

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00035 vom 23. Juli 2024

ZH Sozialversicherungsgericht, 2024-07-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00035

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00035 du 23 juillet 2024

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00035 del 23 luglio 2024

Erwägungen

E. 1

4. Dezember

2023 verneinte die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich (ALK)

einen Anspruch der Versicherten auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 4. Juli

2023 wegen Nichterfüllung der Beitragszeit (Urk. 9/64-66).

X.____

erhob dagegen am 9. Januar 2024 Einsprache (Urk. 9/

E. 1.1

Nach Art. 9 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) gelten - soweit das Gesetz nichts anderes vorsieht - für den Leistungsbezug und für die Beitragszeit zweijährige

Rahmenfristen. Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug beginnt mit dem ersten Tag, für den sämtliche Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind (Art. 9

Abs. 2 AVIG), und die Rahmenfrist für die Beitragszeit beginnt zwei Jahre vor diesem Tag (Art. 9 Abs. 3 AVIG).

Eine der gesetzlichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung besteht darin, dass die versicherte Person die Beitragszeit erfüllt hat (Art. 8 Abs. 1 lit. e AVIG). Die Beitragszeit hat erfüllt, wer innerhalb der dafür vorgesehenen Rahmenfrist für die Beitragszeit (Art. 9 Abs. 3 AVIG) während mindestens zwölf Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat (Art. 13 Abs. 1 AVIG).

E. 1.2

Gemäss Art. 11 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) zählt jeder volle Kalendermonat, in dem die versicherte Person beitragspflichtig ist, als Beitragsmonat (Abs. 1). Bei angebrochenen Kalendermonaten (Beginn oder Ende der ausgeübten Beschäftigung im Laufe des Monats) werden Beitragszeiten, die nicht einen vollen Kalendermonat umfassen, zusammengezählt, wobei je 30 Kalendertage als ein Beitragsmonat gelten (Abs. 2). Da für die Ermittlung der Beitragszeit somit nicht die Beitragstage - also die Tage, an welchen die versicherte Person tatsächlich einer beitragspflichtigen Beschäftigung nachgegangen ist -, sondern die Kalendertage massgebend sind, müssen Erstere in Kalendertage umgerechnet werden, wozu praxismässig ein Umrechnungsfaktor 1,4 verwendet wird (BGE 122 V 256 E. 2a mit

Hinweisen , AVIG-Praxis ALE des Staatssekretariats für Wirtschaft [seco] Rz .
B149 f.).

E. 1.3.1

vorstehend) . Dies wurde beispielsweise bei einem Versicherten bejaht , welcher innerhalb der ab 2 6. Juni 2005 bis 2 5. Juni 2007 dauernden Rahmenfrist für die Beitragszeit drei Arbeitseinsätze hatte: vom 12.

Oktober bis 4. November 2005, vom 1 5. März bis 1 9. Mai 2006 und vom 1 8. September 2006 bis 3 1. Mai 200 7. Da diese Einsätze alle im Rahmen des durch Vertrag vom 16.

Dezember 2002 begründeten Teilzeitarbeitsverhältnisses auf Abruf erfolgten, war jeder Monat, in welchem jener Beschwerdeführer einen Einsatz hatte, als

ganzer Beitragsmonat zu berücksichtigen. Dies obwohl zwischen den verschiedenen Arbeitseinsätzen Beschäftigungslücken von teils mehreren Kalendermonaten lagen (Urteil des Bundesgerichts 8C_836/2008 vom 2 9. Januar

2009 E. 3.2-3.3). Dies gilt rechtsprechungsgemäss selbst dann, wenn das Abstellen auf den Beitragsmonat als massgebendes Kriterium dazu führt, dass eine versicherte Person mit zwölf Arbeitstagen verteilt auf zwölf Monate innert der zweijährigen Rahmenfrist die Beitragszeit erfüllt (Urteil des Bundesgerichts 8C_20/2008 vom 2 6. August 2008 E. 4.2) .

