

BGer 8C 429/2023 vom 6. Dezember 2023

Bundesgericht, 2023-12-06, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_429_2023

FR: TF 8C 429/2023 du 6 décembre 2023

IT: TF 8C 429/2023 del 6 dicembre 2023

Regeste

Öffentliches Personalrecht (fristlose Kündigung) | Öffentliches Dienstverhältnis

Erwägungen

E. 1

Das angefochtene Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit im Sinne von Art. 82 lit. a BGG. Aufgrund der geltend gemachten Entschädigungsansprüche handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit, wobei die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- erreicht ist (Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Es liegt damit kein Ausschlussgrund vor (Art. 83 lit. g BGG). Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Urteils besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 89 Abs. 1 BGG). Die Beschwerde ist somit grundsätzlich zulässig.

E. 2.1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Die Anwendung von kantonalem oder kommunalem Recht als solchem bildet - abgesehen von den hier nicht gegebenen Fällen gemäss Art. 95 lit. c-e BGG - nicht Beschwerdegrund. Überprüft werden kann insoweit nur, ob der angefochtene Entscheid auf willkürlicher Gesetzesanwendung beruht oder ob das Gesetz oder seine Anwendung sonstwie gegen übergeordnetes Recht verstossen (BGE 137 V 57 E. 1.3; vgl. auch BGE 138 I 225 E. 3.1; je mit Hinweisen).

E. 2.2

Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG), doch prüft es, unter Berücksichtigung der allgemeinen Rüge- und Begründungspflicht (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), nur die geltend gemachten Vorbringen, sofern allfällige weitere rechtliche Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 147 I 73 E. 2.1; 145 V 57 E. 4.2). Hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten, insbesondere auch der Verletzung des Willkürverbots, gilt eine qualifizierte Rügeflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG ; zum Ganzen: BGE 138 I 274 E. 1.6 mit Hinweisen). Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG).

E. 2.3

Gemäss Rechtsprechung liegt Willkür vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht (BGE 148 III 95 E. 4.1). Willkür lässt sich nicht allein dadurch belegen, dass die von der Vorinstanz gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen (vgl. BGE 142 II 433 E. 4.4). Auf ungenügend begründete Rügen und bloss allgemein gehaltene, appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht das Bundesgericht nicht ein (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG ; BGE 144 V 50 E. 4.2 mit Hinweis).

E. 3

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz eine Rechtsverletzung im Sinne des Art. 95 BGG beging, indem sie die Rechtmässigkeit der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom 16. April 2020 bestätigte und einen Anspruch des Beschwerdeführers auf Schadenersatz, Genugtuung und/oder Entschädigung verneinte.

E. 3.1

Als Angestellter des Spitals B._____ untersteht der Beschwerdeführer den personalrechtlichen Regelungen des Beschwerdegegners. Der angefochtene Entscheid stützt sich daher namentlich auf das Personalreglement (PR) des Spitals B._____ in der hier anwendbaren, seit xxx in Kraft stehenden Fassung, das in Ziff. I./3 subsidiär auf das kantonale Personalrecht verweist.

E. 3.2

Die für die Beurteilung der Beschwerde massgebenden Rechtsgrundlagen wurden im angefochtenen Urteil zutreffend dargelegt. Darauf wird verwiesen (vgl. E. 4 des angefochtenen Urteils).

E. 3.3

Zu betonen ist, dass gemäss Ziff. II/1.3.3 lit. e PR das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden kann. Als wichtiger Grund gilt dabei jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Kündigung richten sich sodann, wie das kantonale Gericht korrekt darlegte, nach dem Obligationenrecht (OR), das in Art. 337 OR die fristlose Auflösung privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse regelt. Durch diese Verweisung auf das Privatrecht wird letzteres zum öffentlichen Recht des betreffenden Gemeinwesens. Es ist nach dessen Regeln anzuwenden und auszulegen. Die übernommenen Normen des Obligationenrechts gelten diesfalls nicht als Bundesprivatrecht, sondern als subsidiäres kantonales oder kommunales Recht, dies mit den bereits dargelegten kognitionsrechtlichen Folgen (vgl. BGE 140 I 320 E. 3.3; Urteil 8C_372/2023 vom 7. August 2023 E. 3.3; je mit Hinweisen; vgl. auch E. 2.2 hiervor).

