzureichende Stellenbemühungen unternommen werden. Selbst dürftige Bemühungen um eine neue Stelle sind in der Regel nur Ausdruck mangelhafter Erfüllung der gesetzlichen Schadenminderungspflicht und nicht Folge davon, dass die versicherte Person effektiv gar keine neue Anstellung finden will. Für die Annahme fehlender Vermittlungsbereitschaft aufgrund ungenügender Stellensuche bedarf es daher qualifizierter Gründe (BGE 146 V 210 E. 5.3 mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts 8C_966/2012 vom 16. April 2013 E. 2.2). Zu bejahen sind solche Gründe bei fortwährend ungenügenden Suchbemühungen insbesondere, wenn zuvor bereits Einstellungen wegen mangelhaften Arbeitsbemühungen erfolgten. Auch die wiederholte Ablehnung zumutbarer Arbeit oder die Beschränkung der Suchbemühungen auf den bisherigen Berufsbereich trotz fehlender Anstellungschancen kann die Verneinung der Vermittlungsfähigkeit und damit den Ausschluss vom Anspruch auf Arbeitslosentaggelder rechtfertigen (vgl. Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], 3. Auflage, Basel 2015, S. 2348 f. Rz 272 f. mit zahlreichen Hinweisen auf die Praxis).

E. 2

S. 5).

E. 2.1

Der Beschwerdegegner begründete den angefochtenen Einspracheentscheid damit, dass der Beschwerdeführer gemäss Arbeitsvertrag vom 16. März 2021 ab dem 1. Mai 2021 in einem bis am 30. April 2022 befristeten Arbeitsverhältnis mit der A.____ gestanden habe. Eine solche Tätigkeit stelle grundsätzlich einen Zwischenverdienst dar. Bei Ausübung einer Zwischenverdiensttätigkeit müsse die Vermittlungsfähigkeit grundsätzlich gegeben sein. Am 6. Januar 2022 sei dem Beschwerdeführer die Überprüfung seiner Vermittlungsfähigkeit angekündigt worden. Lediglich einen Tag später habe er sich mittels Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag mit der A.____ eine Kündigungsfrist von zwei Monaten (jeweils auf Ende Monat) ausbedungen. Dies ändere jedoch nichts daran, dass der befristete Vertrag während der gesamten Anstellungsdauer grundsätzlich nicht aufgelöst werden könne und gemäss Zusatzvereinbarung im Falle einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsvertrages pauschale Schadenersatzzahlungen in erheblicher Höhe vorgesehen gewesen seien. Der Beschwerdeführer habe in seiner Stellungnahme vom 20. Februar 2022 denn auch explizit darauf hingewiesen, dass er die ihm von der Z.____ angebotene Vollzeitstelle aufgrund der bestehenden Kündigungsfrist von zwei Monaten nicht annehmen könne. Gleichzeitig habe er jedoch angegeben, dass ein sofortiger Stellenwechsel möglich gewesen wäre, sofern er in der Zeit vom 1. Mai 2021 bis am 6. Januar 2022 eine unbefristete Vollzeitstelle ausserhalb des Eishockeys erhalten hätte, da der A.____ die Freigabe bewilligt hätte. Dies hätte laut dem Beschwerdeführer zwar eine Konventionalstrafe zur Folge gehabt, die er jedoch in Kauf genommen hätte. Daraus müsse geschlossen werden, dass es zwar grundsätzlich möglich gewesen wäre, der Beschwerdeführer jedoch nicht bereit gewesen sei, die fragliche Vollzeitstelle bei der Z.____ anzunehmen, obwohl er dazu verpflichtet gewesen wäre. Es sei durchaus nachvollziehbar, dass er am damaligen Stellenangebot nicht interessiert gewesen sei beziehungsweise die Annahme einer Stelle ausserhalb des Eishockeys gar nicht in seinem Interesse gelegen

habe. Dies vertrage sich jedoch nicht mit der ihm obliegenden Schadenminderungspflicht, wonach er grundsätzlich verpflichtet sei, unverzüglich jede zumutbare Arbeit anzunehmen (Urk.