Teilzeitarbeit kann demnach

auch dann vorliegen, wenn die Arbeitsleistung nicht in zusammenhängenden Zeitabschnitten erfolgt . Weiter wurde Teilzeitbeschäftigung in einem Fall angenommen, in dem sich der Versicherte im Rahmen einer über den einzelnen Arbeitseinsatz hinausgreifenden vertraglichen Bindung verpflichtet hatte, sich während einer nicht bestimmten Dauer zur Arbeitsleistung auf Abruf bereitzuhalten .

Werden die Begriffe «Arbeitsverhältnis» (Art. 10 AVIG) und «Teilzeitbeschäftigung» (Art. 10 AVIG, Art.

E. 1.3.2

Beruhend die Einsätze beim gleichen Arbeitgeber jeweils auf verschiedenen, voneinander unabhängigen Arbeitsverträgen (zum Beispiel Einsatzverträge von Temporärarbeitnehmenden), sind diese Einsätze als eigenständige Arbeitsverhältnisse zu betrachten. In diesen Fällen erfolgt eine allfällige Proratisierung der Kalendermonate für die Ermittlung der Beitragszeit zu Beginn und am Ende von jedem Arbeitseinsatz (AVIG-Praxis ALE, Rz . B150b). 2.

2.1

Die Beschwerdegegnerin erwog im Einspracheentscheid vom 3 1. Januar 2024, während der massgebenden Rahmenfrist für die Beitragszeit vom 4. Juli 2021 bis 3. Juli 2023 weise die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Beschäftigung für

die

Z.____ vom 3. Juli 2021 bis 3 0. April 2022 eine Beitragszeit von 9,933

Monaten auf. Hinsichtlich der tageweise für die A.____ GmbH ausgeübten Tätigkeit stellte sie sich auf den Standpunkt, es handle sich um

Einsätze beim selben Arbeitgeber, welche laut Ziffer 2 des (Rahmen-) Arbeitsvertrags auf verschiedene, voneinander unabhängigen Arbeitsverträgen basierten. Daher seien die Einsätze jeweils als eigenständige Arbeitsverhältnisse zu betrachten und es habe eine Proratisierung der Kalendermonate zu erfolgen (Urk. 2 S. 3). Unter Mitberücksichtigung der beitragspflichtigen Beschäftigung für

die A.____ GmbH resultierten total 10,167 Beitragsmonate, womit die erforderlichen zwölf Monate nicht erreicht würden und die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 4. Juli 2023 habe (Urk. 2 S. 4). 2.2

Die Beschwerdeführerin wendet in ihrer Beschwerde vom 24. Februar 2024 zusammengefasst dagegen ein, sie sei gemäss Punkt 3.5 des Arbeitsvertrags mit der A.____ GmbH verpflichtet gewesen, mindestens vier ArtNights pro Monat durchzuführen, wobei die Arbeitgeberin über deren Durchführung entscheide. Innerhalb dieses Anstellungsvertrags habe es für die einzelnen ArtNights nur in dem Sinne Einzelverträge gegeben, als Zeit und Ort variiert hätten. Demnach seien ihr die Monate Mai, Juni und Juli 2022 als Beitragszeit anzurechnen (Urk. 1). 3.

3.1

Strittig und zu prüfen ist der Anspruch der Beschwerdeführerin auf Arbeitslosenentschädigung und in diesem Rahmen die Frage, ob sie die Mindestbeitragszeit von 12 Monaten innerhalb der Rahmenfrist für die Beitragszeit erfüllt hat.

