

BGer 8C_607/2021 vom 19. Januar 2022

Bundesgericht, 2022-01-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_607_2021

FR: TF 8C_607/2021 du 19 janvier 2022

IT: TF 8C_607/2021 del 19 gennaio 2022

Erwägungen

E. 1

Das angefochtene Urteil betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit (Art. 82 lit. a BGG). Aufgrund der vom Beschwerdeführer geltend gemachten Nichtigkeit der Kündigung vom 30. März 2020 stehen Lohnansprüche im Raum, mithin handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit. Es liegt somit kein Ausschlussgrund nach Art. 83 lit. g BGG vor. Die Vorinstanz ermittelte einen Streitwert von rund Fr. 40'000.-, der die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- deutlich übersteigt (Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Die Beschwerde ist somit zulässig.

E. 2.1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung 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. 2.2

Das Bundesgericht wendet das Recht grundsätzlich von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Für die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem Recht gilt demgegenüber eine qualifizierte Rügepflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG). Das Bundesgericht untersucht nicht von sich aus, ob der angefochtene kantonale Entscheid die Grundrechte oder kantonales Recht verletzt, sondern prüft nur rechtsgenügend vorgebrachte, klar erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen. Da keine gesetzliche Ausnahme besteht (Art. 95 lit. c-e BGG), ist die Prüfungsbefugnis des Bundesgerichts gegenüber kantonalem Recht auf die Verletzung verfassungsmässiger Rechte, insbesondere auf Willkür (Art. 9 BV), beschränkt (Urteil 8C_492/2020 vom 19. Februar 2021 E. 3.2).

E. 2.3

Gemäss Rechtsprechung ist ein Entscheid willkürlich, wenn er 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 145 II 32 E. 5.1 ; 144 I 170 E. 7.3; 142 V 513 E. 4.2; je mit Hinweisen; Urteil 8C_492/2020 vom 19. Februar 2021 E. 3.3).

E. 3.1

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzt, indem sie die Nichtigkeit der am 30. März 2020 seitens der Primarschulpflege ausgesprochenen Kündigung verneinte. Im Zentrum steht dabei die Frage, ob der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Kündigung krankheitsbedingt arbeitsunfähig war, mithin, ob die Kündigung zur Unzeit erfolgte.

E. 3.2

Wie die Vorinstanz richtig dargelegt hat, richten sich gemäss § 20 Abs. 1 Satz 1 des Personalgesetzes des Kantons Zürich vom 27. September 1998 (PG; LS 177.10) Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR). Nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR darf der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar ab dem zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr während 90 Tagen. Die Kündigung, die während dieser Sperrfrist ausgesprochen wird, ist nichtig (Art. 336 Abs. 2 Satz 1 OR).

E. 3.3

Die obligationenrechtliche Regelung gelangt gestützt auf § 20 Abs. 1 Satz und § 22 Abs. 4 Satz 1 PG als ergänzendes kantonales Recht zur Anwendung. Sie gilt demnach nicht als Bundesprivatrecht, sondern als subsidiäres Recht des Kantons mit den bereits dargelegten kognitionsrechtlichen Folgen (vgl. E. 2.2 hiavor; Urteile 8C_492/2020 vom 19. Februar 2021 E. 4.2; 8C_299/2016 vom 24. Oktober 2016 E. 3.3).

E. 4.1

Die Vorinstanz stellte in tatsächlicher Hinsicht fest, der Beschwerdeführer sei am 14. Februar 2020 im Spital D._____ wegen Lungenproblemen ambulant behandelt worden. Bis zum 17. Februar 2020 sei er zu 100 % arbeitsunfähig gewesen. Am 18. und 19. Februar 2020 habe er gearbeitet und anschliessend gemäss Arbeitsjournal bis am 26. Februar 2020 Ferien bezogen. Am 24. Februar 2020 habe sein Hausarzt Dr. med. E._____ vom 20. bis am 26. Februar 2020 eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit attestiert. Am 27. und 28. Februar 2020 sei der Beschwerdeführer gemäss Arbeitsjournal wiederum arbeitstätig gewesen, wobei er am 28. Februar bis am 2. März 2020 aufgrund einer Lungenentzündung (Pneumonie) rechts in den Spitälern F._____ hospitalisiert worden sei. Der behandelnde Arzt habe vom 28. Februar bis am 8. März 2020 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit attestiert. Gemäss Arzzeugnis des Dr. med. E._____ vom 5. März 2020 sei der Beschwerdeführer auch vom 9. bis 11. März 2020 vollständig arbeitsunfähig gewesen. Vom 17. bis 19. März 2020 habe aufgrund einer "Influenza-A-Infektion" und eines Harnwegsinfekts eine weitere Hospitalisation stattgefunden. Sodann habe der Beschwerdeführer am Montag, 23. März 2020, dem Hauswartsteam in einer WhatsApp-Nachricht mitgeteilt, dass er bis zum 29. März 2020 frei habe. Aus den Vorbringen der Parteien ergebe sich weiter, dass der Beschwerdeführer zuvor angewiesen worden sei, aufgrund der Covid-19-Pandemie zu Hause zu bleiben und Ferien zu beziehen. Mit Arzzeugnis vom 23. März 2020 habe Dr. med. E._____ dem Beschwerdeführer eine vollständige krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vom 20. Februar bis am 29. März 2020 bescheinigt. Am Mittwoch, 25. März 2020, habe der Beschwerdeführer seinen Arbeitskolleginnen und -kollegen angekündigt, ab Montag (30. März 2020) wieder in der

