

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2016.00069 vom 9. Oktober 2018

ZH Sozialversicherungsgericht, 2018-10-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_BV.2016.00069

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2016.00069 du 9 octobre 2018

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT BV.2016.00069 del 9 ottobre 2018

Erwägungen

E. 1

X.____, geboren 1955, war vom 1. März 2015 bis 31. Dezember 2015 beim Z.____ angestellt (Urk. 2/1 und Urk. 2/5-6). Die Berufs vorsorgeversicherung der Versicherten erfolgte durch die Stadt Y.____ im Rahmen des mit der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich (nachfolgend: BVK) beste henden Anschlussverhältnisses (Urk. 8/3). Gegenüber der BVK trat jeweils die Stadt Y.____ als Arbeitgeberin in Erscheinung (Urk. 8/4, Urk. 8/6-7). Mit Email vom 20. Dezember 2015 schickte die Versicherte der BVK den mit Datum vom 15. Dezember 2015 versehenen Antrag auf Überbrückungszuschuss zur Alters rente (Urk. 8/8/1-2). Der Rechtsvertreter der Versicherten forderte d en Beigelade ne n

E. 1.1

Nach Art. 8 Abs. 1 Satz 1 des Vorsorgereglements (VR; gültig ab 1. Januar 2016, Urk. 8/13) kann eine versicherte Person durch den Kanton oder den angeschlos senen Arbeitgeber nach Vollendung des 58. Altersjahres vorzeitig altershalber entlassen werden (vorzeitige Entlassung altershalber).

Art. 8 Abs. 2 VR hält die Voraussetzungen für das Vorliegen einer anspruchsbe gründenden vorzeitigen Entlassung altershalber fest (lit. a-d). Eine solche liegt vor, wenn: a) die Kündigung nach Ablauf der Probezeit gesprochen wird, b) die Kündigung nicht auf ein Verschulden der versicherten Person zurückzu führen ist, c) das Arbeitsverhältnis ohne Berücksichtigung einer allfälligen, anstelle einer Abgangsentschädigung bzw. Abfindung gleichen Charakters vereinbarten Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahres oder im Falle einer betrieblichen Umstrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres endet, d) vorgängig noch keine Leistungen infolge vorzeitiger Entlassung altershalber ausgerichtet wurden.

Das Verschulden im Sinne von Abs. 2 lit. b beurteilt sich nach dem Verschul densbegriff des kantonalen Personalrechts. Für angeschlossene Arbeitgeber gilt dieser sinngemäss (Abs. 3).

Bezüglich des Verschuldens stützt sich die Beklagte auf den Entscheid bezie hungsweise die Meldung des Kantons oder des angeschlossenen Arbeitgebers (Abs. 5).

E. 1.2

Art. 8 Abs. 3 VR verweist bezüglich Verschuldensbegriff auf das kantonale Per sonalrecht. Das Personalgesetz des Kantons Zürich (PG) enthält keine Legaldefi nition. § 19 Abs. 1 PG hält bezüglich Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten fest, dass einer solchen eine angemessene Be währungsfrist von längstens sechs Monaten vorzuzugehen ist. Von einer Be währungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden,

wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.

Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden (Abs. 2). 2.

E. 2

Es sei über den reglementarischen Anspruch der Klägerin auf Berufs- vorsorgeleistungen infolge vorzeitiger Entlassung altershalber (inkl. Ü ber- brückungszuschuss) mit Wirkung ab 1. Januar 2016 von Amtes wegen zu entscheiden.

E. 2.1

Die Klägerin stellte sich in ihrer Klageschrift (Urk. 1) auf den Standpunkt, sie habe die seitens des Beigeladenen 2 ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht verschuldet. Der Beigeladene 2 habe bisher nicht dargelegt, worauf das Verschulden zurückzuführen sein solle. Auch sei kein Verfahren, wie es im Personalgesetz (PG) des Kantons Zürich in § 19 Abs. 2 PG vorgesehen sei, durchgeführt worden (S. 5 f. Ziff. 13 f.).

