

La **promesse contractuelle** d'une personne morale de droit public de verser une **indemnité** de départ à son fonctionnaire doit être honorée.

Besetzung

Bundesrichter Maillard, Präsident,  
Bundesrichter Frésard, Wirthlin,  
Gerichtsschreiberin Betschart.

Verfahrensbeteiligte

A.,  
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Harry F. Nötzli,  
Beschwerdeführerin,

gegen

B., Stägenbuckstrasse 6, 8600 Dübendorf, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Ueli Vogel-Etienne,  
Beschwerdegegner.

Gegenstand

Öffentliches Personalrecht,

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 5. Dezember 2018 (VB.2018.00368).

Sachverhalt:

A.

A.a. B. (geboren 1961) stand seit 1. Juli 1990 im Dienst der A., einer überkommunalen Anstalt. Zu Beginn war er als "Leiter Betriebe" tätig, ab Juli 2009 als Leiter "Verwaltung" und Mitglied der Geschäftsleitung und zuletzt ab 1. April 2017 als "Leiter Unternehmensprojekte", seinerseits dem "Leiter Strategieprojekte" unterstellt.

Am 26. Juni 2017 löste die A. das Arbeitsverhältnis auf Ende Dezember desselben Jahres auf. In einer am 29. Juni 2017 abgeschlossenen Aufhebungsvereinbarung räumte sie B. unter anderem das Recht ein, das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von sieben Tagen vorzeitig auf das Monatsende aufzulösen. Zugleich verpflichtete sich die A., ihm "in Anbetracht des Alters und seiner Dienstjahre" eine einmalige Entschädigungszahlung von Fr. 75'000.- auszurichten, mit der gleichzeitig ein allfälliger Restsaldo betreffend Ferien- und Überzeitguthaben abgegolten sein sollte.

A.b. Am 9. August 2017 erhob die Anstalt gegenüber B. den Vorwurf, eine grosse Menge schützenswerter bzw. unter das Geschäftsgeheimnis fallender Daten auf einen privaten Datenträger (USB-Stick) kopiert zu haben, was einen schwerwiegenden Verstoss gegen seine Treuepflicht darstelle. Sie prüfe daher die fristlose Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, ebenso den Widerruf der Aufhebungsvereinbarung sowie das Einreichen einer Strafanzeige. Nachdem sie ihm tags darauf das

rechtliche Gehör gewährt hatte, stellte die A. B. mit Schreiben vom 16. August 2017 per sofort frei. Darauf erklärte dieser am 11. September 2017, von seinem Recht auf vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses per Ende Oktober 2017 Gebrauch zu machen.

A.c. Am 26. September 2017 verfügte die A., dass sie ihre Verpflichtung zur Zahlung einer Entschädigung von Fr. 75'000.- gemäss Aufhebungsvereinbarung vom 29. Juni 2017 zufolge Irrtums für unverbindlich erkläre und widerrufe.

B.

Den dagegen gerichteten Rekurs, mit dem B. die Aufhebung der Verfügung vom 26. September 2017 beantragen liess, wies der Bezirksrat Dietikon mit Entscheid vom 15. Mai 2018 ab. Diesen focht B. beschwerdeweise beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich an, zur Hauptsache mit dem Antrag, dass ihm die A. in Aufhebung ihrer Verfügung und des Rekursentscheides die Entschädigung von Fr. 75'000.- gemäss Aufhebungsvereinbarung vom 29. Juni 2017 zu bezahlen habe. Das Verwaltungsgericht hiess diese Beschwerde gut, indem es den Bezirksratsentscheid (vorbehältlich des hier nicht interessierenden Kostenpunkts) und die Verfügung der A. vom 26. September 2017 aufhob (Entscheid vom 5. Dezember 2018).

C.

Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beantragt die A. die Aufhebung des verwaltungsgerichtlichen Entscheids sowie sinngemäss die Wiederherstellung ihrer Verfügung vom 26. September 2017.

B. schliesst auf Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei.

Erwägungen:

1.