Die massgebende Rahmenfrist für die Beitragszeit (Art. 9 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 9 Abs. 1 und Abs. 2 AVIG) lief vorliegend unbestritten von 4. Juli 2021 bis 3. Juli 2023. Ebenso unbestritten ist, dass aufgrund des bei Beginn der Rahmenfrist laufenden und bis 30. April 2022 andauernden Arbeitsverhältnisses mit der Stiftung Z.____ eine Beitragszeit von 9,933 Monaten gegeben ist, was mit der Aktenlage übereinstimmt (Urk. 2 S. 3, Urk. 9/65, Urk. 9/123-124). 3.2

Hinsichtlich der Tätigkeit für die A.____ GmbH kommt es für die Ermittlung der Anzahl Beitragsmonate darauf an, ob die Arbeitsleistung, welche sich auf mehrere in zeitlichem Abstand voneinander erbrachte Einsätze verteilte, im Rahmen eines einzigen (Teilzeit-)Arbeitsverhältnisses erbracht wurde oder ob von Einzeleinsätzen mit je neuem Arbeitsvertrag auszugehen ist (BGE 121 V 165 E).

2c/cc ;

Urteile des Bundesgerichts 8C_87/2023 vom 14. September 2023 E. 2.3, 8C_20/2008 vom 26. August 2008 E. 4.1, je mit Hinweisen, sowie vorstehende E. 1.3).

3.3

Die Beschwerdeführerin hat im Juni 2021 mit der A.____ GmbH einen 13seitigen Rahmenarbeitsvertrag über die nebenberufliche Durchführung von ArtNights abgeschlossen (Urk. 6/1 = Urk. 9/51-63). Ziffer 2.2 des Vertrags ist zu entnehmen, es sei grundsätzlich Sache der Arbeitnehmer, der Arbeitgeberin die Durchführung bestimmter ArtNights vorzuschlagen. Die vom Arbeitnehmer vorgeschlagenen ArtNights würden von der Arbeitgeberin geprüft und genehmigt. Mit der Genehmigung durch die Arbeitgeberin komme für jede ArtNight ein

Einzelarbeitsvertrag zu Stande, in welchem Thema, Ort und Zeit der durchzuführenden ArtNight gesondert geregelt würden (Urk. 9/52; vgl. ferner Ziff. 3.3.1, Urk. 9/53). Die Vergütung ist hingegen bereits im Rahmenarbeitsvertrag festgehalten (Urk. 9/57-58 Ziff. 7). In Ziffer 3.5 des Rahmenarbeitsvertrags vereinbarten die Parteien zudem, dass der Arbeitnehmer mindestens vier ArtNights pro Monat durchzuführen hat und pro Kalenderjahr maximal 70 Anlässe durchführen kann (Urk. 9/54). Der Rahmenarbeitsvertrag

kann gekündigt werden, für mit Einzelarbeitsvertrag vereinbarte ArtNights besteht demgegenüber kein Kündigungsrecht (Urk. 9/61 Ziff. 11). Per

29. August

2022 stellte die A.____ GmbH ihren Betrieb ein (Urk. 9/38),

woraufhin

per

28. September 2022 der Konkurs über sie eröffnet wurde. Zuvor hatte die Beschwerdeführerin nach Beendigung ihres

Arbeitsverhältnisses mit der Stiftung Z.____

per Ende April 2022 (Urk. 9/123 124) im Mai 2022 am 3., am 4., am 8. sowie am 19. je einen Anlass durchgeführt (Urk. 9/6-7), im Juni 2022 einen am 11. (Urk. 9/6) sowie im Juli

2022 je einen am 12. und am 19. (Urk. 9/5). 3.4

In der AVIG-Praxis ALE wurde als Beispiel für die Notwendigkeit einer Praxistemporalisierung Temporararbeit angeführt (vgl. E. 1.3.2 vorstehend). Unter Temporararbeit versteht man die Hauptform des Personalverleihs, also des Zurverfügungstellens von Arbeitskräften durch einen Arbeitgeber an eine andere Unternehmung, wobei ein Vertragsdreieck charakteristisch ist. Zunächst wird ein