Dem Beigeladenen 2 sei bewusst gewesen, dass die Klägerin kein Verschulden trage, weshalb er auch das Kündigungsschreiben angepasst und das Formular für die vorzeitige Entlassung altershalber ausgefüllt habe. Erst als der Beigeladene 2 erfahren habe, welche finanziellen Folgen dies mit sich bringe, habe er die Vor gehenweise geändert und sich auf den Standpunkt des Verschuldens der Klägerin gestellt. Dies ändere nichts daran, dass kein Verschulden vorliege und in einem solchen Fall die Voraussetzungen für eine vorzeitige Entlassung altershalber gegeben seien (S. 6 Ziff. 15). Aus diesem Grund sei die Beklagte verpflichtet, ihr eine Altersrente im Sinne von Art. 8 in Verbindung mit Art. 31 des Vorsorgereg lements unter Miteinbezug der Überbrückungszuschüsse zur Altersrente im Sinne von Art. 32 des Vorsorgereglements auszurichten (S. 6 Ziff. 16, S. 2 Mitte).

E. 2.2

Demgegenüber führte die Beklagte in ihrer Klageantwort (Urk. 7) unter anderem aus, aufgrund der Aktenlage werde der Klägerin arbeitgeberseits ein schuldhaftes Verhalten zur Last gelegt. Hinweise, wonach die Arbeitgeberkündigung sachlich völlig unbegründet oder gar missbräuchlich gewesen wäre, seien den Akten nicht zu entnehmen. Gestützt auf die Arbeitgeberangaben müsse sie einstweilen davon ausgehen, dass die Gründe, welche zur Kündigung geführt hätten, von der Klä gerin zu vertreten seien (S. 12 Ziff. 28).

Daran hielt sie mit Replik vom 21. Juli 2017 im Wesentlichen fest (Urk. 28).

E. 2.3

Mit Stellungnahme vom 3. Februar 2017 (Urk. 16) machte der Beigeladene 2 unter anderem Ausführungen zum Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der Klägerin und stellte sich auf den Standpunkt, die Klägerin habe die Kündigung verschuldet.

E. 2.4

Strittig ist, ob die Voraussetzungen für eine vorzeitige Entlassung altershalber gemäss Art. 8 des Reglements gegeben sind. Insbesondere strittig ist dabei die Frage des Verschuldens der Klägerin an der Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beigeladenen 2.

Hingegen bildet das Innenverhältnis zwischen der Beklagten und der Beigeladenen 1 sowie dem Beigeladenen 2 nicht Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens, weshalb auf die

entsprechenden Ausführungen und Anträge der Beklagten nicht einzugehen ist, zumal die Beigeladenen im Endentscheid zu nichts verpflichtet werden können (Urteil des Bundesgerichts 9C_245/2017 vom 11. Dezember 2017 E. 3.2.2).

E. 3

Es sei die Streitberufene/Beigeladene 1 für den Fall der gerichtlichen Zuerkennung eines klägerischen Anspruchs auf Berufsvorsorgeleistungen infolge vorzeitiger Entlassung altershalber (inkl. Überbrückungszuschuss) mit Wirkung ab 1. Januar 2016 zu verpflichten, der Beklagten die entsprechenden Finanzierungsbeiträge auf erste Aufforderung hin zu erstatten. Alles ohne Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten."

Je ein Doppel der Replik und Duplik wurden den Beigeladenen zur Stellungnahme zugestellt (Urk. 30), wobei die Frist für die Beigeladene 1 ungenutzt ablief. Der Beigeladene 2 hielt am 25. Oktober 2017 an den Anträgen fest (Urk. 34). Dies wurde den Parteien am 26. Oktober 2017 zur Kenntnisnahme gebracht (Urk. 35). Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

E. 3.1

Am 1. März 2015 trat die Klägerin die Anstellung bei dem Beigeladenen 2 in der Funktion als Leiterin Zentrale Dienste/Buchhaltung an (Urk. 2/1). Den Akten ist Folgendes zum Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen 2 zu entnehmen:

E. 3.2

Dem Beschlussprotokoll zur Sitzung vom 19. Mai 2015 gehen unter anderem folgende Traktanden und deren Beschrieb hervor (Urk. 17/1): - Arbeitsplätze am Dienstag: Problem muss nochmals angegangen werden - Sitzung! Doodle erstellen - Zusammenarbeit bk (Kürzel A.____, Untergebene der Klägerin und iw (Kürzel der Klägerin): Iw und bk nehmen sich dafür Zeit, um dies zu besprechen.

