

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00145

vom 7. Mai 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-05-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00145

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00145 du 7 mai 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00145 del 7 maggio 2025

Erwägungen

E. 1

X.____, geboren 1973, war seit dem 5. September 2022 bei der Y.____ AG, Z.____ angestellt, wobei sie für den Einsatzbetrieb A.____ AG als Sales Agent Springer tätig war (Urk. 7/230 f.). Am 24. Oktober 2023 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 24. November 2023 unter Hinweis auf ein Gespräch vom 5. Oktober 2023.

E. 1.1

Da der Streitwert Fr. 30'000.-- nicht übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 GSVGer).

E. 1.2

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 beziehungsweise Art. 346 Abs. 2 des Obligationenrechts voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung respektive Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, welche die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer 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 feststeht (BGE 112 V 242 E. 1; Urteile des Bundesgerichts 8C_19/2019 vom 1. April 2019 E. 2.3 f., 8C_476/2018 vom 31. Oktober 2018 E. 2.2 f., 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. Urteil des Bundesgerichts 8C_842/2008 vom 3. Februar 2009 E. 3.2 mit weiteren Hinweisen). 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_326/2014 vom 14. August 2014 E. 2, 8C_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 4.1, je mit Hinweisen).

Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten darf nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu

machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (Urteile des Bundesgerichts 8C_99/2017 vom 22. Juni 2017 E. 5.4, 8C_842/2008 vom 3. Februar

2009 E. 3.2, je mit Hinweis auf BGE 112 V 242 E. 1; zum Ganzen vgl.

auch Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2019, S. 203 ff., und Nussbaumer, Arbeitslosen - versicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], 3. Auflage, Basel 2015, S. 2515 Rz 837).

E. 1.3

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

Abs. 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30

Tage bei mittel schwerem und 31

bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV). 2.

2.1

Die Beschwerdegegnerin erwog im angefochtenen Einspracheentscheid, es sei gestützt auf die Angaben der Arbeitgeberin erstellt, dass die Beschwerdeführerin ihre Treuepflichten verletzt habe, indem sie unberechtigten Personen Rabatt auf Telefonabonnemente gewährt habe. Die Angaben der Arbeitgeberin seien glaubwürdig, ausführlich und belegt. Nach umfassender Betrachtung habe die Beschwerdeführerin

damit rechnen müssen, dass sie mit ihrem Verhalten die Kündigung riskiere. Es sei nachvollziehbar, dass die Arbeitgeberin die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin nach den erheblichen Verletzungen der arbeitsvertraglichen Pflichten als schwierig erachtet habe, so dass ihr eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin nicht zumutbar gewesen sei.

Im Übrigen hätte die Beschwerdeführerin rechtliche Schritte einleiten können, wenn sie mit den gegen sie vorgebrachten Vorwürfen im Kündigungsschreiben nicht einverstanden gewesen wäre und die Kündigung als missbräuchlich erachtet hätte. Dies habe sie jedoch nicht getan. Es stehe demnach fest, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeitgeberin durch ihr Verhalten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben und damit ihre Arbeitslosigkeit selbst verschuldet habe (Urk. 2 S. 4).

Die verfügte Einstelldauer liege im mittleren Bereich des schweren Verschuldens.

Verschuldenserschwerend sei die strafrechtliche Relevanz der Handlungen der Beschwerdeführerin berücksichtigt worden (Urk. 2 S. 5). 2.2

Die Beschwerdeführerin brachte dagegen vor, sie sei ungerecht behandelt worden, sie sei überzeugt davon, dass die Betrugsvorwürfe ihrer Arbeitgeberin nicht zutreffen würden. Die Kündigung habe zudem zu starken Gesundheitsbeeinträchtigungen geführt (Urk. 1 S. 1). 2.3

Die Beschwerdegegnerin ergänzte in der Beschwerdeantwort, aus den von der Beschwerdeführerin eingereichten Unterlagen ergebe sich nicht, dass die Erkrankungen in

einem direkten Zusammenhang mit der Kündigung stünden. Selbst wenn dies der Fall sein sollte, bleibe festzuhalten, dass die Kündigung von der Arbeitgeberin ausgesprochen worden sei und nicht von der Beschwerdeführerin, weshalb die Prüfung zu erfolgen habe, ob die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben habe oder nicht. Es sei nicht ersichtlich, wie die eingereichten Unterlagen belegen sollten, dass die Beschwerdeführerin ihre Treuepflichten nicht verletzt habe (Urk.