Schule zu sein und die Arbeitseinsätze zu übernehmen.

Weiter stellte die Vorinstanz fest, der Beschwerdeführer habe am 28. März 2020 mit seinem Vorgesetzten ein Gespräch für Montag, den 30. März 2020, vereinbart. Anlässlich desselben sei ihm die Auflösung des Anstellungsverhältnisses per 31. Mai 2020 eröffnet worden. Am 1. April 2020 habe Dr. med. E._____ dem Beschwerdeführer schliesslich vom 20. Februar bis zum 9. April 2020 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bescheinigt.

E. 4.2

Im Rahmen seiner Beweiswürdigung wies das kantonale Gericht zunächst auf den Umstand hin, dass das vorliegend relevante Arztzeugnis am 1. April 2020 und somit erst zwei Tage nach der Kündigung ausgestellt worden sei. Bereits deswegen könne nicht vorbehaltlos auf dieses Attest abgestellt werden. Die bestehenden Zweifel würden zudem dadurch erhärtet, dass Dr. med. E._____ bereits in der Vergangenheit Zeugnisse offenbar ereignisbezogen ausgestellt habe. So habe er dem Beschwerdeführer am 23. März 2020 eine Arbeitsunfähigkeit bis am 29. März 2020 bescheinigt, was deshalb ungewöhnlich erscheine, weil der Vorgesetzte des Beschwerdeführers am 23. März 2020 den Bezug von Ferien für diese Tage angeordnet habe. Bereits am 24. Februar 2020 habe der Hausarzt dem Beschwerdeführer vom 20. bis 26. Februar 2020 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit attestiert. Aus dem Arbeitsrapport gehe aber hervor, dass der Beschwerdeführer genau an diesen Tagen Ferien hätte beziehen sollen und vorher sowie nachher gearbeitet habe. Weiter sei zwar unbestritten, dass der Beschwerdeführer im Februar und März 2020 insgesamt dreimal hospitalisiert worden sei. Daraus könne indessen nicht abgeleitet werden, er sei auch am 30. März 2020 (Zeitpunkt des Empfangs der Kündigung) arbeitsunfähig gewesen. Denn einerseits habe er zwischen seinen krankheitsbedingten Abwesenheiten gearbeitet und andererseits habe er gegenüber seinen Arbeitskolleginnen und -kollegen am 25. März 2020 angegeben, dass er ab dem 30. März 2020 wieder arbeiten werde. Gegenüber seinem Vorgesetzten habe er ferner weder am 28. noch am 30. März 2020 geltend gemacht, er sei immer noch arbeitsunfähig.

E. 4.3

Die Vorinstanz kam zusammenfassend zum Schluss, dass das Arztzeugnis des Dr. med. E._____ vom 1. April 2020 nicht als Beweis für die behauptete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers im Zeitpunkt der Kündigung taue. Eine Arbeitsunfähigkeit zu jenem Zeitpunkt sei aufgrund der Akten nicht belegt. Von weiteren Abklärungen, insbesondere von einer Zeugenbefragung, könne abgesehen werden, da dadurch die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers nicht belegt werden könne. Die am 30. März 2020 ausgesprochene Kündigung sei demnach nicht nichtig.