E. 3.3

Am 21. Mai 2015 erfolgte ein Probezeitbericht (Urk. 17/2): Die Klägerin habe sich sehr schnell und gut in die neue Aufgabe eingearbeitet (Ziff. 1). Hinsichtlich Qualität wurde sie mit einem „B“ (hohe Qualität, geringfügige Fehler, sehr zuverlässig) bewertet (Ziff. 2). Sie erreiche eine normale Arbeitsquantität ohne zu viele Unterbrechungen trotz der vielen Störungen (Ziff. 3). Bezüglich Eingliederung und Teamarbeit sei eine normale Einordnung erfolgt (Ziff. 4) und das Verhalten gegenüber Vorgesetzten sei aufmerksam, interessiert, flexibel und offen (Bewertung „B“; Ziff. 6). Der Aspekt „Führungsverhalten“ sei bisher noch kein Thema gewesen, weshalb die Bewertung unter Ziffer 5 offengelassen wurde. Als Massnahmen für die Förderung/Schwachstellen wurden folgende Punkte festgehalten (Ziff. 8; vgl. auch Anhang Urk. 17/2 „C Jahresziele und Förderplan“): „a)

Übersicht/Durchblick Angebote und Verein ist sicher weiterhin ein Thema. b)

Kommunikation zwischen X.____ und mir sorgt für mein Empfinden hin

und wieder für Missverständnisse. Klärung resp. Schaffen einer ge

meinsamen Basis notwendig. c)

Führung A.____: Zeitpunkt der „Übernahme“, Vorgehen d)

Aufteilung Arbeiten/Kompetenzen ZD müssen detailliert geregelt werden."

Es erfolgte eine definitive Anstellung (Ziff. 9).

Aus einer Aktennotiz zum Probezeitgespräch geht hervor, dass die Klägerin mit der Bewertung sehr unzufrieden war. Sie habe noch nie eine so schlechte Bewertung erhalten. Ihr sei mehrmals erklärt worden, dass das System nicht wie in der Schule zu verstehen sei. „C“ bedeute „richtiger Mensch am richtigen Job, macht alles richtig“ (Anhang Urk. 17/2).

E. 3.4

Dem Beschlussprotokoll zur Sitzung vom 23. Juni 2015 sind weitgehend organisatorische Traktanden, unter anderem auch eine Aufgabenliste und Ferienvertretungsregelung zwischen der Klägerin und ihrer Mitarbeiterin, zu entnehmen (Urk. 17/4).

E. 3.5

Die Mitarbeiterin der Klägerin ersuchte mit E-Mail vom 26. August 2015 (Urk. 17/5) um ein gemeinsames Gespräch mit der Klägerin und deren Vorgesetzten zum Thema „Stellenbeschrieb/Aufgabenteilung schriftlich sowie Stimmung in den ZD“. Ein Solches ist nicht dokumentiert.