Die Beschwerde richtet sich gegen einen Endentscheid (Art. 90 BGG) einer letzten kantonalen Instanz, der nicht beim Bundesverwaltungsgericht anfechtbar ist (Art. 86 Abs. 1 lit. d BGG) und ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine Angelegenheit des öffentlichen Rechts betrifft (Art. 82 lit. a BGG). Der auf dem Gebiet öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse zu beachtende Ausschlussgrund (Art. 83 lit. g BGG) kommt nicht zur Anwendung, da der zu beurteilende Streit um den Bestand der Aufhebungsvereinbarung und der daraus fliessenden Forderung vermögensrechtlicher Natur ist und die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG) erreicht wird.

Die übrigen Voraussetzungen für das Eintreten auf die Beschwerde sind ebenfalls erfüllt. Dies gilt angesichts der strittigen finanziellen Forderung aus der mit der Auflösung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses zusammenhängenden Vereinbarung namentlich für die Beschwerdebefugnis. Denn als Arbeitgeberin wird die Beschwerdeführerin durch den angefochtenen Gerichtsentscheid gleich oder ähnlich wie eine Privatperson betroffen, weshalb sich ihre Legitimation aus der allgemeinen Klausel gemäss Art. 89 Abs. 1 BGG ergibt (vgl. BGE 141 II 161 E. 2.3 S. 166 oben).

2.

2.1. Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann namentlich die Verletzung von Bundesrecht (einschliesslich der verfassungsmässigen Rechte) gerügt werden. Die Verletzung von kantonalechtlichen Bestimmungen stellt demgegenüber - vorbehältlich kantonaler verfassungsmässiger Rechte (Art. 95 lit. c BGG) oder politische Rechte umschreibender Normen (Art. 95 lit. d BGG) - keinen eigenständigen Beschwerdegrund dar. Sie kann nur insoweit angerufen werden, als damit zugleich Bundesrecht oder Völkerrecht verletzt wird. Im Vordergrund steht diesfalls die Verletzung verfassungsmässiger Rechte, insbesondere des Willkürverbots (Art. 9 BV).

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 sowie kommunalem 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 und kommunales Recht verletzt, sondern prüft nur rechtsgenügend vorgebrachte, klar erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen. Auf ungenügend begründete Rügen und bloss allgemein gehaltene, appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht es nicht ein (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG; BGE 133 II 396 E. 3.2 S. 400).

2.3.

2.3.1. 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 Sinn von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich (BGE 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252).

2.3.2. Willkür liegt rechtsprechungsgemäss 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 zuwider läuft. 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 141 I 70 E. 2.2 S. 72; 140 III 16 E. 2.1 S. 18 f.; 140 III 167 E. 2.1 S. 168; 140 I 201 E. 6.1 S. 205 f.; 138 I 305 E. 4.3 S. 319).

3.

3.1. Streitig ist, ob das Verwaltungsgericht Bundesrecht verletzt hat, indem es der Beschwerdeführerin entgegen ihrer Verfügung vom 26. September 2017 die Berufung auf einen Willensmangel versagte und damit die Forderung des Beschwerdegegners aus der Aufhebungsvereinbarung vom 29. Juni 2017 schützte.

3.2. Bei der Beschwerdeführerin handelt es sich um eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit, die von ihrer gemäss Gründungsvertrag vom 27. September 2009 und Gemeindegesetz vom 20. April 2015 (GG; LS 131.1) bestehenden Befugnis zum Erlass eigener personalrechtlichen Bestimmungen in Form eines Anstellungs- und Arbeitszeitreglements ("Anstellungsreglement") Gebrauch gemacht hat. Soweit dieses keine abweichenden Regeln enthält, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG; LS 177.10) sowie seiner Ausführungserlasse. Das Verwaltungsgericht hält sodann - unbestritten - fest, dass es sich bei der streitbetreffenden Aufhebungsvereinbarung vom 29. Juni 2017 um einen grundsätzlich zulässigen verwaltungsrechtlichen Vertrag handelt. Als solcher untersteht er den analog anwendbaren Bestimmungen des Obligationenrechts, die die Willensfreiheit beim Vertragsschluss schützen (Art. 23 ff. OR). 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 S. 322; zuletzt Urteil 8C\_462/2018 vom 18. März 2019 E. 3 sowie E. 2.1 hiervor).