E. 2.2

Der Beschwerdeführer brachte dagegen vor, aus dem Mailverkehr mit der Arbeitslosenkasse ergebe sich klar, dass er diese über die Möglichkeit der Anstellung beim A.____ und die damit verbundene Reduktion der Anstellung bei Z.____ auf 60 % orientiert habe. Er habe ihr den Vertrag mit dem

A.____

geschickt und um eine Beurteilung gebeten, worauf die Kasse nicht mehr reagiert habe. Daraus und insbesondere auch aus der Bestätigung der Kasse, wonach es grundsätzlich möglich sei, für zwei Arbeitgeber im Zwischenverdienst zu arbeiten, habe er nach Treu und Glauben annehmen dürfen, dass

das neue Arrangement auch aus Sicht der Kasse in Ordnung sei. Die nachträgliche Aberkennung der Vermittlungsfähigkeit sei ein eklatanter Verstoss gegen Treu und Glauben (Urk. 1 S. 4).

Weiter habe er trotz der Zwischenverdiensttätigkeiten regelmässig und intensiv nach einer Anstellung gesucht und hätte eine solche auch annehmen können, wenn er eine gefunden hätte. Aus den Akten ergebe sich, dass der A.____ sofort bereit gewesen sei, ihn mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten aus dem Vertrag zu entlassen. Diese Zusatzvereinbarung hätte letzterer auf Wunsch jederzeit auch vorher abgeschlossen . Es sei daher faktisch davon auszugehen, dass er beim A.____

immer eine Kündigungsfrist von zwei Monaten gehabt hätte. Zudem hätte er den Vertrag auch ohne gravierende Konsequenzen fristlos auflösen können. Es könne sogar davon ausgegangen werden, dass der Club einer sofortigen Auflösung zugestimmt hätte, mindestens aber mit einer zweimonatigen Kündigungsfrist einverstanden gewesen wäre, wenn er eine neue Anstellung gefunden hätte (Urk. 1 S. 5).

Ein seriöses Angebot der Z.____ , ab August wieder 100 % zu arbeiten , habe es zudem nie gegeben, er sei lediglich zwischen Tür und Angel angefragt worden, ob er Interesse habe. Da er dabei weniger verdient hätte, als bei der Kombination A.____ / Z.____ , habe er darauf verzichtet. Nie sei die Rede davon gewesen, dass die 60%-Stelle reduziert oder gar aufgehoben werde, wenn er die 100%-Stelle nicht annehme . Der Vertrag mit dem A.____ sei nicht der Grund gewesen, weshalb er auf das vage Angebot nicht reagiert habe, sondern dessen Unbestimmtheit und die Verdiensteinbusse. Die Pensumsreduktion und die nachfolgende Kündigung seien gegen seinen ausdrücklichen Willen geschehen. Die Ausführungen, wonach er sich auf die Eishockeykarriere habe konzentrieren wollen , seien falsch, eine alleinige Anstellung beim A.____

habe nie in Frage gestanden. Dass mit ihm nie eine ernsthafte Diskussion betreffend die Konsequenzen einer Ablehnung der 100%-Stelle geführt worden sei, beweise auch der Umstand, dass im Personaldossier von Z.____

keine solche Besprechung dokumentiert sei. Grundsätzlich hätten die Umstände des Angebots von Z.____ , dessen Ablehnung und Kündigung mit der Frage der Vermittlungsfähigkeit nichts zu tun, sondern stelle sich einzig die Frage, ob die Annahme

der Stelle beim A.____ zur Vermittlungsunfähigkeit geführt habe (Urk. 1 S. 6).

E. 2.3

Strittig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer vom 1. Mai 2021 bis am 6. Januar 2022 - mithin ab dem Zeitpunkt des Stellenantritts beim A.____ bis zu Vereinbarung einer zweimonatigen Kündigungsfrist - vermittlungsfähig im Sinne von Art. 8 Abs. 1 lit. a in Verbindung mit

Art. 15 Abs. 1 AVIG war.

E. 3

2.1

Hinsichtlich der objektiven Seite der Vermittlungsfähigkeit - mithin der Frage, ob der Beschwerdeführer in der Lage war, eine zumutbare Arbeit anzunehmen - geht der Beschwerdegegner davon aus, dass dies aufgrund der vertraglichen Bindung mit dem A.____ zumindest bis und mit am 6. Januar 2022 nicht der Fall war, da für eine vorzeitige Vertragsauflösung das Einverständnis des A.____

erforderlich gewesen wäre oder der Beschwerdeführer andernfalls eine pauschale Schadenersatzzahlung in erheblicher Höhe hätte entrichten müssen (Urk. 2 S.