Rahmenvertrag über die allgemeinen Arbeitsbedingungen abgeschlossen, worauf

ein vollständiger Arbeitsvertrag erst mit dem Einsatzvertrag, der die konkreten

Arbeits- und Lohnzahlungspflicht festlegt, zustande kommt (Streiff

Ullin /von

Kaenel Adrian/Rudolph Roger, in: Arbeitsvertrag, Praxis - kommentar

zu

Art. 319 362 OR, 7. Auflage 2012, N. 20 zu Art. 319; vgl. auch Urteile

des

Bundesgerichts 8C_647/2022 vom 25. Juli 2023 E. 2, 8C_403/2009 vom 1. September 2009 E. 3, wo es dabei zu Einsätzen in verschiedenen Betrieben kam).

Dementsprechend wird im Falle eines Rahmenarbeitsvertrags mit einem Personalvermittlungsbüro beziehungsweise mit einer Arbeitsvermittlungsfirma die rechtliche

Dauer des Arbeitsverhältnisses rechtsprechungsgemäss nicht durch den Rahmenarbeitsvertrag bestimmt, sondern vielmehr durch die individuellen Arbeitsverträge, mit denen der Einsatz der versicherten Person bei den verschiedenen Kundenfirmen geregelt wird (Urteile des Bundesgerichts 8C_403/2009 vom 1. September 2009 E. 3, 8C_647/2022 vom 25. Juli 2023 E. 2, je mit Hinweisen; E. 1.3.2 vorstehend).

Eine solche Konstellation ist indes vorliegend nicht gegeben, sondern die Beschwerdeführerin arbeitete immer für die A.____ GmbH, hatte sich an deren Vorgaben zu halten (Urk. 9/51-53) und wurde zu den mit ihr im Rahmen arbeitsvertrag vereinbarten Tarifen entschädigt (Urk. 9/58). Es lag kein Dreiecksverhältnis vor. 3.5

Es stellt sich daher die Frage, ob das vorliegende nebenberufliche Arbeitsverhältnis (vgl. Urk. 9/52) ein einziges Teilzeit-Arbeitsverhältnis darstellt (vgl.

E.

E. 6

, unterzeichnete Version: Urk. 9/42), woraufhin die ALK weitere Unterlagen von ihr einverlangte und erhielt (Urk. 9/34-41). Mit Einspracheentscheid vom 31. Januar 2024 wies die ALK die Einsprache vom 9.

Januar 2024 ab (Urk. 9/2933 = Urk. 2). 2.

Gegen den Einspracheentscheid vom 31. Januar 2024 erhob X.____ am 24. Februar 2024 Beschwerde und beantragte sinngemäss, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben und es sei ihr Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 4. Juli 2023

zu bejahen (Urk. 1). Die Beschwerdegegnerin schloss mit Beschwerdeantwort vom 15. März 2024 auf Abweisung der Beschwerde (Urk.

E. 8

), was der Beschwerdeführerin am 18. März 2024 angezeigt wurde (Urk.

E. 11

AVIV) als Rechtsverhältnis im schuldrechtlichen Sinne verstanden, kann auf die gesetzliche Umschreibung in Art. 319 Abs. 2 des Bundesgesetzes es betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR) zurückgegriffen werden. Danach definiert sich Teilzeitarbeit als regelmässige Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit im Dienst des Arbeitgebers, zu der sich ein Arbeitnehmer vertraglich verpflichtet. Das Merkmal der Regelmässigkeit gilt nach herrschender Lehre nicht als begriffsnotwendig. Entscheidend ist nicht der Rhythmus, sondern allein die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Auf diese Weise lässt sich die Teilzeitarbeit gegenüber der nur vorübergehend ausgeübten Aushilfs- oder Abrufertätigkeit abgrenzen, bei der mit dem jeweiligen Einsatz ein neues Arbeitsverhältnis begründet wird (BGE 121 V 165 E. 2c/aa mit Hinweisen).