4.

Grund für den Widerruf ihrer Zahlungsverpflichtung aus der Aufhebungsvereinbarung vom 29. Juni 2017 sah die Beschwerdeführerin in der widerrechtlichen Aneignung von Daten mit dem

offensichtlichen Zweck, diese beim neuen Arbeitgeber zu verwenden, was sie als schweren Verstoß gegen die Treuepflicht und Vertrauensbruch wertete. Darüber, ob und inwieweit sich das dem Beschwerdegegner Vorgeworfene tatsächlich zugetragen hat, finden sich im angefochtenen Gerichtsentscheid keine Feststellungen. Die Vorinstanz hat diese Fragen ausdrücklich offen gelassen. Soweit die Beschwerde in dieser Hinsicht mit Vorbringen zum Sachverhalt aufwartet, handelt es sich demnach um reine Parteibehauptungen, die im Verfahren zwar nicht neu vorgetragen werden, die aber nicht vom Bundesgericht zu erheben sind (vgl. E. 2.3.1 hiervor). Insbesondere ist weder geltend gemacht noch ersichtlich, dass durch das unterlassene Beweisverfahren im vorliegenden Fall Bundesrecht verletzt worden wäre.

5.

5.1. Das kantonale Gericht erwog, dass die Berufung auf einen Grundlagenirrtum einen künftigen Sachverhalt beschlage, nämlich die arbeitsrechtliche Pflichterfüllung des Beschwerdegegners während der verbleibenden Anstellungsdauer. Eine Partei vertraue bei Vertragsschluss regelmässig darauf, dass sich die Gegenpartei an die aus dem konkreten Vertrag erwachsenden oder anderweitig begründeten Pflichten halten werde, weshalb es wenig überzeugend scheine, den Irrtum über die künftige Vertragserfüllung oder das Ausbleiben einer Leistungsstörung als wesentlich zu qualifizieren. Dazu komme, dass die streitbetroffene Vereinbarung nach Eröffnung der ordentlichen Kündigung auf Initiative der (nunmehrigen) Beschwerdeführerin geschlossen worden sei, um die Folgen der Kündigung zu regeln. Dabei gehe es regelmässig darum, einen Rechtsstreit über deren Rechtmässigkeit und die Konsequenzen zu vermeiden, nicht aber um die Erwartung über die ordnungsgemässe Erfüllung arbeitsrechtlicher (Neben-) Pflichten während der verbleibenden Dauer der Anstellung. Unglaublich erscheine denn auch, dass dem Beschwerdegegner die Entschädigung aufgrund der Erwartung zugebilligt worden sein soll, sich bis zum Schluss pflichtgemäss zu verhalten. Die verletzte Treuepflicht sei trotz ihrer Erwähnung in der Vereinbarung nicht durch diese begründet worden, sondern habe bereits aufgrund des langjährigen Arbeitsverhältnisses bestanden (vgl. §§ 49 und 51 PG), und zwar auch während der Kündigungsfrist, ohne vertragliche Vereinbarung. Es sei denn auch nicht einsehbar, weshalb die Einhaltung dieser ohnehin bestehenden Nebenpflicht während der Kündigungsfrist überhaupt gesondert, und erst noch mit Fr. 75'000.-, zu vergüten gewesen wäre. Vielmehr sei gemäss dem Wortlaut der Vereinbarung davon auszugehen, dass die Zahlung dem (nunmehrigen) Beschwerdegegner aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit und seines Alters ausgerichtet werden sollte. Insofern habe es an einer massgeblichen wechselseitigen Beziehung zwischen der Treuepflicht einerseits und der Zahlungspflicht andererseits gefehlt und erscheine es der (nunmehrigen) Beschwerdeführerin nicht ohne Weiteres unzumutbar, diesen Teil der Vereinbarung trotz einer allfälligen Pflichtverletzung zu erfüllen.

