

CH_VB JAAC 70.53 vom 24. Januar 2006

Bundesverwaltung, 2006-01-24, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb_JAAC_70.53__

FR: CH_VB JAAC 70.53 du 24 janvier 2006

IT: CH_VB JAAC 70.53 del 24 gennaio 2006

Erwägungen

E. 1

laissée ouverte, puisqu'un recours se fondant sur la protection contre les congés de l'art. 336c CO ne serait toutefois possible, au regard de la jurisprudence valable jusqu'à ce jour, que s'il n'en résulte pas un abus de droit (consid. 5b/dd et ee). Auflösung des Dienstverhältnisses. Umstrukturierungsmassnahmen. Kündigung zur Unzeit. Rechtsmissbrauch. Art. 12 Abs. 6 Bst. e, Art. 14 Abs. 1 und 2 BPG. Art. 104 BPV. Art. 336c OR. - Die Möglichkeiten des besonderen Einspracheverfahrens nach Art. 14 BPG sind für den Fall, dass die betroffene Person parallel dazu Beschwerde erhebt, als erschöpft zu betrachten, sobald die kündigende Instanz bei der Beschwerdeinstanz die Gültigkeit der Kündigung verlangt (E. 2a). - Bestätigung der Rechtsprechung bezüglich der Voraussetzungen für eine Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit aus schwer wiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen (E. 3). - Aus der Tatsache, dass das Arbeitsvolumen bei der betreffenden Behörde zugenommen hat und weiter zunimmt, kann nicht abgeleitet werden, die bisherige Stelle des Beschwerdeführers werde beibehalten: die als Beispiele aufgezählten Stellen wurden bzw. werden entweder mit zeitlich befristetem, externen Personal besetzt oder richten sich an ganz unterschiedlich ausgebildete Personen (E. 4a). - Die Nichtberücksichtigung bei der Besetzung von offenen Stellen mangels Eignung ist dem Grunde nach als Leistungsbeurteilung zu betrachten, welche weitgehend der Überprüfung durch die Eidgenössische Personalrekurskommission entzogen ist (E. 4b/cc). - Praxisänderung des Bundesgerichts betreffend Berechnung der Kündigungsfrist infolge krankheitsbedingter Unterbrechung (E. 5b/aa und bb)? In casu schliesslich offen gelassen, da eine Berufung auf den Kündigungsschutz von Art. 336c OR auch bei Weitergeltung der bisherigen Rechtsprechung ohnehin nur möglich wäre, wenn darin kein Rechtsmissbrauch zu sehen ist (E. 5b/dd und ee). Scioglimento del rapporto di servizio. Misure di ristrutturazione. Disdetta in tempo inopportuno. Abuso di diritto. Art. 12 cpv. 6 lett. e, art. 14 cpv. 1 e 2 LPers. Art. 104 OPers. Art. 336c CO. - Le possibilità della speciale procedura di reclamo secondo l'art. 14 LPers devono essere considerate esaurite nel caso in cui la persona interessata presenti parallelamente ricorso, non appena l'autorità che scioglie il rapporto chiede di verificare la validità della disdetta presso l'autorità di ricorso (consid. 2a).

E. 2

- Conferma della giurisprudenza relativa alle condizioni per una disdetta di un rapporto di lavoro di durata indeterminata dopo la fine del periodo di prova per gravi motivi economici o aziendali (consid. 3). - Dal fatto che il volume di lavoro presso l'autorità in questione è aumentato e continua ad aumentare non si può dedurre che il posto del ricorrente sarà mantenuto: i posti citati quali esempi sono stati risp. sono occupati con personale esterno impiegato a tempo determinato oppure si rivolgono a persone con formazione