E. 3.6

Am 27. August 2015 wurde der Klägerin per 30. November 2015 gekündigt (Urk. 2/2). Dem Kündigungsschreiben ist Folgendes zu entnehmen:

„Wir sehen uns zu diesem Schritt gezwungen, da wir auf eine gute Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen unserer Zentralen Dienste angewiesen sind. Trotz zahlreicher Gespräche in den vergangenen sechs Monaten mit den Beteiligten kam diese bedauerlicherweise nicht zu Stande. Abmachungen, die zur Verbesserung der Situation getroffen wurden, haben Sie nicht eingehalten.“

E. 3.7

Am 2. September 2015 fand zwischen der Klägerin und ihrer Vorgesetzten sowie der Präsidentin des Beigeladenen 2 ein Gespräch statt (Schreiben vom 3. September 2015, Beilage von Urk. 17/20/27). Unter der Voraussetzung, die Klägerin verbreite kein negatives Bild des Beigeladenen 2 und verhalte sich loyal, wurde vereinbart, dass der mittlere Abschnitt des Kündigungsschreibens mit dem Kündigungsgrund (vgl. vorstehend E. 3.6) weggelassen werde (S. 2; vgl. dazu schliesslich das angepasste Kündigungsschreiben Urk. 2/5). Zudem wurde der Klägerin angeboten, das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einverständnis zu kündigen, sofern die Klägerin davon bis 4. September 2015 Gebrauch mache (S. 1).

Aus einer handschriftlichen Notiz geht hervor, dass die Klägerin von der Möglichkeit einer Kündigung in gegenseitigem Einverständnis keinen Gebrauch gemacht hat (Urk. 17/20/27).

E. 3.8

Einer E-Mail vom 20. Oktober 2015 der Vorgesetzten der Klägerin an die Präsidentin des Beigeladenen 2 ist zu entnehmen, dass die Stimmung „schrecklich“ sei und die Mitarbeiterin der Klägerin kein Wort mehr mit letzterer spreche. Die Klägerin habe während der Ferienabwesenheit ihrer Vorgesetzten die Mitarbeiterin „mit Vorwürfen regelrecht zugedeckelt“. Es wurde eine Freistellung in Erwägung gezogen (Urk. 17/20/22 Beilage).

E. 3.9

Mit Schreiben vom 27. Oktober 2015 wurde der Klägerin mitgeteilt, die aktuelle Stimmung beeinflusse den Alltagsbetrieb negativ und die Situation sei für alle Beteiligten sehr unbefriedigend. Daher werde sie bis zum - krankheitsbedingt bis 31. Dezember 2015 verlängerten - Ende des Arbeitsverhältnisses freigestellt (Urk. 17/7).

E. 3.10

Der Klägerin wurde per 31. Oktober 2015 ein Zwischenzeugnis ausgestellt (Urk. 17/10).

E. 3.11

Am 8. Januar 2016 beantwortete die Vorgesetzte der Klägerin den ihr vom Amt für Wirtschaft des Kantons Zürich zugestellten Fragebogen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Urk. 17/20/21): Zur Frage, welche konkreten Vorkommnisse zu Kündigung geführt hätten (Ziff. 1), führte die Vorgesetzte aus, die Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen Zentrale Dienste (bestehend aus zwei Personen, der Klägerin und der ihr unterstellten Mitarbeiterin) habe nicht funktioniert. Es sei immer wieder zu Auseinandersetzungen und Diskussionen gekommen. Der Alltagsbetrieb sei dadurch beeinflusst und die Stimmung oft schlecht gewesen. Nach den Ferien der Mitarbeiterin sei die Situation eskaliert. Hinsichtlich der Frage, ob dienstvertragliche Pflichten verletzt worden seien (Ziff. 2), wurde ausgeführt, Vertrauen und Respekt gegenüber der der Klägerin unterstellten Mitarbeiterin seien nicht gegeben gewesen. Auf die Frage, ob die Klägerin auf das beanstandete Verhalten aufmerksam gemacht worden sei, und wenn ja, wann letztmals (Ziff. 3), wurde geantwortet: „Es fanden mehrere Gespräche gemeinsam mit den verschiedenen Beteiligten statt und Abmachungen bezüglich der Zusammenarbeit usw. wurden vereinbart. Dies führte jedoch leider nicht zum gewünschten Resultat, so dass eine Entscheidung in Form einer Kündigung gefällt werden musste.“

Weiter gab die Vorgesetzte auf die Frage, ob ohne diesen Vorfall in der nächsten Zeit die Kündigung ausgesprochen worden wäre, an, die Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsleitung und der Klägerin sei ebenfalls ein Thema gewesen. Bei der Position, die die Klägerin innegehabt habe, sei ein gutes gegenseitiges Vertrauensverhältnis zwingend notwendig gewesen. Dieses habe nicht vollumfänglich bestanden. Dadurch wäre voraussichtlich ein Problem entstanden, das mit telfristig zu einer Kündigung hätte führen können (Ziff. 4).