5.2. Des Weiteren versagte die Vorinstanz der Beschwerdeführerin die Berufung auf Willensmängel beim Vertragsschluss mit der Begründung, dass für die Ahndung personalrechtlicher Pflichtverletzungen besondere gesetzliche Bestimmungen bestünden, die zu prüfen bzw. zu ergreifen gewesen wären. Dabei verwies sie auf § 22 Abs. 1 PG, wonach das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen beidseits ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden kann. Das dem (heutigen) Beschwerdegegner vorgeworfene Fehlverhalten würde an sich eine schwere Pflichtverletzung darstellen und hätte - so die Vorinstanz - eine arbeitgeberseitige Auflösung des Anstellungsverhältnisses während dessen verbleibender Dauer gerechtfertigt. Eine fristlose Kündigung müsse nach der Rechtsprechung zum analog anwendbaren (vgl. § 22 Abs. 4 PG) Art. 337 OR umgehend erklärt werden, ansonsten der Arbeitgeber erkennen lasse, dass ihm die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar sei (BGE 138 I 113 E. 6.3 S. 116 f.). Diese Rechtsprechung sei aufgrund der verwaltungsrechtlichen Verfahrensvorschriften (namentlich des Gehörsanspruchs) nicht unbeschrieben auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zu übertragen; dabei sei unter Berücksichtigung des Verhaltens der Verwaltung, einschliesslich ihrer Bemühungen um Einhaltung der Erklärungsfrist, zu entscheiden, welche Verwirkungsfrist als angemessen gelte (vgl. Urteil

2A.495/2006 vom 30. April 2007 E. 4.1). Vorliegend habe die Beschwerdeführerin am 10. August 2017 eröffnet, unter anderem die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu prüfen; darauf habe sich der Beschwerdegegner im Rahmen des ihm gewährten rechtlichen Gehörs am 16. August 2017 geäußert. Es sei weder geltend gemacht noch ersehbar, dass die Beschwerdeführerin anschliessend noch weitere Abklärungen getroffen hätte. Somit habe sie - warum auch immer - von einer fristlosen Kündigung Abstand genommen und sich mit einer vorzeitigen Freistellung begnügt. Bei Erlass der Verfügung vom 26. September 2017 hätte sie infolge offensichtlicher Überschreitung der Erklärungsfrist keine fristlose Kündigung mehr aussprechen können. Diese kurze Frist könne nicht durch Berufung auf einen angeblichen Willensmangel bei Abschluss der Vergleichsvereinbarung über die Kündigungsfolgen und die damit einhergehende längere Anfechtungsfrist umgangen werden.

5.3. Schliesslich vermerkt die Vorinstanz, dass die Beschwerdeführerin keine Einwände gegen die Vergleichsvereinbarung bzw. die darin enthaltene Klausel über die "Entschädigung" als solche vorbringe. Zwar erscheine die Vergütung von Fr. 75'000.- aufgrund der Bezugnahme auf Alter und Dienstjahre weniger als Entschädigung denn als Abfindung nach § 26 PG, wobei das Anstellungsreglement der Beschwerdeführerin eine solche nicht (vgl. Ziff. 2.9) bzw. nur für ungekündigte Arbeitsverhältnisse (vgl. Ziff. 4.9) vorsehe. Dieser Mangel wiege jedoch nicht derart schwer, dass die entsprechende Abrede als nichtig anzusehen sei, und es wäre treuwidrig, ihn dem Beschwerdegegner entgegenzuhalten. Weiter ergebe sich weder aus der Aufhebungsvereinbarung noch aus den Umständen des Vertragsschlusses, dass die Parteien implizit eine Resolutivbedingung vereinbart hätten, wonach die Pflicht zur Bezahlung der Entschädigung entfalle, wenn der Beschwerdegegner seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis verletze. Ebenso wenig lasse das spätere Verhalten der Parteien entsprechende Hinweise erkennen. Weder in ihren Schreiben vom 10. und 16. August 2017 noch in der Verfügung vom 29. September 2017 habe die Beschwerdeführerin solches erwähnt; vielmehr sei sie davon ausgegangen, die Vereinbarung infolge veränderter Sachlage widerrufen und eine neue Vereinbarung abschliessen zu dürfen.