completamente diversa (consid. 4a). - La mancata assunzione a causa della non idoneità ad occupare posti vacanti è da considerare come una valutazione della prestazione che è in larga misura sottratta all'esame della Commissione federale di ricorso in materia di personale (consid. 4b/cc). - Modifica della prassi del Tribunale federale relativa al calcolo del termine di disdetta in seguito ad una sospensione dovuta a malattia (consid. 5b/aa und bb)? In casu la questione è lasciata aperta, poiché, anche in caso di applicabilità della giurisprudenza esistente, sarebbe possibile appellarsi alla protezione dell'art. 336c CO solo se ciò non costituisse un abuso di diritto (consid. 5b/dd e ee). Zusammenfassung des Sachverhalts: A. X. trat am 1. Juni 2002 als Projektleiter im Bereich A. mit einem Beschäftigungsgrad von (...) Prozent in die Dienste des B. ein. B. Am 11. Juni 2004 verabschiedete der Bundesrat die Aufgabenverzichtsplanung des Bundes (AVP). In der Folge plante das B. im zweiten Semester 2004 die Umsetzung der geforderten Entlastungsmassnahmen und bezeichnete die abzubauenen Aufgaben sowie die dazugehörenden Funktionen. Der Generalsekretär des Eidgenössischen Departements des Innern (EDI) genehmigte diese Aufgabenverzichtsplanung im November 2004 [...]. Anlässlich eines Gesprächs am 23. November 2004 wurde X. vom Leiter des Bereichs A. darüber informiert, dass seine Stelle [...] per 31. Oktober 2005 aufgehoben werden müsse. Am 21. Dezember 2004 unterschrieb X. eine Vereinbarung, welche das weitere Vorgehen im Hinblick auf seine berufliche Weitervermittlung regelte. C. Nachdem die Vermittlungsbemühungen des B. um eine Weiterbeschäftigung von X. erfolglos geblieben waren, wurde diesem [...] am 20. Mai 2005 mitgeteilt, dass das Dienstverhältnis aufgelöst werden müsse, wobei entweder die Möglichkeit einer einvernehmlichen Auflösungsvereinbarung bestehe oder ansonsten [...] eine Auflösungsverfügung erlassen werde. [...] In seiner Stellungnahme vom 8. Juni 2005 an das B. machte X. geltend, dass er eine «Einsprache» plane, sofern es zu keiner gütlichen Einigung kommen sollte. Das B. habe in den letzten Monaten Projektstellen ausgeschrieben und besetzt, die praktisch vollständig seinem aktuellen Stellenbeschrieb vom 11. März 2002 entsprächen. Er bestreite, dass ihm die Qualifikation für

E. 3

die Funktion des Projektleiters fehle; er sei von Anfang an als Projektleiter eingestellt worden und die Vorgesetzten hätten ihm diese Funktion immer wieder bestätigt, obwohl er faktisch viel Programmierarbeiten machen müssen. Dies sei aber mit mangelnden finanziellen Ressourcen begründet worden. D. Mit Verfügung vom 20. Juni 2005 löste das EDI das Arbeitsverhältnis mit X. per 31. Oktober 2005 auf und entzog einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung. In der Begründung wurde insbesondere betont, dass die Stelle von X. per 31. Oktober 2005 aufgehoben werde und dass alle Bemühungen, ihm eine andere zumutbare Stelle innerhalb oder ausserhalb der Bundesverwaltung zu vermitteln, innert der vereinbarten Frist von sechs Monaten nicht zum Erfolg führten. Deshalb sehe sich die Arbeitgeberin veranlasst, das Arbeitsverhältnis aufgrund schwerwiegender wirtschaftlicher und betrieblicher Gründe zu kündigen. E. Gegen die Verfügung vom 20. Juni 2005 lässt X. (Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 4. Juli bzw. vom 22. August 2005 Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) führen mit dem Antrag, es sei die Nichtigkeit der Kündigungsverfügung vom 20. Juni 2005 festzustellen und er sei mit einer andern zumutbaren Arbeit weiterzubeschäftigen. In formeller Hinsicht wird einerseits beantragt, der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu erteilen, und andererseits ersucht, das Beschwerdeverfahren zu sistieren, bis über die ebenfalls am 22. August 2005 beim Generalsekretariat EDI eingereichte Einsprache

betreffend Nichtigkeit der Kündigung entschieden sei. Der Beschwerdeführer macht im Wesentlichen geltend, dass seitens des EDI zwar begleitende, ihn bei der Stellensuche unterstützende Massnahmen angeboten und durchgeführt wurden, doch das Naheliegendste, ihn bei der Besetzung von offenen Stellen zu berücksichtigen, sei nicht gemacht worden, obschon er die Qualifikation für diese Stellen mitgebracht hätte bzw. mitbringen würde. Mit Schreiben vom 24. August 2005 lässt das EDI der PRK die Einsprache des Beschwerdeführers vom 22. August 2005 zukommen und beantragt die Feststellung der Gültigkeit der Kündigung. [...]. In seiner Vernehmlassung vom