E. 3.1

Der

Beschwerdegegner ging im angefochtenen Einspracheentscheid aufgrund der Ablehnung einer von der Z.____

angebotenen Vollzeitstelle durch den Beschwerdeführer davon aus, dass dieser nicht bereit gewesen sei, die fragliche Stelle beziehungsweise allgemein eine Stelle ausserhalb des Eishockeys anzunehmen, obwohl er dazu verpflichtet gewesen wäre (Urk. 2 S. 4 f.), und verneinte somit dessen Vermittlungsbereitschaft, mithin die subjektive Seite der Vermittlungsfähigkeit.

Die wiederholte Verletzung von arbeitslosenversicherungsrechtlichen Pflichten wie zum Beispiel die mehrfache Ablehnung einer zumutbaren Stelle,

kann zwar dazu führen, dass von einer fehlenden Vermittlungsbereitschaft auszugehen ist. Dies kann jedoch nicht leicht hin angenommen werden (vgl. E. 1.3). Die einmalige Ablehnung eines Stellenangebotes reicht

jedoch jedenfalls - unabhängig von den genauen Umständen - nicht aus, um die subjektive Vermittlungsfähigkeit ohne Weiteres zu verneinen. Nur im Wiederholungsfall oder bei anderweitig fortdauernden ungenügenden Suchbemühungen wären allenfalls Zweifel an der Vermittlungsbereitschaft angebracht. Da der Beschwerdeführer indessen im Übrigen soweit ersichtlich stets genügende Arbeitsbemühungen erbracht hat und sich insbesondere nicht nur auf Stellen im Eishockeybereich beworben hat, sondern auch auf solche im kaufmännischen Bereich (Urk. 6/79 ff.) - wofür er auch über die entsprechende Ausbildung verfügt (Urk. 6/106) -, liegen nicht genügend Anhaltspunkte vor,

um die Vermittlungsbereitschaft des Beschwerdeführers in Zweifel zu ziehen. Die subjektive Komponente der Vermittlungsfähigkeit ist somit zu bejahen.

E. 5

AVIV) anzunehmen, (BGE 146 V 210 E. 3.2; 143 V 168 E. 2 mit Hinweisen), wäre die objektive Vermittlungsfähigkeit bereits aus diesem Grund zu bejahen. 3. 2. 3

Des Weiteren ist mit dem

Beschwerdeführer (Urk. 6/8/4) davon auszugehen, dass die bei einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Ziffer 4.14 der Zusatzvereinbarungen zu leistende pauschale Schadenersatzzahlung

in erheblicher Höhe (Urk. 6/50/7) tatsächlich nur im Falle eines Clubwechsels angefallen wäre und nicht bei einer Vertragsauflösung aus anderen Gründen. Denn Ziffer 4.14 der Zusatzvereinbarungen verweist auf das Reglement über die Spielregistrierung, die Registrierungsgebühr und die Ausbildungsentschädigung der Swiss Ice Hockey Federation

(SIHF), in dessen Art. 29 einzig Konventionalstrafen für die vorzeitige Auflösung von bestehenden Arbeitsverhältnissen mit der Absicht, mit einem anderen Club einen Arbeitsvertrag abzuschliessen, festgelegt werden (online abrufbar unter: <https://m.sihf.ch/de/leagues-cup/reglemente-weisungen/spielbetrieb/> zuletzt besucht am 5. Januar 2023), von anderen Auflösungsgründen ist nicht die Rede. Somit wären im Falle einer vorzeitigen Vertragsauflösung ohne wichtigen Grund und ohne Freigabe des A.____ die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen des OR anwendbar, gemäss dessen Art. 337d der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine Entschädigung in der Höhe eines Viertels des Lohnes für einen Monat zu bezahlen und ihm weiteren Schaden zu ersetzen hätte.

Somit ist davon auszugehen, dass es dem Beschwerdeführer grundsätzlich ohne gravierende Folgen möglich gewesen wäre, den Vertrag vorzeitig zu beenden. Ob er die

dabei allenfalls entstehenden Konsequenzen - wie er es geltend macht (Urk. 6/8/4) - tatsächlich in Kauf genommen hätte, kann jedoch offen bleiben, denn gemäss Ziff. B234 der AVIG-Praxis ALE genügt es für die Bejahung der Vermittlungsfähigkeit von Personen im Zwischenverdienst, wenn der Zwischenverdienst unter Wahrung der Kündigungsfrist aufgegeben werden kann, wobei auch der Beschwerdegegner im vorliegenden Fall bei der ab 7. Januar 2022 vereinbarten Kündigungsfrist von zwei Monaten ab diesem Zeitpunkt von Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers ausging (vgl. Urk. 6/4).