Zu unterscheiden von der Teilzeitarbeit ist also die Aushilfsarbeit. Da bei der Aushilfsarbeit sämtliche Ansprüche aus dem Gesetz, die eine gewisse Dauer des Arbeitsverhältnisses voraussetzen, verloren gehen, ist sie nur dann gerechtfertigt, wenn die Arbeitsleistung nur sehr kurzfristig oder jeweils nach grösseren Unterbrüchen mittels einer neuen Vereinbarung geleistet wird. Eine rechtsmissbräuchliche und deshalb nicht geschützte

Umgehung der gesetzlichen Bestimmungen liegt jedoch dann vor, wenn ein Arbeitsverhältnis, das über längere Zeit dauert, durch sogenannte Kettenverträge in verschiedene kurzfristige Aushilfsverhältnisse unterteilt wird

(<https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitsvertraege-und-reglemente/spezielle-arbeitsvertraege/article/aushilfsarbeit-kurze-einsaetze-richtig-regeln/> ; besucht am 24. Juni 2024) .

Die vertragliche Befristung einer Mehrzahl von Anstellungen, welche mit einer gewissen Regelmässigkeit und beim gleichen Arbeitgeber erfolgen, steht einer Qualifikation der Tätigkeit als gesamthaftes, ununterbrochenes Teilzeitarbeitsverhältnis dann nicht entgegen, wenn sich die jeweils bloss befristete Anstellung durch keine objektiven Gründe rechtfertigen lässt und auf diese Weise zum Nachteil der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zwingende gesetzliche Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts umgangen werden sollen. Als nicht gegeben erachtet wurde eine solche Konstellation, als die versicherte Person mit sehr

unterschiedlicher zeitlicher Beanspruchung pro Einsatz unterschiedlich bezeichnete Funktionen ausübte, wobei zwischen den einzelnen Tätigkeiten zudem

beachtliche Abstände lagen (Urteil des Bundesgerichts C

254/01 vom 28. August

2002 E. 3.2-3.3 mit Hinweisen).

Objektive Gründe für das Abschliessen von einzelnen Arbeitsverträgen sind vorliegend keine ersichtlich. Die Beschwerdeführerin übte immer dieselbe Tätigkeit und Funktion aus, unter denselben Rahmenbedingungen und zu denselben, im Rahmenarbeitsvertrag vereinbarten Konditionen. Zudem war der im Juni 2021 abgeschlossene Vertrag auf eine dauerhafte und regelmässige Zusammenarbeit ausgerichtet, zumal die Beschwerdeführerin verpflichtet wurde, mindestens vier

Anlässe pro Monat durchzuführen (Urk. 9/14). Insgesamt ähnelt der Vertrag damit einem einzigen Arbeitsvertrag über eine Teilzeittätigkeit auf Abruf, wie er beispielsweise bei einer Teilzeittätigkeit für die Spitex auf Abruf mit Beschäftigungslücken aufgrund eines schwankenden Bedarfs an Betreuung angenommen wurde (Urteil des Bundesgerichts 8C_412/2012 vom 15. Januar 2013 E. 3.2.1). Denn wenngleich die Beschwerdeführerin ihre Anlässe selber zu initiieren hatte (Urk. 9/13 Ziff. 3.3.1), hing ihr Zustandekommen schlussendlich von der Nachfrage und damit ebenfalls vom Bedarf ab (Urk. 9/15 Ziff. 4.1).