E. 7

September 2005 beantragt das EDI weiterhin die Feststellung der Gültigkeit der Kündigung und sinngemäss [...] die Abweisung der Beschwerde vom 4. Juli/22. August 2005. F. Mit Eingabe vom 28. Oktober 2005 an das B. beantragt der Beschwerdeführer die Feststellung, dass sich das Arbeitsverhältnis aufgrund eines mit Arzteugnis bescheinigten Krankheitstags während seiner Ferien (26. September 2005) in Anwendung von Art. 336c Abs. 1 und 3 OR analog bis 30. November 2005 verlängert habe. Mit Verfügung vom 7. November 2005 weist das EDI das Begehren um Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis Ende November 2005 ab. Dagegen lässt der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 29. November 2005 Beschwerde führen und beantragt, die Verfügung vom 7. November 2005 aufzuheben und das B. anzuweisen, das Arbeitsverhältnis mit dem 4

Beschwerdeführer bis zur ordentlichen Beendigung fortzusetzen. In formeller Hinsicht wird um Vereinigung mit dem Verfahren betreffend die Kündigungsverfügung vom 20. Juni 2005 ersucht. [...]. Aus den Erwägungen: 1.a. (Formelles) b. Grundsätzlich bildet jede vorinstanzliche Verfügung ein selbstständiges Anfechtungsobjekt und ist deshalb einzeln anzufechten. Es ist gerechtfertigt, von diesem Grundsatz abzuweichen und die Anfechtung in einem gemeinsamen Verfahren mit einem einzigen Urteil zuzulassen, wenn die einzelnen Sachverhalte in einem engen inhaltlichen Zusammenhang stehen und sich in allen Fällen gleiche oder ähnlich Rechtsfragen stellen (vgl. BGE 131 V 224 E. 1, BGE 123 V 215 E. 1). Unter den gleichen Voraussetzungen können auch getrennt eingereichte Beschwerden in einem Verfahren vereinigt werden. Ein solches Vorgehen dient der Verfahrensökonomie und liegt im Interesse aller Beteiligten (vgl. BGE 127 V 157 E. 1; André Moser, in: Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, Rz. 3.12). Im vorliegenden Fall ist in der einen Beschwerdesache die Rechtmässigkeit der Kündigung zu überprüfen. Sollte die PRK zur Überzeugung gelangen, dass die Auflösung ordnungsgemäss erfolgt ist, stellt sich zwangsläufig auch die Frage, auf welchen Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis endet (andere Beschwerdesache). Erweist sich hingegen die Kündigung als unrechtmässig, so erübrigt sich auch eine Auseinandersetzung mit der Frage nach dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die beiden Sachverhalte sind somit eng miteinander verbunden, so dass sich eine Zusammenlegung der Verfahren PRK 2005-028 und PRK 2005-049 - wie vom Beschwerdeführer beantragt - rechtfertigt. c. + d. c. + d. (Kognition) 2.a. Der Beschwerdeführer beantragt zunächst in formeller Hinsicht die Sistierung des vorliegenden Beschwerdeverfahrens bis zum Vorliegen eines Entscheids über die beim EDI eingereichte Einsprache betreffend die Nichtigkeit der Kündigungsverfügung. aa. Neben dem ordentlichen Beschwerdeverfahren gemäss Art. 36 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) sieht das neue Bundespersonalrecht in Art. 14 Abs. 2 BPG die so genannte Nichtigkeit einer Kündigung vor. Danach ist eine Kündigung nichtig und