E. 5.1

Der Beschwerdeführer rügt eine willkürliche Sachverhaltsfeststellung und Beweiswürdigung der Vorinstanz und macht geltend, er sei gemäss ärztlichen Attesten vom 20. Februar bis 31. Oktober 2020 zu 100 % arbeitsunfähig gewesen. Dr. med. E._____ behandle ihn schon seit Februar 2020. Er habe somit am 1. April 2020 sehr wohl beurteilen können, ob er - der Beschwerdeführer - am Kündigungstag (30. März 2020) arbeitsfähig gewesen sei oder nicht. Weiter bringt der Beschwerdeführer vor, es sei unerheblich, dass er seinen Arbeitskolleginnen und -kollegen am 25. März 2020 angekündigt habe, ab dem 30. März 2020 wieder zu arbeiten. Massgebend sei allein, dass er an diesem Tag gemäss ärztlichem Zeugnis arbeitsunfähig gewesen sei.

E. 5.2

Es steht fest und ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer im Februar und März 2020 aufgrund verschiedener gesundheitlicher Probleme arbeitsunfähig war. Nach der Spitalbehandlung wegen einer Influenza-A-Infektion (Grippe) und eines Harnwegsinfekts attestierte der Hausarzt zuletzt eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit bis zum 29. März 2020. Gemäss den verbindlichen (vgl. E. 2.1 hiervor) Feststellungen der Vorinstanz arbeitete der Beschwerdeführer im Februar und März 2020 zwischen den krankheitsbedingten Abwesenheiten an einzelnen Tagen, und auch am Kündigungstag (30. März 2020) erschien er zur Arbeit, wobei er dies seinen Arbeitskolleginnen und -kollegen vorgängig in einer WhatsApp-Nachricht entsprechend angekündigt hatte. Weder am 28. März 2020, als er mit seinem Vorgesetzten den Gesprächstermin vom 30. März 2020 vereinbart hatte, noch am Kündigungstag selber erwähnte er gegenüber seinem Vorgesetzten eine Arbeitsunfähigkeit. Wenn die Vorinstanz bei diesen Gegebenheiten zum Schluss gelangte, eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit am 30. März 2020 sei nicht erstellt, so ist sie damit nicht in Willkür verfallen. Es erscheint auch nicht unhaltbar, wenn sie dem Arztzeugnis vom 1. April 2020, mit welchem der Hausarzt dem Beschwerdeführer ab 20. Februar bis zum 9. April 2020 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bescheinigte, obwohl dieser an mehreren Tagen effektiv gearbeitet hatte, kein entscheidendes Gewicht beimass. Zum einen handelt es sich beim Arztzeugnis nicht um ein absolutes Beweismittel und es bleibt eine Frage der Beweiswürdigung, ob ein Gericht darauf abstellt oder nicht (vgl. Urteile 4A_587/2020 vom 28. Mai 2021 E. 3.1.2; 8C_619/2014 vom 13. April 2015 E. 3.2.1; je mit Hinweisen). Zum anderen hat die Vorinstanz dargelegt, dass hinsichtlich der Arztzeugnisse des Dr. med. E. _____ Zweifel bestünden, nachdem dieser in der Vergangenheit Zeugnisse offenbar ereignisbezogen (für den Zeitraum geplanter resp. angeordneter Ferien) ausgestellt habe. Dagegen wendet der Beschwerdeführer einzig ein, die Vorinstanz habe nicht begründet, weshalb ein Arbeitnehmer nicht während geplanter Ferien arbeitsunfähig sein könne. Damit vermag er aber keine willkürliche Beweiswürdigung der Vorinstanz aufzuzeigen. Eine solche ist nämlich nicht bereits dann gegeben, wenn eine andere Lösung ebenfalls vertretbar erscheint oder gar vorzuziehen wäre, sondern erst dann, wenn der Entscheid - im Ergebnis - offensichtlich unhaltbar ist, zur tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht oder auf einem offenkundigen Fehler beruht (vgl. E. 2.3 hiervor). Das ist hier nach dem Gesagten nicht der Fall. Soweit der Beschwerdeführer eine Verletzung der Begründungspflicht und damit des rechtlichen Gehörs (Art. 29 Abs. 2 BV) andeutet, fehlt es an einer rechtsgenügenden Rüge (vgl. E. 2.2 hiervor), sodass darauf nicht weiter einzugehen ist.

E. 6

Zusammenfassend ist die Vorinstanz nicht in Willkür verfallen, indem sie eine krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung des Beschwerdeführers am Tag der Kündigung resp. eine Kündigung zur Unzeit verneinte. Folglich verletzt es auch nicht Bundesrecht, wenn sie die Nichtigkeit der am 30. März 2020 ausgesprochenen Kündigung verneinte. Beim angefochtenen Urteil hat es damit sein Bewenden.

E. 7

Die Gerichtskosten sind ausgangsgemäss dem Beschwerdeführer zu überbinden (Art. 66 Abs. 1 Satz 1 BGG).

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