6.

6.1. Die Beschwerdeführerin rügt eine willkürliche Anwendung des kantonalen Personalgesetzes (§ 22 Abs. 1 und 4 PG in Verbindung mit Art. 337 OR), von Art. 23 ff. OR, insbesondere Art. 24 Abs. 1 Ziff. 4 OR, sowie von Art. 18 OR. Das Verwaltungsgericht verkenne, dass eine fristlose Kündigung keineswegs zum Wegfall der Entschädigungsverpflichtung in der Aufhebungsvereinbarung geführt hätte. Es sei ihr auch nicht darum gegangen, die Pflichtverletzung des Beschwerdegegners zu sanktionieren; sie habe ihn nicht fristlos entlassen wollen, sondern wegen seiner Pflichtverletzung lediglich einen Teil der Aufhebungsvereinbarung widerrufen. Damit gehe der vorinstanzliche Verweis auf die versäumte Pflicht zur fristlosen Entlassung an der Sache vorbei, und es liege auch keine Gesetzesumgehung vor. Die Annahme, es hätte hier fristlos gekündigt werden können bzw. müssen und die Berufung auf einen Willensmangel führe zu einer Umgehung der verpassten Erklärung, sei qualifiziert falsch. Die Treuepflichtverletzung während des noch andauernden Anstellungsverhältnisses lasse die Entrichtung der Entschädigung als unzumutbar, stossend und völlig ungerechtfertigt erscheinen, und der Beschwerdegegner verhalte sich rechtsmissbräuchlich, wenn er deren Ausrichtung verlange. Eine willkürliche Anwendung von Art. 23 ff. OR, insbesondere Art. 24 Abs. 1 Ziff. 4 OR liege sodann vor, weil sich die Vorinstanz in keiner Weise differenziert mit den Voraussetzungen eines wesentlichen Motivirrtums anhand des konkreten Sachverhalts auseinandergesetzt habe. Das möge daran liegen, dass sie es nicht für angebracht erachtet habe, auf die Regeln zu den Willensmängeln bei Vertragsschluss zurückzugreifen.

6.2.

6.2.1. Die Beschwerdeführerin macht nicht geltend, dass im vorliegenden Fall - entgegen den vorinstanzlichen Erwägungen - keine Möglichkeit zur fristlosen Entlassung bestanden hätte und der

Schluss auf eine Verwirkung auf offensichtlich unrichtigen Feststellungen zum Sachverhalt beruhen würde oder bundesrechtswidrig wäre. Hingegen wendet sie sich gegen die Annahme des Verwaltungsgerichts, dass mit der fristlosen Entlassung zugleich die Aufhebungsvereinbarung hinfällig geworden wäre. Dabei vermag sie jedoch im Einzelnen nicht hinreichend darzutun (vgl. Art. 106 Abs. 2 BGG und E. 2.2 hiervor), inwiefern diese dem angefochtenen Gerichtsentscheid zumindest implizit zugrunde liegende Rechtsauffassung geradezu unhaltbar und damit willkürlich wäre. Ebenso wenig macht sie geltend, dass die Vorinstanz in diesem Zusammenhang die Begründungspflicht (Art. 29 Abs. 2 BV; Art. 112 Abs. 1 lit. b BGG) verletzt haben könnte. Wie es sich im Einzelnen damit verhält, mag genauso offen bleiben wie die Frage, ob in der Berufung auf Willensmängel eine unzulässige Umgehung der im vorliegenden Fall anwendbaren personalrechtlichen Bestimmungen besteht.