die betroffene Person mit der bisherigen oder, wenn dies nicht möglich ist, mit einer anderen zumutbaren Arbeit weiterzubeschäftigen, sofern der Arbeitgeber bei der Beschwerdeinstanz nicht innert 30 Tagen nach Eingang einer geltend gemachten Nichtigkeit die Feststellung der Gültigkeit verlangt, wobei die Geltendmachung der Nichtigkeit den Anforderungen von Abs. 1 entsprechen muss (Wolfgang Portmann, Überlegungen zum bundespersonalrechtlichen Kündigungsschutz, jusletter 25. März 2002, Rz. 19-21). Obwohl der Gesetzeswortlaut von einer nichtigen Kündigung spricht, handelt es sich dem Wesen nach um eine anfechtbare Kündigung, da die Nichtigkeit gemäss Art. 14 Abs. 1 BPG von der schriftlichen Glaubhaftmachung derselben durch die betroffene Person innert 30 Tagen nach Kenntnis eines Nichtigkeitsgrunds beim Arbeitgeber abhängt. Der Sache nach handelt es sich bei der Geltendmachung der Nichtigkeit nach Art. 14 Abs. 1 BPG folglich um 5

eine Einsprachemöglichkeit im Sinne einer *lex specialis* (vgl. Entscheid der PRK vom 20. Januar 2005 [PRK 2004-026], E. 3c/bb; Zwischenentscheid der PRK vom

E. 11

vom 7. Dezember 2005). Das Centre Patronal, welches die Anliegen von Arbeitgeberorganisationen, Berufsverbänden und anderen Institutionen vertritt (vgl. im Internet unter der Adresse: www.centrepatronal.ch), hat in der Ausgabe Nr. 82 (Oktober 2005) ihrer Publikation «Arbeitsrecht», in der jeweils die neusten Gerichtsentscheide veröffentlicht werden, den interessierten Kreisen der Arbeitgeberseite gestützt darauf empfohlen, «unverändert weiterhin von der bis zu diesem fragwürdigen Urteil geltenden Praxis auszugehen, wonach der Beginn der Kündigungsfrist durch Rückrechnung vom Kündigungsendtermin aus zu bestimmen ist». bb. In der Tat hat sich das Bundesgericht zuvor mehrfach zu dieser Frage geäussert. In BGE 115 V 437 befasste sich das Eidgenössische Versicherungsgericht eingehend mit der Frage, ob die Kündigungsfrist mit dem Zugang der Kündigungserklärung beim Adressaten zu laufen beginne oder deren Beginn durch Rückrechnung vom Endtermin aus zu bestimmen sei. Es hat sich für die zweite Lösungsmöglichkeit entschieden (vgl. BGE 115 V 441 E. 3b). Zur Begründung führte es an, dass Art. 336c OR bezwecke, einem gekündigten Arbeitnehmer trotz zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit eine (ungekürzte) Kündigungsfrist zu garantieren, damit er in der Lage sei, sich nach einer neuen Stelle umzusehen. Darauf sei er insbesondere gegen Ende des Arbeitsverhältnisses angewiesen, vor allem wenn in seiner Branche die Arbeitsstellen kurzfristig besetzt würden. Ferner gehöre es zu den Zielsetzungen des Art. 336c OR, dass es zwischen dem alten und dem neuen Arbeitsverhältnis nach Möglichkeit zu keinem Unterbruch komme, um die Kontinuität des Erwerbseinkommens zu erhalten. Würde die Kündigungsfrist vor dem Kündigungstermin ablaufen, wäre diese Zielsetzung bei einem Angestellten gefährdet, der sich in dieser Phase krankheitsbedingt nicht oder nur eingeschränkt der Stellensuche widmen oder wegen Krankheit eine Arbeitsstelle nicht antreten könne (BGE 115 V 441 f. E. 3c). In der Folge ist das Bundesgericht mehrmals der in BGE 115 V 437 entwickelten Rechtsprechung gefolgt, wonach sich der Beginn der Kündigungsfrist gemäss Art. 336c OR (notwendigerweise) durch Rückrechnung vom Endtermin aus bestimme (BGE 119 II 450 E. 2a, BGE 121 III 107 E. 2; unveröffentlichte Urteile des Bundesgerichts vom 26. Februar 2001 [1P.250/2000], E. 4b, sowie vom 12. Februar 2002 [4C.331/2001], E. 3d; gleicher Meinung auch Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Aufl., Bern 1996, N. 7 zu Art. 336c OR; Manfred Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Aufl., Bern 2002, S. 152 f. Rz. 318; Ullin Streiff / Adrian