Der Beschwerdeführer macht diesbezüglich geltend, dass faktisch davon auszugehen sei, dass er immer eine Kündigungsfrist von zwei Monaten gehabt habe, beziehungsweise, dass er eine entsprechende Zusatzvereinbarung bereits früher hätte abschliessen können, wenn er dies gewünscht hätte (Urk. 1 S. 4 f.). Dies erscheint angesichts des Umstandes, dass der A.____ nach Ankündigung der Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers umgehend dazu bereit war, eine zweimonatige Kündigungsfrist zu vereinbaren (Urk. 6/28, vgl. Urk. 6/26), als überzeugend. Es ist davon auszugehen, dass eine solche Vereinbarung bei Auffinden einer geeigneten Stelle oder allenfalls bei einer früher erfolgten Ankündigung der Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit bereits zu einem früheren Zeitpunkt hätte abgeschlossen werden können beziehungsweise dass der A.____ bereit gewesen wäre, den Beschwerdeführer auch ohne eine vorgängige ausdrückliche Vereinbarung mit einer Kündigungsfrist von höchstens zwei Monaten aus dem Vertrag zu entlassen.

Im Übrigen stimmen auch die Angaben des Beschwerdeführers in seiner Stellungnahme zur Vermittlungsfähigkeit mit dieser Annahme überein, sprach er doch auch darin stets von

einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, insbesondere auch im Hinblick auf die Ablehnung der angebotenen Vollzeitstelle bei der Z.____ (Urk. 6/23/3). Es ist daher insgesamt davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer stets in der Lage gewesen wäre, den Vertrag mit dem A.____ mit einer Kündigungsfrist von (maximal) zwei Monaten zu kündigen und innert nützlicher Frist eine zumutbare Stelle anzunehmen. Da des Weiteren keine Hinweise dafür bestehen, dass der Beschwerdeführer nicht berechtigt gewesen wäre (vgl. Art. 15 Abs. 1 AVIG), eine zumutbare Arbeit anzunehmen, ist seine objektive Vermittlungsfähigkeit somit zu bejahen.

3. 3

Nach dem Gesagten war die Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers für den Zeitraum vom 31. Mai 2021 bis 6. Januar 2022 sowohl in objektiver als auch in subjektiver Hinsicht gegeben und er hat daher für diesen Zeitraum Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, sofern die weiteren Voraussetzungen erfüllt sind. Die Beschwerde ist daher gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 19. Juli 2022 ist aufzuheben. 4.

Nach Art. 61 lit. g des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) hat die obsiegende Beschwerde führende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Diese werden vom Gericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen. Als weitere Bemessungskriterien nennen die kantonalen Vorschriften das Mass des Obsiegens, den Zeitaufwand und die Barauslagen (§ 34 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht [GSVGer] sowie §

E. 7

der Verordnung über die Gebühren, Kosten und Entschädigungen vor dem Sozialversicherungsgericht [GebV SVGer] SVGer).

Unter Berücksichtigung dieser Kriterien ist dem anwaltlich vertretenen, obsiegen den Beschwerdeführer eine Prozessentschädigung in Höhe von Fr. 2'100.-- zuzu sprechen. Das Gericht erkennt: 1.

In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid des Amtes für Wirtschaft und Arbeit vom 19. Juli 2022 aufgehoben, und es wird festgestellt, dass der Beschwerdeführer vom

1. Mai 2021

bis am 6. Januar 2022 vermittlungsfähig ist und Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hat, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Der Beschwerdegegner wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer eine Prozessentschädigung von Fr. 2'100.-- (inkl. Barauslagen und MWSt) zu bezahlen. 4.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwalt Dr. Kurt Meier - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) - seco - Direktion für Arbeit sowie an: - Arbeitslosenkasse 01 000 Zürich 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 Bundesge

setzes 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 1 5. Juli bis und mit 1 5. August sowie vom 1 8. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzu stellen.

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 Vorsitzende Die Gerichtsschreiberin FehrEngesser

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