E. 3

, bei dem die Versicherte mit Betrugsvorwürfen konfrontiert worden sei, und auf die darauffolgend eingeräumte, von der Versicherten ungenutzte Frist zur Stellungnahme, und stellte sie per sofort frei (Urk. 7/225). Am 27. Oktober 2023 meldete

sich die Versicherte beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV)

Zürich

Vulkanstrasse zur Arbeitsvermittlung an (Urk. 7/238). Zudem stellte sie

am 8. November 2023 Antrag zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung (Urk. 7/226-229).

Mit Verfügung vom 22. Februar 2024 stellte die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich die Versicherte aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 25. November 2023 für die Dauer von 46 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (Urk. 7/143-145). Die von der Versicherten dagegen am 6. März 2024 erhobene Einsprache (Urk. 7/127), wies die Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheidung vom 26. Juni 2024 ab (Urk. 7/40-44 = Urk. 2). 2.

Hiergegen erhob die Versicherte am 7. August 2024 Beschwerde mit dem sinngemässen Antrag, der angefochtene Einspracheentscheidung sei aufzuheben und es sei auf eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu verzichten (Urk. 1 S. 1). Die Beschwerdegegnerin schloss mit Beschwerdeantwort vom 14. August 2024 auf Abweisung der Beschwerde (Urk. 6), was der Beschwerdeführerin mit Verfügung vom 19. August 2024 mitgeteilt wurde (Urk. 10). Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1.

E. 3.1

Den Akten ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin seit dem 5. September

2022 bei der Y.____ AG, Z.____, angestellt war, wobei sie für den Einsatzbetrieb A.____ AG als Sales Agent Springer tätig war (Urk. 7/230 f.).

E. 3.2

Im Kündigungsschreiben vom 24. Oktober 2023 führte die Arbeitgeberin aus, im Gespräch vom 5. Oktober 2023 sei die Beschwerdeführerin mit ihrem Betrug an der Firma konfrontiert worden und es sei ihr eine Frist für ein Geständnis eingeräumt worden, welche sie nicht wahrgenommen habe. Da ihr durch die

Fraud Abteilung der A.____ bestätigte Beweise für die betrügerischen Handlungen

vorlägen, spreche sie ihr hiermit die ordentliche Kündigung per 24. November

2023 aus. Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist verzichte sie auf die Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin und stelle sie per sofort frei (Urk. 7/225).

E. 3.3

In der Arbeitgeberbescheinigung der Y.____ AG vom 6. Dezember 2023 wurde festgehalten, dass der Beschwerdeführerin aufgrund von Betrug gekündigt worden sei (Urk. 7/211). 3. 4

B.____ , Managing Director der Y.____ AG, legte i m Fragebogen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom 1 0. Januar 2024

dar , die Beschwerde führerin habe bewiesenermassen verschiedene Rabatte ungerechtfertigt an Familienmitglieder / Verwandte verteilt. Dies sei verboten und damit seien dienst - ver tragliche Pflichten verletzt worden (Urk. 7/173). Die Beschwerdeführerin sei

mündlich, zuletzt am 5. Oktober 2023 auf das beanstandete Verhalten aufmerksam gemacht worden. Es sei ihr am

5. Oktober 2023 das rechtliche Gehör gewährt worden und ihr sei Gelegenheit zur Rechtfertigung gegeben worden, eine solche sei jedoch nicht erfolgt. Ohne diesen Vorfall wäre in nächster Zeit die Kündigung nicht ausgesprochen worden. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei auf ausschliessliches Selbstverschulden der Beschwerdeführerin zurück zuführen (Urk. 7/174). 3. 5