von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5. Aufl., Zürich 1993, N. 3 zu Art. 336c OR; Andrea Tarnutzer-Münch, in Geiser/Münch, Handbücher für die Anwaltspraxis, Stellenwechsel und Entlassung, Basel und Frankfurt am Main 1997, Rz. 2.51 zu § 2 Kündigungsschutz). Mit dem erwähnten Entscheid BGE 131 III 467 hat sich das Bundesgericht nun von seiner bisherigen, durch verschiedene Entscheide gefestigten Auffassung entfernt, ohne sich - wie es sonst üblich ist (vgl. BGE 129 V 292 E. 3.2., BGE 125 III 55 E. 2a/cc, BGE 122 I 59 ff. E. 3d) - mit seiner früheren Rechtsprechung und den Gründen, welche seiner Ansicht nach für eine Praxisänderung sprechen, auseinanderzusetzen. cc. Wäre vorliegend somit nach wie vor von der bisherigen Praxis des Bundesgerichts auszugehen, hätte die Kündigungsfrist demnach am 1. Juli 2005 zu laufen begonnen und wäre - durch die Arbeitsunfähigkeit vom 26.

E. 12

September 2005 - um einen Tag auf den 1. November 2005 erstreckt worden. Da das Ende der erstreckten Kündigungsfrist nicht auf das Monatsende fiel, würde sich diese bis zum 30. November 2005 verlängern (vgl. E. 5b). dd. Dass im Falle der Ermittlung des Beginns der Kündigungsfrist durch Rückrechnung vom Endtermin aus in der Regel auch eine kurze Arbeitsunfähigkeit den Lauf der Kündigungsfrist zu hemmen vermag, wurde von der bisherigen Rechtsprechung ausdrücklich in Kauf genommen, da nichts darauf schliessen lasse, dass der Gesetzgeber den Kündigungsschutz nur für Arbeitsunfähigkeit von einer gewissen Minderdauer gewähren wollte. Explizit festgehalten wurde indes auch, dass Ausnahmen gegebenenfalls unter dem Blickwinkel des Rechtsmissbrauchs (Art. 2 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs vom 10. Dezember 1907 [ZGB], SR 210) zu prüfen seien (BGE 115 V 442 E. 3d; Urteil des Bundesgerichts vom 26. Februar 2001, a.a.O., E. 4b). Wann die Berufung auf den Kündigungsschutz nach Art. 336c OR als rechtsmissbräuchlich erscheine, sei dabei anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls zu bestimmen; insbesondere sei die Rechtsausübung dazu zu zählen, die ohne schützenswertes Interesse erfolge oder zu einem krassen Missverhältnis berechtigter Interessen führen würde (Urteil des Bundesgericht vom 26. Februar 2001, a.a.O., E. 4b). Gegebenenfalls sei ein Rechtsmissbrauch auch zu bejahen, wenn die Dauer der Arbeitsunfähigkeit ganz unbedeutend sei und die Arbeitnehmerinteressen dadurch praktisch nicht berührt würden (BGE 115 V 442 E. 4d). Schon die Botschaft des Bundesrats zum Arbeitsvertrag vom 25. August 1967 hielt in diesem Zusammenhang fest, dass es angesichts des allgemeinen Grundsatzes, wonach der offenbare Missbrauch eines Rechts keinen Rechtsschutz findet (Art. 2 Abs. 2 ZGB), auch nicht erforderlich sei, eine Ausnahme für den Fall der missbräuchlichen Inanspruchnahme des Kündigungsschutzes vorzusehen. Denn in diesem Falle trete keine besondere Rechtsfolge ein, vielmehr sei ganz einfach die Kündigungsbeschränkung unbeachtlich und die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung gültig (BB1 1967 II 379). ee. Die vorstehenden Ausführungen zeigen auf, dass eine Berufung auf den Kündigungsschutz von Art. 336c OR auch bei Weitergeltung der bisherigen Rechtsprechung ohnehin nur möglich wäre, wenn darin kein Rechtsmissbrauch zu sehen ist. Die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers dauerte vorliegend lediglich einen Tag lang, was sich im Verhältnis zur viermonatigen Kündigungsfrist als eher unbedeutend erweist. Zudem verblieb ihm nach der wiedererlangten Arbeitsfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch mehr als ein Monat, um sich der Stellensuche zu widmen. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern dieser eine Tag die Suche derart behindert oder verunmöglicht haben sollte, dass dem Zweck von Art. 336c OR nicht hätte gerecht werden können. Der Beschwerdeführer bringt denn auch nichts dergleichen vor.