E. 4.1

Das Verwaltungsgericht räumte zunächst ein, dass der Neubeurteilungsentscheid des Verwaltungsrats des Spitals B._____ vom 5. Januar 2021 mangels eigener Begründung den Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör verletzt habe. Mit Beschluss

des Bezirksrats Dietikon vom 31. März 2022 sei die Verletzung jedoch geheilt worden, da dieser volle Kognition gehabt und sich mit den Vorbringen des Beschwerdeführers auseinandergesetzt habe. Zu Unrecht sei indessen keine Parteientschädigung zugesprochen worden. Die Vorinstanz verneinte sodann eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör durch den Bezirksrat selber. Dessen Beschluss vom 31. März 2022 liessen sich die Überlegungen zum Entscheid entnehmen. Mit den Entschädigungsanträgen habe sich der Bezirksrat nicht befassen müssen, weil er die fristlose Kündigung für gerechtfertigt und rechtmässig gehalten habe. Da ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung unabhängig davon bejaht werden könne, ob der Beschwerdeführer zum damaligen Zeitpunkt als besonders gefährdete Person zu gelten gehabt und die Personalärztin ihn ausreichend untersucht habe, sei es denn auch nicht notwendig gewesen, die dazu offerierten Beweise abzunehmen. Die weiteren Sachverhaltsaspekte, so die Vorinstanz im Weiteren, seien rechtsgenügend erstellt bzw. nicht strittig. Aus den genannten Gründen könne ohne Verletzung des rechtlichen Gehörs auch im kantonalen Beschwerdeverfahren auf weitere Beweisabnahmen verzichtet werden.

E. 4.2

In tatsächlicher Hinsicht stellte das kantonale Gericht im Wesentlichen fest, dem Beschwerdeführer sei am 12. März 2020 im Zusammenhang mit Absenzen und am 2. April 2020 nach unentschuldigtem Fernbleiben zu einem Termin bei der Personalärztin für den Wiederholungs- bzw. Weigerungsfall eine fristlose Kündigung in Aussicht gestellt worden. Der Hausarzt habe dem Beschwerdeführer ab 2. bis 19. April 2020 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit attestiert. Anlässlich der Untersuchung vom 9. April 2020 sei die Personalärztin zum Schluss gekommen, die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers dauere längstens bis zum 13. April 2020, da er mit Maske und Händedesinfektion ausreichend vor Covid-19 geschützt sei. Als der Beschwerdeführer am 14. April 2020 wieder zum Dienst erschienen sei, habe ihn die Stationsleiterin ins Büro gebeten, um das Protokoll des Gesprächs vom 12. März 2020 zu unterzeichnen. Der Beschwerdeführer habe sich geweigert und gesagt, er wolle dieses zuerst von einer Fachperson prüfen lassen. Er sei sehr laut und wütend geworden und habe mit der Faust gegen die Wand und auf den Tisch geschlagen. Zudem habe er gesagt, die Leiterin des Pflegezentrums, die Stationsleiterin und die Personalärztin würden seine Nerven kaputt machen, wegen ihnen sei er krank und er hasse sie. Am 16. April 2020 sei der Beschwerdeführer dann ohne Schutzmaske zur Arbeit erschienen. Als ihn seine Mitarbeitenden auf die diesbezügliche Pflicht hingewiesen hätten, habe er erneut aggressiv reagiert; ebenso auf einen entsprechenden Hinweis der Stationsleiterin. Er habe geschimpft und gesagt, er bekomme beim Tragen einer Maske keine Luft. Gemäss Aussagen der Mitarbeitenden gegenüber dem stellvertretenden Leiter des Pflegezentrums habe er laut gerufen und Drohungen gegen Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte ausgestossen. Unter anderem habe er gedroht, er würde sie über die Balkonbrüstung hinabstossen. Auch die Leiterin des Pflegezentrums habe diesbezüglich angegeben, der Beschwerdeführer habe auf der Station einen "Tumult" veranstaltet. Der stellvertretende Leiter des Pflegezentrums habe daraufhin dem Beschwerdeführer mitgeteilt, am Nachmittag finde ein Gespräch "mit dem Personalbüro" statt. Nachdem dieser zum Gesprächszeitpunkt nicht aufzufinden und telefonisch nicht erreichbar gewesen sei, habe der Beschwerdegegner das Arbeitsverhältnis gleichentags fristlos gekündigt.

E. 4.3

In Würdigung der Umstände erkannte die Vorinstanz, die Äusserungen und das Verhalten des Beschwerdeführers seien objektiv geeignet gewesen, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören. Dem Beschwerdegegner sei es aufgrund des wiederholt aggressiven Verhaltens nicht zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen bzw. bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist abzuwarten. Das kantonale Gericht räumte ein, dass sich der Beschwerdegegner insofern nicht korrekt verhalten habe, als die Personalärztin fälschlicherweise festgestellt habe, der Beschwerdeführer sei nicht als besonders gefährdete Person zu qualifizieren bzw. das Tragen einer Maske sowie die Händedesinfektion würden ihn ausreichend schützen. Dies rechtfertige jedoch weder die Beschimpfungen mehrerer Mitarbeitenden und Vorgesetzten noch die aggressiven Äusserungen und Drohungen ihnen gegenüber. Gleiches gelte hinsichtlich der vom Beschwerdeführer vorgebrachten psychischen Erkrankungen und der Aufforderung an ihn, die Schutzmaske zu tragen. Das aggressive Verhalten sei auch dadurch nicht gerechtfertigt, was umso mehr gelte, als die Äusserungen teilweise vor Bewohnerinnen und Bewohnern des Pflegezentrums getätigt geworden seien. Es hätten daher, so die Vorinstanz, wichtige Gründe für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestanden und diese erweise sich auch in Anbetracht der relativ kurzen Anstellungsdauer als verhältnismässig. Da die fristlose Kündigung mithin rechtmässig gewesen sei und sie das Arbeitsverhältnis auch auflöse, wenn sie während einer Sperrfrist ausgesprochen werde, habe der Beschwerdeführer weder Anspruch auf Fortzahlung des Lohns bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist noch auf eine Entschädigung oder Genugtuung.