Die Beschwerdeführerin führte im undatierten Fragebogen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus , d ie Arbeitgeber in habe sie angewiesen , den Kunden die normalen Tarife für die Abonne me nte

zu verkaufe n . Jeder Kunde, der einen Rabatt erhalte, müsse ein Formular seines Arbeitgebers mitbringen, ohne dieses gebe es auch keinen Rabatt. Sie habe die Kunden immer auf die Rabatte aufmerksam gemacht, was für die A.____ nicht in Ordnung gewesen sei. Sie sei jedoch der Meinung, dass ein Angestellter der Stadt , der Anspruch auf ein Abonnement für Fr. 19 .-- habe, nicht

Fr. 35.-- dafür bezahlen müsse . Darauf hin sei sie mehrmals verwart worden. Ihre Absicht sei nur gewesen,

den Kunden und auch der A.____ gerecht zu werden. Sie betrachte die Kündigung nicht als selbstver schuldet. Rechtliche Schritte gegen die ehemalige Arbeitgeberin habe sie nicht eingeleitet (Urk. 7/165). Sie sei keine Betrügerin, sie habe nur die Kunden auf die ihnen zustehenden Rabatte aufmerksam machen wollen. Sie betrachte die Kündigung als missbräuchlich (Urk. 7/166). 3.

E. 6

Im Einspracheverfahren hielt die Beschwerdeführerin fest, sie sei mit der E instellung in der Anspruchsberechtigung ganz und gar nicht einverstanden, da sie nichts Grobartiges, Verletzendes getan habe.

D ie Anschuldigungen seien sinnlos und beleidigend . Sie könne ihre Unschuld nicht beweisen, da die Zugangsdaten für ihr Login für alle Mitarbeiter offen gewesen sei en . Sie sei öfters gemahnt worden, weil sie den Kunden Vorteile erklärt habe . Die Mitarbeiter, die direkt über A.____ angestellt gewesen seien, hätten auch die Vorteile erklären dürfen. Weil sie über die Personalagentur gearbeitet hätten, seien sie nie so richtig akzeptiert worden (Urk. 7/127). 3.

E. 7

Dem von der Arbeitgeberin im Einspracheverfahren

eingereichten internen E-Mail-Verkehr vom 27. und 28. September 2023 lässt sich entnehmen, dass betreffend die Beschwerdeführerin der Verdacht aufgekommen sei, dass sie nicht berechtigten Kunden Rabatte

(C. ___ Discount) gewährt habe, worauf die verdächtigen Fälle an die Betrugsabteilung weitergeleitet worden seien. Zudem habe sich ein Kunde gemeldet, auf dessen Namen die Beschwerdeführerin ein Abonnement abgeschlossen habe, ohne dass dieser etwas davon gewusst habe. Obwohl der Kunde nachgewiesenermassen IV-Rentner sei, sei das Abonnement auf den Account des

Universitätsspitals

Z. ___ abgeschlossen worden und auch die Unterschriften hätten nicht übereingestimmt. Es bestehe keinerlei Anlass, an den Aussagen dieses Kunden zu zweifeln. Dies stelle eine schwere Verletzung des Datenschutzes und eine betrügerische Bereicherung durch die Beschwerdeführerin dar. Das Vertrauensverhältnis sei kompromittiert und von einer Weiterbeschäftigung werde abgesehen. Da fristlose Kündigungen sehr aufwendig durchzusetzen seien, sei eine fristgerechte Aufhebung mit Freistellung die sinnvollste Lösung (Urk. 7/148).

Eine in der Folge von der IT-Abteilung durchgeführte Abklärung ergab, dass sämtliche verdächtige

Abonnemente von der Beschwerdeführerin abgeschlossen wurden (Urk. 7/156).

Der

Analyse der Fraud-Abteilung vom 23. Oktober 2023 lässt sich ebenfalls entnehmen, dass sämtliche überprüften Rabatte vom Account der Beschwerdeführerin getätigt worden sind. Keine der E-Mails entspreche dem C. ___ /FOF. Zudem sei zumindest einer der Kunden mit ihr verwandt / bekannt. Das sehe sehr nach Fraud aus (Urk. 7/146).

3.