Dabei ist auch zu beachten, dass ihm bereits ab dem 12. Juli 2005 ermöglicht wurde, sämtliche Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Stellensuche und den laufenden Weiterbildungsmaßnahmen - trotz grundsätzlicher Arbeitspflicht - von zu Hause aus zu erledigen. Hinsichtlich der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist ohnehin zu berücksichtigen, dass die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäss Obligationenrecht in vielen Fällen kürzer sein dürften als diejenigen nach dem Bundespersonalgesetz. Die Kündigungsfrist im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beträgt nach Ablauf der Probezeit im

E. 13

ersten Dienstjahr grundsätzlich einen Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr zwei Monate und nachher drei Monate (je auf Ende eines Monats; Art. 335c Abs. 1 OR). Unter gewissen Voraussetzungen können sie sogar noch verkürzt werden (Art. 335c Abs. 2 OR). Demgegenüber beträgt die ordentliche Kündigungsfrist im öffentlich-rechtlichen, unbefristeten Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit in den ersten fünf Dienstjahren mindestens drei Monate, im sechsten bis und mit dem zehnten Dienstjahr mindestens vier Monate und ab dem elften Dienstjahr sechs Monate (ebenfalls je auf Ende eines Monats; Art. 12 Abs. 3 BPG). Nur den Angestellten kann im Einzelfall eine kürzere Kündigungsfrist zugestanden werden (Art. 12 Abs. 5 BPG). Diese Unterschiede zeigen, dass eine Beeinträchtigung bei der Stellensuche nicht schematisch beurteilt werden kann und gerade sehr kurze Arbeitsverhinderungen bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen nicht ohne weiteres zu einer solchen Beeinträchtigung führen. Im Übrigen kann den Akten entnommen werden, dass der Beschwerdeführer vor seinem Stellenantritt beim B. am 1. Juni 2002 vom 1. Oktober 2001 bis Ende Mai 2002 bei der Anstalt C. in D. arbeitete. Die ununterbrochene Dienstzeit in der Bundesverwaltung (vgl. Art. 2 BPG hinsichtlich des Geltungsbereichs) betrug demnach zur Zeit der Kündigung weniger als fünf Jahre, weshalb vorliegend gemäss Art. 12 Abs. 3 Bst. a BPG eine Kündigungsfrist von lediglich drei anstatt vier Monaten ausreichend gewesen wäre. Dem Beschwerdeführer wurde somit - ob bewusst oder versehentlich - von vornherein eine um einen Monat verlängerte Kündigungsfrist zugestanden, obschon dafür keine gesetzliche Pflicht bestand. In Anbetracht der gesamten Umstände kommt die PRK daher zum Schluss, dass eine Berufung auf den Kündigungsschutz nach Art. 336c OR, d. h. eine Erstreckung der Kündigungsfrist um einen Tag bis zum 1. November 2005 bzw. die dadurch bedingte Verlängerung der Frist bis 30. November 2005 bereits unter dem Blickwinkel des Rechtsmissbrauchs nicht zuzulassen ist. ff. Da eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses weder nach der bisherigen Rechtsprechung noch der in BGE 131 II 467 vertretenen Meinung in Frage kommt, kann an dieser Stelle offen bleiben, wie es sich mit einer allfälligen Einleitung einer Praxisänderung durch das Bundesgericht verhält. 6. (Kosten)

E. 14

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdrukschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali JAAC 70.53 - Auszug aus dem Entscheid PRK 2005-028/049 der Eidgenössischen Personalrekurskommission vom 24. Januar 2006 in Sachen X. In Verwaltungspraxis der Bundesbehörden Dans Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération In Giurisprudenza delle autorità amministrative della Confederazione Jahr 2006 Année Anno Band 70 Volume Volume Seite --- Page Pagina Ref. No 150 007 352 Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv und die Bundeskanzlei konvertiert. Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses et la Chancellerie fédérale. Il documento è

stato convertito dall'Archivio federale svizzero e della Cancelleria federale.

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