E. 5.1

Der Beschwerdeführer macht im Wesentlichen eine unrichtige und unvollständige Feststellung des Sachverhalts und eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend, da die Vorinstanz erhebliche Sachverhaltselemente wegen angeblicher Unerheblichkeit nicht abgeklärt habe. Zudem rügt er die Unrechtmässigkeit sowie Unverhältnismässigkeit der Bejahung eines wichtigen Grundes zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

E. 5.2

Die vorinstanzliche Beurteilung beruht auf einer einlässlichen Würdigung der Sach- und Rechtslage. Was die Rechtmässigkeit und Verhältnismässigkeit der fristlosen Kündigung anbelangt, legte das kantonale Gericht die Vorkommnisse in ihrem zeitlichen Ablauf seit Ende Februar/Anfang März 2020 ausführlich dar. Es zeigte auf, dass das Verhalten des Beschwerdeführers und namentlich seine aggressiven Äusserungen und Drohungen vom 14. und 16. April 2020 weder durch ein teilweise unkorrektes Verhalten des Beschwerdegegners noch durch seine psychische Verfassung gerechtfertigt waren und einen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung darstellten. Im Weiteren legte es dar, dass die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unter den gegebenen Umständen als nicht mehr zumutbar qualifiziert werden konnte und die Kündigung sich auch mit Blick auf die Anstellungsdauer als verhältnismässig erwies. Die Rügen des Beschwerdeführers zur vorinstanzlichen Beurteilung der Rechtmässigkeit und Verhältnismässigkeit der fristlosen Kündigung beschränken sich grösstenteils auf unzulässige appellatorische Kritik, mit welcher er weitschweifig seine eigene Sicht der Dinge darstellt, ohne sich auch nur ansatzweise unter Willkürgesichtspunkten mit den Erwägungen des kantonalen Urteils auseinanderzusetzen. Darauf ist nicht näher einzugehen (vgl. E. 2.3 hiervor).

E. 5.3

Liegt der wichtige Grund für die fristlose Kündigung nach Gesagtem in den aggressiven Äusserungen und Drohungen sowie im Verhalten des Beschwerdeführers und gibt es dafür keine Rechtfertigung, brauchte das kantonale Gericht weder zusätzliche Sachverhaltsabklärungen zu treffen noch sich mit weiteren Aspekten zu befassen. Darin liegt entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers keine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör bzw. auf Beweisabnahme (Art. 29 Abs. 2 BV), ist doch die Vorinstanz, soweit rechtserheblich, der Verpflichtung zu vollständiger Sachverhaltsfeststellung nachgekommen und durfte sie - ohne in Willkür zu verfallen - in antizipierter Beweiswürdigung (BGE 144 V 361 E. 6.5 mit Hinweisen) von weiteren Beweiserhebungen absehen. Im Rahmen der aus dem Gehörsanspruch fliessenden Begründungspflicht ist es sodann nicht erforderlich, dass sich die Behörde mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt; vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss indes so abgefasst sein, dass sich die betroffene Person über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann (BGE 148 III 30 E. 3.1 mit Hinweisen). Der Beschwerdeführer zeigt nicht auf, und es ist nicht ersichtlich, inwiefern dies vorliegend nicht der Fall und ihm eine sachgerechte Anfechtung des vorinstanzlichen Urteils nicht möglich gewesen wäre. In Anbetracht der festgestellten Rechtmässigkeit der Kündigung erübrigte es sich schliesslich auch, auf die Anträge des Beschwerdeführers auf Schadenersatz, Genugtuung und/oder Entschädigung einzugehen.

E. 5.4

Zusammenfassend lassen die Vorbringen in der Beschwerde, soweit sie überhaupt zu hören sind, die vorinstanzliche Beurteilung im Rahmen der in E. 2 hiervor dargelegten Kognition insgesamt nicht als willkürlich oder sonstwie verfassungswidrig erscheinen, weshalb es beim angefochtenen Urteil sein Bewenden hat.

E. 6

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Eine Parteientschädigung steht dem Beschwerdegegner nicht zu (Urteil 8C_514/2020 vom 20. Januar 2020).

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