Um Aushilfs- und Gelegenheitsarbeit von Teilzeitarbeit abzugrenzen, sind sodann zwei charakteristische Unterschiede zu beachten: Es besteht erstens kein genereller Rahmenvertrag und damit zweitens auch keine Zusicherung wiederholter oder gar regelmässiger Beanspruchung der Arbeitskraft. Das Arbeitsverhältnis wird jeweils für den einzelnen Einsatz geschlossen und endet ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Einsatzzeit. Der Arbeitnehmer muss deshalb auch nicht abrufbereit sein. Trotz dieser reduzierten Bindung tendieren aber sogar Aushilfs- und Gelegenheitsarbeitsverträge dazu, nach wiederholten Einsätzen zu Teilzeitverträgen zu werden; der entscheidende Unterschied ist, ob wirklich die Arbeitsbedingungen bei jedem neuen Einsatz neu vereinbart werden oder ob sich ein Rahmenvertrag herausbildet, was auch stillschweigend geschehen kann (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N. 19 zu Art. 319) .

Die A.____ GmbH erachtete eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses als nötig (vgl. Urk. 9/38). Zudem konnte die Arbeitgeberin Einsätze der Arbeitneh merin nur dann ablehnen, wenn diese nicht den Vorgaben entsprechend geplant waren (Urk. 9/

E. 13

zu Art.

319) . Anders gesagt ist die Frage, ob und wie lange ein Arbeitsverhältnis bestand, aufgrund einer faktischen Betrachtungsweise zu beurteilen (Urteil des Bundesgerichts C

254/01 vom 2 8. August 2002 E. 3.2

mit Hinweis auf BGE 121 V 171 E. 2c/cc ; vgl. ferner Urteil des Bundesgerichts 8C_127/2017 vom 1 3. Juni 2017 E. 4.1, wo nicht auf die Angabe der Arbeitgeberin abgestellt wurde, wonach es nie einen Arbeitsver trag gegeben habe).

3. 7

Nach dem Gesagten lag zwischen der Beschwerdeführerin und der A.____ GmbH - insbesondere mit Blick auf die fehlende Freiheit der A.____ GmbH, die Arbeit sleistung der Beschwerdeführerin ohne Kündigung des Rahmenvertrags nicht mehr in Anspruch zu nehmen (vgl. vorstehende E. 3. 5 am Ende) - faktisch ein einziges Teilzeit-Arbeitsverhältnis vor. Massgebend für die Beitragszeit ist daher die formale Dauer des Arbeitsverhältnisses (E. 1.3 vorstehend). Dieses hatte bereits vor Mai 2022 begonnen (Urk. 9/23, Urk. 9/7-10) und endete erst nach Juli

2022 - nämlich im August 2022 (Urk. 9/38). Aufgrund der Massgeblichkeit des formalen Arbeitsverhältnisses sind daher die Monate Mai, Juni und Juli

2022 ,

in welchen die Beschwerdeführerin auch effektiv gearbeitet hat (E.

3.3

vorstehend), als ganze Beitragsmonate anzurechnen (vgl. E. 1.3.1

vorste - hend). Damit sind - zusammen mit den 9,933 Monaten für die Tätigkeit bei der Z.____

(vgl. E. 3.1 vorstehend) - 12 Monate Beitragszeit erreicht , womit sich die Mindestbeitragszeit als erfüllt erweist (E. 1.1 vorstehend) .

Dies hat zur Folge, dass die Beschwerde gutzuheissen und

der angefochtene Einspracheentscheid vom 3 1. Januar 2024 mit der Feststellung aufzuheben ist , dass die Mindestbeitragszeit in der Rahmenfrist für die Beitragszeit vom 4. Juli

2021 bis 3. Juli 2023

erfüllt ist und die Beschwerdeführerin Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hat, falls auch die übrigen Anspruchsvorausset zungen erfüllt sind .

Das Gericht erkennt: 1.

In Gutheissung der

Beschwerde wird

der angefochtene Einspracheentscheid

der Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich vom 31. Januar 2024 aufgehoben und

festgestellt, dass die Beschwerdeführerin die Mindestbeitragszeit

in der Rahmenfrist für die Beitragszeit vom 4. Juli 2021 bis 3. Juli 2023 erfüllt und Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 4. Juli 2023

hat, sofern auch die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.____ - Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich -
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 Vorsitzende Die Gerichtsschreiberin
FehrWidmer

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