

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00192 vom 1. August 2018

ZH Verwaltungsgericht, 2018-08-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2021.00192

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00192 du 1 août 2018

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00192 del 1 agosto 2018

Regeste

Kündigung | [Der Beschwerdeführer arbeitete seit dem 1. August 2018 bei der Beschwerdegegnerin. Am 30. März 2020 löste Letztere das Anstellungsverhältnis auf. In einem Arztzeugnis vom 1. April 2020 wird dem Beschwerdeführer eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit von 100 % für den Zeitraum vom 20. Februar bis am 9. April bescheinigt.] Nach § 20 Abs. 1 PG darf die Kündigung nicht zur Unzeit im Sinn von Art. 336c OR erfolgen (E. 3.2). Die Beweislast für das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit liegt grundsätzlich bei der arbeitnehmenden Person (E. 5.1). Das vom Beschwerdeführer vorgelegte Arztzeugnis seines Hausarzts taugt mit Blick auf die gesamten Umstände des vorliegenden Falls nicht als Beweis für die behauptete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt der Kündigung. Insbesondere hatte der Hausarzt den Beschwerdeführer bereits in der Vergangenheit zweimal rückwirkend für (geplante) Ferien krankgeschrieben (E. 5.2 f.). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Der streitgegenständlichen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

E. 4.1

Am 14. Februar 2020 wurde der Beschwerdeführer im Spital E wegen Lungenproblemen ambulant behandelt; bis am 17. Februar 2020 war er in der Folge zu 100 % arbeitsunfähig. Am 18. und 19. Februar 2020 arbeitete der Beschwerdeführer und bezog gemäss Arbeitsjournal anschliessend bis am 26. Februar 2020 Ferien. Am 24. Februar 2020 bescheinigte Dr. med. F, der Hausarzt des Beschwerdeführers, diesem eine Arbeitsunfähigkeit von 100 % vom 20. bis am 26. Februar 2020. Am 27. und 28. Februar 2020 war der Beschwerdeführer gemäss Arbeitsjournal erneut arbeitstätig, wurde jedoch noch am 28. Februar 2020 bis am 2. März 2020 aufgrund einer Pneumonie rechts in den Spitälern G hospitalisiert. Der behandelnde Arzt attestierte dem Beschwerdeführer vom 28. Februar bis am 8. März 2020 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit. Gemäss Zeugnis vom 5. März 2020, ausgestellt von Dr. F, war der Beschwerdeführer ausserdem vom 9. bis am 11. März 2020 vollständig arbeitsunfähig. Zwischen dem 17. und dem 19. März 2020 war der Beschwerdeführer erneut in den Spitälern G hospitalisiert. Aus dem dazu erstellten Kurzaustrittsbericht geht hervor, dass beim Beschwerdeführer zwei unterschiedliche Krankheiten diagnostiziert worden waren.

E. 4.2

Am Montag, 23. März 2020, teilte der Beschwerdeführer dem "H-Team" in einer WhatsApp-Nachricht mit, dass er "von I" orientiert worden sei, dass er "bis zum 29. März

frei habe und die Schulleitung bis dorthin die Koordination des Hausdienstes übernimmt". Aus den Vorbringen der Parteien ergibt sich, dass der Beschwerdeführer zuvor angewiesen worden war, aufgrund der Covid-19-Pandemie zu Hause zu bleiben und Ferien zu beziehen. In einem Zeugnis von Dr. F vom gleichen Tag wird dem Beschwerdeführer eine vollständige krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vom 20. Februar bis am 29. März 2020 bescheinigt. Am Mittwoch, dem 25. März 2020, wandte sich der Beschwerdeführer erneut über WhatsApp an seine Arbeitskolleginnen und -kollegen und gab Folgendes an: "Ab Montag bin ich wieder in der Schule und übernehme wieder die Arbeitseinsätze. Gebt mir doch bitte an, was für Arbeiten ausstehend sind, bzw. wo es klemmt. Vergesst nicht die Arbeitspläne ab zu geben".

E. 4.3

Am 28. März 2020 vereinbarte der Beschwerdeführer mit J ein Gespräch für Montag, den 30. März 2020. Anlässlich desselben wurde dem Beschwerdeführer von J und I die Auflösung des Anstellungsverhältnisses per 31. Mai 2020 eröffnet und er gleichzeitig per sofort freigestellt; der Beschwerdeführer bestätigte den Erhalt der Kündigung mit seiner Unterschrift. Am 1. April 2020 bescheinigte Dr. F dem Beschwerdeführer rückwirkend ab dem 20. Februar und bis zum 9. April 2020 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit.