Schliesslich wurde die Frage, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf aus schliessliches Selbstverschulden der Klägerin zurückzuführen sei, verneint (Ziff. 5).

E. 3.12

Mit Schreiben vom 19. Januar 2016 (Urk. 17/12/1) wurde der Klägerin das Arbeitszeugnis vom 31. Dezember 2015 zugestellt (Urk. 17/12/2).

E. 3.13

Im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen 2 vor dem Friedensrichteramte Y.____ (vgl. Urk. 17/20/4-5) wurde unter anderem das Arbeitszeugnis vom 31. Dezember 2015 überarbeitet (vgl. Urk. 17/20/2 Beilage).

E. 4.1

Vorab ist festzuhalten, dass es kein arbeitsrechtliches Gerichtsverfahren zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen 2 gab (vgl. Urk. 16 S. 33 Ziff. 25).

E. 4.2

Aus dem in der ersten Version des Kündigungsschreibens enthaltenen Absatz zum Kündigungsgrund ist ersichtlich, dass der Beigeladene 2 das Arbeitsverhältnis wegen einer geltend gemachten fehlenden guten Zusammenarbeit mit der Klägerin aufgelöst hatte (vorstehend E. 3.6). Dasselbe geht aus dem Schreiben vom 8. Januar 2016 hervor. Es habe an Vertrauen und Respekt der Klägerin gegenüber der ihr unterstellten Mitarbeiterin gefehlt (vorstehend E. 3.11). Konkrete Vorwürfe sind nicht dokumentiert - ebenso wenig angebliche Abmachungen oder gar Abmahnungen in den erwähnten, mehrfach durchgeführten Gesprächen. Solche sind auch dem Protokoll der Sitzung vom 19. Mai 2015 (vorstehend E. 3.2) und vom 23. Juni 2015 nicht zu entnehmen. Im Rahmen der Probezeitbeurteilung wurde eine insgesamt gute Bewertung vorgenommen („richtiger Mensch am richtigen Job“), was insbesondere auch für die Eingliederung und Teamarbeit sowie das Verhalten gegenüber Vorgesetzten galt (vorstehend E. 3.3).

E. 4.3

Das Arbeitszeugnis vom 31. Dezember 2015, welches auf dem Zwischenzeugnis vom 31. Oktober 2015 (vorstehend E. 3.10) basiert, wurde mehrfach angepasst: Die Vorgesetzte der Klägerin strich den Satz „Sie informierte die Vorgesetzten dem jeweiligen Bedarf entsprechend“ in der Anfang Januar 2016 ausgestellten Version (vgl. Urk. 17/12/1-2). Dies mit der Begründung, die Klägerin habe verschiedentlich nicht informiert. Die Klägerin sei mehrfach darauf hingewiesen worden, sie könne Anpassungen machen, müsse dies aber besprechen oder zu mindest darüber informieren (vgl. Urk. 17/11). Auch in dieser Hinsicht sind weder Gesprächsnotizen oder ein formelles Dokument mit konkreten Vorwürfen noch konkret getroffene Abmachungen aktenkundig.