E. 8

Am 24. Juni 2024 hielt B. ___

gegenüber der Beschwerdegegnerin fest, es würden keine schriftlichen Verwarnungen existieren. Er sei allerdings bei der Konfrontation und Verwarnung am 5. Oktober 2024 (richtig: 2023) zusammen mit dem Account Manager der A. ___

AG persönlich als Zeuge anwesend gewesen. Ebenso sei er Zeuge gewesen, dass der Beschwerdeführerin eröffnet worden sei, dass sie bis spätestens Freitagabend Zeit habe, sich zu den geäusserten Vorwürfen zu positionieren. In diesem Zeitpunkt sei ihr auch offiziell eröffnet worden, dass sie ohne Stellungnahme die Kündigung mit Freistellung erhalten würde. Die Beschwerdeführerin sei nicht auf sie zurückgekommen und es sei ihr gemäss Ankündigung unter Einhaltung der Fristen mit Freistellung gekündigt worden (Urk. 7/46). 4. 4.1

Nach dem Gesagten erfolgte die Kündigung durch die Arbeitgeberin aufgrund von Unregelmässigkeiten im Zusammenhang mit der Gewährung von Rabatten auf

Abonnementspreise (C.____

Dicsount) .

Gestützt auf die internen Abklärungen de s

Einsatzbetriebs bei der von diesem eingeschalteten Betrugsabteilu n g (vgl. de n diesbezüglich geführten E-Mail-Verkehr) ist davon auszugehen , dass Abonne mentsabschlüsse , welche als verdächtig anmutet en , für Kunden getätigt w o rden waren , welche die Kriterien für das C.____ - Rabattp rogramm nicht erfüll t en (Urk. 7/146) .

Darauf deuten zumindest bei einem Teil der Fälle offensichtlich nicht unterzeichnete , beim Abonnementsabschluss hinterlegte Dokumente hin (Urk. 7/151, Urk. 7/153).

Zudem ist gestützt auf die Abklärungen des Einsatzbe trieb s davon auszugehen , dass ein Abonnement für einen Kunden ohne dessen Wissen abgeschlossen wurde (Urk. 7/148) und dass zumindest einer der unge rechtfertigterweise von einem Rabatt profitierenden Kunden mit der Beschwerde führerin verwandt ist (Urk. 7/146) .

Die fraglichen Abonnemente wären demnach von der Beschwerdeführerin für Kunden abgeschlossen w o rden, die gerade nicht über eine Berechtigung zum Bezug eines vergünstigten Abonnementes verfügten .

Aus dem Einwand , sie habe die Kunden entgegen den Anweisungen der Arbeitgeberin auf ihnen zustehende Rabatte hingewiesen (Urk. 7/166) ,

kann die Beschwerdeführerin nichts zu ihren Gunsten ableiten. Dies gilt umso mehr, als sie damit einräumt, den ausdrücklichen Anweisungen des Einsatzbetriebes - trotz mehrmaliger Verwarnungen - zuwider gehandelt zu haben.

Zweifel an der Unrechtmässigkeit der Abonnements - abschlüsse vermag sie dadurch jedenfalls nicht zu erwecken. Ferner bestritt sie nicht, dass zumindest einer der ungerechtfertigt von Vergünstigungen profitie - renden Kunden mit ihr verwandt ist , wodurch sie gemäss der Arbeitge berin ebenfalls gegen ihre vertraglichen Pflichten verstossen hat (Urk. 7/146) .

M angels gegenteiliger Anhaltspunkte ist davon auszugehen, dass dies er Vorwurf zutr effend ist . 4.2 .