6.2.2. Das kantonale Gericht hat im vorliegenden Fall nicht nur eine solche Umgehung ausgemacht, sondern gleichzeitig keinen Zweifel daran gelassen, dass es die Berufung auf Willensmängel unabhängig davon auch so nicht schützen würde. Der von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Irrtum bezog sich auf einen im Zeitpunkt des Abschlusses der Zusatzvereinbarung noch nicht gegebenen künftigen Sachverhalt. Ob und inwieweit ein vom unbeachtlichen Motivirrtum (Art. 24 Abs. 2 OR) über das Kriterium der objektiven Wesentlichkeit abzugrenzender Grundlagenirrtum (Art. 24 Abs. 1 Ziff. 4 OR) überhaupt der falschen Vorstellung über einen künftigen Sachverhalt entspringen kann, ist in der Lehre umstritten (vgl. die Übersicht bei Gauch/Schluep/Schmid, Schweizerisches Obligationenrecht - Allgemeiner Teil, Bd. I, 10. Aufl. 2014, Rz. 799 ff.; Ingeborg Schwenzer, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht, Bd. I, 6. Aufl. 2015, N. 18 zu Art. 24 OR). Das Bundesgericht lässt derlei grundsätzlich zu, verlangt aber, dass sich der Irrtum auf eine objektiv wesentliche Vertragsgrundlage bezieht und nicht bloss auf eine spekulative Erwartung, die sich auf Hoffnung gründet. Darum liege ein Irrtum über einen bestimmten Sachverhalt, der vom Irrenden nach Treu und Glauben im Geschäftsverkehr als notwendige Vertragsgrundlage betrachtet werden dürfe, insbesondere dann nicht vor, wenn er sich darauf beziehe, ob sich eine Person in einer ihr übertragenen Funktion bewähre. Derlei könne hinsichtlich der Geschäftsführung einer Aktiengesellschaft - wie auch andernorts - nicht als unumstösslich feststehendes Ereignis angesehen werden. Selbst wenn Vorabklärungen und betriebliches Umfeld zu einer günstigen Prognose berechtigen würden, stehe der tatsächliche Erfolg nie mit Gewissheit fest, weshalb ein mehr oder minder grosser Unsicherheitsfaktor auch im betreffenden Fall habe in die Beurteilung einbezogen werden müssen (dazu und zum Ganzen: BGE 118 II 297 E. 2b und 2c/aa S. 300 f. mit Hinweisen). Vor dem Hintergrund dieser über den Einzelfall hinaus reichenden grundsätzlichen bundesgerichtlichen Überlegungen lässt sich gegenüber der Vorinstanz jedenfalls kein Willkürvorwurf erheben, wenn sie der Beschwerdeführerin unter den gegebenen Umständen die Berufung auf Grundlagenirrtum versagte. Denn auch bezogen auf die hier beschlagene "Vertragstreue" ist die Annahme jedenfalls nicht geradezu unhaltbar, dass die Beschwerdeführerin nicht mit Gewissheit davon ausgehen durfte, der bereits entlassene Beschwerdegegner werde sich bis zum Schluss des Arbeitsverhältnisses in allen Teilen pflichtgemäss verhalten. Dabei mag mangels Willkür im Ergebnis dahin stehen, ob die von der Vorinstanz ergänzend angeführten weiteren Überlegungen zu verfangen vermögen, die sie für den Abschluss der Zusatzvereinbarung als ausschlaggebend erachtete. Ebenso wenig bedarf es an dieser Stelle Weiterungen zur Frage der Rechtsmissbräuchlichkeit, zumal es auch in dieser Hinsicht allein um die Anwendung kantonalen Rechts ginge und im Übrigen auch nicht hinreichend dargetan ist (vgl. Art. 106 Abs. 2 BGG), inwiefern die Vorinstanz in diesem Zusammenhang Art. 5 Abs. 3 BV verletzt haben könnte (vgl. dazu in grundsätzlicher Hinsicht E. 6.4.2 hernach).