E. 4.4

Aus dem Arbeitszeugnis vom 31. Dezember 2015 (Urk. 17/12/2) - sowie der im Rahmen der Schlichtungsverhandlung überarbeiteten Version (vgl. Urk. 17/20/2 Beilage) - geht hervor, dass die Klägerin die ihr übertragenen Aufgaben engagiert, selbständig und in einer guten Qualität ausgeführt hat. Sie habe sehr effizient gearbeitet, Prioritäten richtig gesetzt und Termine stets eingehalten. Auftretende Probleme habe sie sofort erkannt und entsprechende Lösungsvorschläge unterbreitet. Die Arbeiten habe die Klägerin zu „unserer guten Zufriedenheit“ ausgeführt. Sie sei eine aufmerksame, flexible Mitarbeiterin mit einer schnellen Auffassungsgabe, die den Kontakt zu den verschiedenen Mitarbeitenden des Beigeladenen 2 gepflegt habe. Gegenüber den Teilnehmenden habe sie sich stets korrekt verhalten (S. 2 des Zeugnisses). In der Schlussversion, welche im Rahmen des Schlichtungsverfahrens erarbeitet wurde, wurde zudem eingefügt, dass die Klägerin über angenehme Umgangsformen verfüge (Urk. 17/20/2 Arbeitszeugnis S. 2).

Vor dem Hintergrund, dass keine formellen Dokumente vorliegen, welche konkrete Vorwürfe an die Klägerin ausweisen, die Klägerin in der Probezeitbeurteilung als genügend qualifiziert wurde (vorstehend E. 3.3), anderweitige Mitarbeiterqualifikationen fehlen (vgl. vorstehend E. 1.2), sie offenbar gute Arbeit leistete und

ihr im Arbeitszeugnis ein Verhalten mit insbesondere angenehmen Umgangsformen bescheinigt wurde, und eine Abmahnung nicht aktenkundig ist, ist ein Fehlverhalten, welches ein Verschulden an der Kündigung begründen könnte, nicht ausgewiesen. Der Beigeladene 2 hielt im Übrigen schriftlich fest, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus seiner Sicht nicht auf ausschliessliches Selbstverschulden der

Klägerin zurückzuführen sei (vorstehend E. 3.11). Unter diesem Gesichtspunkt sind die vom Beigeladenen 2 in der Stellungnahme vom 3. Februar 2017 (Urk. 16) gegenüber der Klägerin geäusserten, massiven Vorhaltungen (S. 6 ff.) im vorliegenden Zusammenhang von untergeordneter Bedeutung. Auf die beantragte Zeugeneinvernahme der Vorgesetzten ist sodann zu verzichten, weil auch ihre Aussage eines Fehlverhaltens – bei Bestreitung durch die Klägerin – nichts am Ergebnis änderte. Durch den Verweis auf das kantonale Personalrecht kann wohl nicht ohne Weiteres darauf geschlossen werden, dass auch die angeschlossenen Arbeitgeber, welche ihre Mitarbeiter privatrechtlich beschäftigen, das kantonale Verfahren bei Entlassung durchzuführen haben. Allerdings liegt die Beweislast des Fehlverhaltens beim Beigeladenen 2 und das Fehlen einer dokumentierten Abmahnung – welche im kantonalen Personalrecht mittels (Zwischen-) Qualifikation zu erfolgen hat – wirkt sich zu Lasten des beweisbelasteten Beigeladenen 2 aus.

E. 4.5

Die übrigen Voraussetzungen für eine vorzeitige Entlassung altershalber (vgl. vorstehend E. 1.1) sind gegeben, was seitens der Beklagten anerkannt ist (vgl. Urk. 28 S. 7 Ziff. 14). Insbesondere ändert auch der Widerruf des ausgefüllten Formulars zur vorzeitigen Entlassung altershalber (vgl. Urk. 2/10) nichts am bestehenden Anspruch, da nach dem Gesagten nicht von einem seitens des Beigeladenen 2 geltend gemachten Irrtum (vgl. Urk. 16 S. 19 f. Ziff. 9.1) auszugehen ist. Dementsprechend hat die Beklagte der Klägerin die entsprechenden Leistungen auszurichten.

Die Voraussetzungen für die Ausrichtung eines Überbrückungszuschusses (Art. 32 VR) sind ebenfalls erfüllt (vgl. Urk. 8/11).

Die Klage ist nach dem Gesagten gutzuheissen.

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
Der Vorsitzende
Die Gerichtsschreiberin
Gräub
Fonti

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