E. 5.1

Der Beschwerdeführer bringt unter Hinweis auf das Arztzeugnis vom 1. April 2020 vor, dass er am 30. März 2020 krankheitsbedingt zu 100 % arbeitsunfähig gewesen und die Kündigung damit nichtig sei. Grundsätzlich liegt die Beweislast für das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit bei der arbeitnehmenden Person. Die direkte Beweisführung über den Rechtsbegriff der Arbeitsunfähigkeit ist ausgeschlossen. Das Arztzeugnis stellt kein absolutes Beweismittel dar, sondern lediglich eine Parteibehauptung. Obwohl der Beweis der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit in der Regel durch ärztliches Zeugnis erbracht wird, bewirkt der Anscheinsbeweis keine Beweislastumkehr. Es bleibt somit eine Frage der Beweiswürdigung, ob ein Gericht auf ein ärztliches Zeugnis abstellt (BGr, 13. April 2015, 8C_619/2014, E. 3.2.1 mit zahlreichen Hinweisen; vgl. auch BGr, 27. Juli 2010, 4A_289/2010, E. 3.2). Nicht beweisbildend sind in der Regel Arztzeugnisse, die sich allein auf die Patientenschilderungen abstützen und ohne eigene objektive Feststellungen des Arztes bzw. der Ärztin oder erst Monate später ausgestellt werden (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 324a/b N. 12; zum Ganzen VGr, 17. Juli 2019, VB.2018.00589, E. 3.4.1 – 30. September 2015, VB.2014.00739, E. 5.2 Abs. 2; vgl. VGr, 29. April 2021, VB.2020.00882, E. 5.4.2 Abs. 1). Wenn ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin am Kündigungstag ohne Krankheitszeichen bis zur Kündigung arbeitet, erst danach einen Arzt bzw. eine Ärztin aufsucht und bezüglich dieses Tags für arbeitsunfähig erklärt wird, kann er bzw. sie sich in der Regel nicht auf den zeitlichen Kündigungsschutz von Art. 336c OR berufen (vgl. BGr, 27. April 2011, 4A_89/2011, E. 3).

E. 5.2

Mit Blick auf das vorliegend relevante Arztzeugnis, welches den Zeitraum vom 20. Februar bis am 9. April 2020 beschränkt, fällt zunächst auf, dass dieses am Mittwoch, 1. April 2020, und mithin erst zwei Tage nach der Kündigung ausgestellt wurde. Bereits dieser Umstand erweckt Zweifel, ob vorbehaltlos auf dieses Arztzeugnis abgestellt werden kann. Erhärtet werden diese Zweifel dadurch, dass Dr. F bereits in der Vergangenheit Zeugnisse offenbar ereignisbezogen ausgestellt hat (vgl. dazu auch VGr, 17. Juli 2019, VB.2018.00589,

E. 3.4.2 Abs. 2). So hatte er am 23. März 2020 bescheinigt, dass der Beschwerdeführer vom 23. bis am 29. März 2020 krankheitshalber arbeitsunfähig gewesen sei; dies wirkt deshalb ungewöhnlich, weil gegenüber dem Beschwerdeführer am 23. März 2020 der Bezug von Ferien für diese Tage angeordnet worden war. In diesem Zusammenhang ist – entgegen dem Beschwerdeführer – nicht von Relevanz, ob die Beschwerdegegnerin überhaupt Ferien hätte anordnen dürfen. Auch davor hatte Dr. F den Beschwerdeführer bereits rückwirkend für die Dauer von dessen (geplanten) Ferien krankgeschrieben: Gemäss Zeugnis vom 24. Februar 2020 soll der Beschwerdeführer vom 20. bis am 26. Februar 2020 krankheitshalber vollständig arbeitsunfähig gewesen sein. Aus dem in den Akten liegenden Arbeitsrapport geht hervor, dass der Beschwerdeführer genau an diesen Tagen Ferien hätte beziehen sollen und vorher sowie nachher arbeitete. Sodann ist zwar unbestritten, dass der Beschwerdeführer aufgrund verschiedener gesundheitlicher Beschwerden im Februar und März 2020 insgesamt dreimal hospitalisiert werden musste. Vorliegend besteht kein Grund, an der Korrektheit der in diesem Zusammenhang vom Spital E bzw. der Spitäler G ausgestellten Arbeitsunfähigkeitszeugnisse zu zweifeln. Daraus kann jedoch nicht abgeleitet werden, dass der Beschwerdeführer auch am 30. März 2020 krankheitsbedingt arbeitsunfähig war. Denn zum einen hat der Beschwerdeführer zwischen seinen krankheitsbedingten Abwesenheiten gearbeitet und waren seine Abwesenheiten Folge verschiedener Krankheiten. Zum anderen gab er gegenüber seinen Arbeitskolleginnen und -kollegen am 25. März 2020 an, dass er ab dem 30. März 2020 wieder arbeiten werde; ebenso machte er gegenüber seinem Vorgesetzten weder am 28. noch am 30. März 2020 geltend, er sei noch immer arbeitsunfähig.

E. 5.3

Zusammenfassend taugt das Arztzeugnis von Dr. F vom 1. April 2020 nicht als Beweis für die behauptete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers im Zeitpunkt der Kündigung. Diese könnte nach dem Gesagten auch durch eine Befragung der Zeugin K nicht belegt werden; auf deren Befragung kann deshalb verzichtet werden. Des Weiteren kann eine Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers im Kündigungszeitpunkt auch unter Berücksichtigung der weiteren Akten nicht als belegt erachtet werden. Der Sachverhalt ist demnach hinreichend erstellt; eine Rückweisung der Sache zur weiteren Sachverhaltsabklärung ist nicht notwendig. Somit ist die am 30. März 2020 von der Beschwerdegegnerin ausgesprochene Kündigung nicht richtig.

E. 6

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 7

Weil der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt, sind Kosten aufzuerlegen (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Ausgangsgemäss sind diese dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Ebenso steht ihm keine Parteienschädigung zu (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 8

Weil der Streitwert Fr. 15'000.- übersteigt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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