### 6.3.

6.3.1. Die Beschwerdeführerin wirft sodann der Vorinstanz vor, in willkürlicher Weise verkannt zu haben, dass mit der Zusatzvereinbarung implizit eine Resolutivbedingung vereinbart worden sei, wonach ihre Zahlungspflicht dann entfalle, wenn der Beschwerdegegner seine Verpflichtungen aus

dem Arbeitsverhältnis verletze. Dabei sei namentlich Art. 18 OR willkürlich - weil gar nicht - angewendet worden, obwohl die Vorinstanz zu einer objektiven Vertragsauslegung nach Vertrauensprinzip gehalten gewesen wäre.

6.3.2. Wie hievor gezeigt, hat sich das kantonale Gericht mit der Frage nach der Resolutivbedingung befasst und die Absprache einer solchen verneint (vgl. E. 5.3 hiervor). Dass es in diesem Kontext hinsichtlich des tatsächlichen Parteiwillens falsche Sachverhaltsfeststellungen getroffen hätte, macht auch die Beschwerdeführerin nicht geltend. Dabei hielt das Verwaltungsgericht nicht nur fest, im späteren Parteiverhalten liessen sich keine Hinweise dafür erkennen, dass sie die "Entschädigung" von einer Bedingung abhängig gemacht hätten. Vielmehr sei die (nunmehrige) Beschwerdeführerin davon ausgegangen, die Vereinbarung infolge veränderter Sachlage widerrufen und eine neue abschliessen zu dürfen. Ob vor dem Hintergrund dieser verbindlichen Tatsachenfeststellung noch Raum für eine objektivierete Vertragsauslegung besteht (vgl. dazu Urteil 2C\_1055/2012 vom 22. Januar 2014 E. 2.1 mit Hinweisen), scheint sehr fraglich, kann aber offen bleiben. Denn der Vorinstanz kann auch in diesem Zusammenhang keine willkürliche Anwendung kantonalen Rechts vorgeworfen werden. So hat sie an anderer Stelle festgehalten, dass es an einer massgeblichen wechselseitigen Beziehung zwischen der Treuepflicht des (heutigen) Beschwerdegegners und der Zahlungsverpflichtung der Beschwerdeführerin fehle und es dieser nicht ohne Weiteres unzumutbar sei, diesen Teil der Vereinbarung trotz einer allfälligen Pflichtverletzung zu erfüllen. Dabei ist weder dargetan noch ersichtlich, dass sie damit eine offensichtlich unrichtige Feststellung getroffen oder kantonales Recht in Gestalt des analogieweise beizuziehenden OR willkürlich angewendet hätte.

6.4.

6.4.1. Schliesslich beruft sich die Beschwerdeführerin auf den Grundsatz der "clausula rebus sic stantibus", um auf diesem Wege eine Anpassung an nachträglich veränderte Verhältnisse zu erwirken. Dabei postuliert sie eine Interessenabwägung und die Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben sowie des Verhältnismässigkeitsprinzips. Nach jenem führe ein Festhalten an der Entschädigung zu einem krassen Missverhältnis, mithin zu widersprüchlichem und rechtsmissbräuchlichem Verhalten. Indem die Vorinstanz dies verkannt und nicht einmal im Ansatz berücksichtigt habe, habe sie Art. 5 Abs. 2 und 3 BV willkürlich, weil gar nicht angewendet.