Gemäss den Abklärungen der IT-Abteilung de s Einsatzbetriebs wurden sämtliche überprüften Abonnementsabschlüsse vom Benutzerkonto der Beschwerdeführerin getätigt (Urk. 7/ 14 6. Urk. 7/ 156). Die Beschwerdeführerin bestreitet dies nicht, machte indessen im Einspracheverfahren

geltend , ihr Benutzerkonto sei für alle offen gewesen, weshalb sie ihre Unschuld nicht beweisen könne (Urk. 7/127) . Da ein individuelles Benutzerkonto für jeden Mitarbeiter

in der Regel jedoch gerade der Nachverfolgbarkeit der im Betrieb vorgenommenen Verkäufe oder anderer geschäftlicher Handlungen dient ,

erscheint es als unwahrscheinlich, dass das Benutzerkonto der Beschwerdeführerin für alle Mitarbeitenden zugänglich gewesen ist . Vielmehr ist dies auch vor dem Hintergrund, dass die Beschwerde führerin diesen Umstand erst im Einspracheverfahren erwähnte und insbesondere weder anlässlich des persönlichen Gespräch es mit de r Arbeitgeber in vom 5. Oktober 2023 , als sie

auf die ihr vorgeworfenen Verhaltensweisen hingewiesen wurde, noch innerhalb der ihr daraufhin gewährten Frist zur Stellungnahme zu den Vorwürfen, darauf aufmerksam machte - obwohl sie damit allenfalls eine Kündigung hätte verhindern können -

als blosser Schutzbehauptung zu werten, zumal sie dafür keinerlei Belege vorlegte oder weitere Details erwähnte, wie zum Beispiel welche Personen angeblich Zugriff auf ihren Account hatten. 4.3

Die

Vorbringen der Beschwerdeführerin in der Beschwerdeschrift erschöpfen sich schliesslich zum einen in blossen Behauptungen, sie sei ungerecht behandelt worden und sei überzeugt, sie habe keine betrügerischen Handlungen vorgenommen. Damit bringt die Beschwerdeführerin nichts vor, was an den Angaben der Arbeitgeberin erhebliche Zweifel aufkommen liesse.

Zum anderen schilderte sie, die Kündigung habe zu gesundheitlichen Problemen geführt, wodurch sich indessen von vornherein nichts daran ändert, dass sie der Arbeitgeberin zuvor durch ihr Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben hat. Weitere Ausführungen dazu, ob die Kündigung den Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin tatsächlich negativ beeinflusst hat - wofür sich entsprechend den Vorbringen der Beschwerdegegnerin in der Beschwerdeantwort beim derzeitigen Aktenstand keine Anhaltspunkte ergeben (Urk. 6 S. 2) - erübrigen sich daher. 4.4

Zusammenfassend steht nach dem Gesagten fest, dass die Beschwerdeführerin ausdrücklichen Anweisungen des Einsatzbetriebs wissentlich mehrfach zuwidergehandelt hat, dass sie insbesondere nicht berechtigten Kunden Rabatte gewährt hat und damit der Arbeitgeberin durch ihr Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben hat. Dadurch hat sie ihre Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV selbst verschuldet, weshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Recht erfolgte. 5.

Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung, insbesondere der Grad des dafür massgebenden Verschuldens. Dabei gilt es den Grundsatz zu beachten, dass das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen darf, und dass sich das Gericht auf Gegebenheiten stützen kann, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 137 V 71 E. 5.2, Urteil des Bundesgerichts 8C_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.2 mit Hinweisen). Die von der Beschwerdegegnerin verfügte Einstelldauer von 46 Tagen entspricht einer Sanktion im mittleren Bereich eines schweren Verschuldens (vgl. vorstehend E. 1.3) und erweist sich in Anbetracht der einschlägigen bundesgerichtlichen Rechtsprechung, welche bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Regel von

einem schweren Verschulden ausgeht (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_165/2015 vom 20. Mai 2015 E. 8 mit Hinweisen), nicht als unangemessen. Verschuldensminimierende Gesichtspunkte sind nicht erkennbar. Gesamthaft kann in der verfügten Einstelldauer weder eine Ermessensüberschreitung noch eine Verletzung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit erblickt werden, weshalb für das Gericht kein Anlass besteht, von der Beurteilung der Beschwerdegegnerin abzuweichen. 6.

Nach dem Gesagten hat die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 4 6 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 2 6. Juni 2024 (Urk. 2) ist folglich nicht zu beanstanden, weshalb die dagegen erhobene Beschwerde abzuweisen ist. Der Einzelrichter erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 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 Der EinzelrichterDie Gerichtsschreiberin
BachofnerEngesser

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