6.4.2. Der Beschwerdeführerin ist darin beizupflichten, dass sie mit dieser erstmals vor Bundesgericht vorgetragenen und damit neuen Argumentation - da rechtlicher Art - grundsätzlich zu hören ist, zumal sie sie nicht mit unzulässigen neuen Sachvorbringen (vgl. Art. 99 Abs. 1 BGG) verknüpft (BGE 142 V 75 E. 7 S. 86; 142 I 155 E. 4.4.3 S. 156; 136 V 362 E. 4.1 S. 366; Urteil 1C\_115/2018 vom 22. Oktober 2018 E. 2.2). Ferner kann ihr in materieller Hinsicht darin gefolgt werden, dass der in Art. 5 Abs. 3 BV verankerte Grundsatz von Treu und Glauben nicht nur staatliche Organe, sondern auch Private in die Pflicht nimmt (vgl. BGE 137 V 394 E. 7.1 S. 403). Erfolgt die Anrufung des Grundsatzes, wie im vorliegenden Fall, in Zusammenhang mit der Anwendung kantonalen Rechts, überprüft das Bundesgericht seine Verletzung nur unter dem Gesichtspunkt der Willkür (Urteil 2C\_18/2015 vom 23. Juli 2015 E. 3.2 mit Hinweisen). Gleich verfährt es hinsichtlich des Verhältnismässigkeitsgebots gemäss Art. 5 Abs. 3 BV (BGE 141 I 1 E. 5.3.2 S. 7 f.; 140 I 257 E. 6.3 S. 267 f.; 140 II 194 E. 5.8.2 S. 199 f.; 139 II 7 E. 7.3 S. 28; 134 I 153 E. 4.2.2 und 4.3 S. 158 sowie soeben zitiertes Urteil 2C\_18/2015).

6.4.3. Es trifft nicht zu, dass die Vorinstanz mit der unterbliebenen Prüfung einer Vertragsanpassung im Ergebnis in Willkür verfallen wäre. Zwar ist nach der so genannten "clausula rebus sic stantibus" eine richterliche Anpassung auch gegen den Willen einer Partei möglich, wenn sich die Umstände nach Vertragsabschluss so grundlegend ändern, dass eine gravierende Äquivalenzstörung eintritt (vgl. BGE 135 III 1 E. 2.4 S. 9 f.; 127 III 300 E. 5b S. 304 f. mit Hinweisen; Urteil 5A\_388/2018 vom 3. April 2019 E. 5.6.3.3.2.). Hingegen wird von namhaften Autoren die Auffassung vertreten, dass Vertragsverletzungen von vornherein nicht zu den "veränderten Verhältnissen" zählen, die eine

solche Anpassung zulassen könnten (Gauch/Schluemp/Schmid, a.a.O., Rz. 1281). Im vorliegenden Fall liegen Umstände vor, die einer Vertragsverletzung gleich kommen oder ohne Weiteres mit einer solchen vergleichbar sind. Zum andern liesse sich auch die Auffassung willkürfrei halten, dass hinsichtlich des dem Beschwerdegegner vorgeworfenen Verhaltens nicht von Unvorhersehbarkeit ausgegangen werden kann (vgl. BGE 127 III 300 E. 5b S. 304 f.; Urteil 6B\_122/2017 vom 8. Januar 2019 E. 6.4.6.1; vgl. auch Wolfgang Wiegand, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht, Bd. I, 6. Aufl. 2015, N. 101 zu Art. 18 OR). So gesehen vermag die Beschwerdeführerin auch mit dieser Rüge nicht durchzudringen. Damit verfängt im vorliegenden Fall weder die Berufung auf Art. 5 Abs. 2 BV noch diejenige auf Art. 5 Abs. 3 BV, woran angesichts der hier nur auf Willkür hin erfolgenden Prüfung der Umstand nichts ändern würde, dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint (vgl. E. 2.3.2 hiervor).

6.5. Im Ergebnis vermag die Beschwerdeführerin mit ihren Rügen nicht durchzudringen. Die Beschwerde ist abzuweisen.

7.

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG; BGE 136 I 39 E. 8.1.4 S. 41). Der Beschwerdegegner hat Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 68 Abs. 1 und 2 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 2'000.- werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

3.

Die Beschwerdeführerin hat den Beschwerdegegner für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 2'800.- zu entschädigen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien, dem Verwaltungsgericht des Kantons Zürich und dem Bezirksrat Dietikon schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 17. Mai 2019

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung  
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Maillard

Die Gerichtsschreiberin: Betschart