

En l'espèce, c'est par une correcte application du droit que l'instance cantonale a nié la nullité du licenciement d'un fonctionnaire schwytois et lui a octroyé un rappel de salaire ainsi qu'une indemnité équivalente à deux mois de rémunération.

Besetzung

Bundesrichter Wirthlin, Präsident,
Bundesrichter Maillard, Bundesrichterin Viscione,
Gerichtsschreiber Wüest.

Verfahrensbeteiligte

A.,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Andreas Schilter,
Beschwerdeführer,

gegen

Kanton Schwyz, vertreten durch den Regierungsrat, Bahnhofstrasse 9, 6430 Schwyz,
Beschwerdegegner.

Gegenstand

Öffentliches Personalrecht (Beendigung; Arbeitszeugnis),

Beschwerde gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Schwyz vom 29. August 2022 (III 2021 103).

Sachverhalt:

A.

A., geboren 1980, wurde vom Kanton Schwyz per 15. Oktober 2012 als "Revisor B." angestellt. Per 1. Januar 2015 wurde er zum "Leiter B." befördert. Anlässlich eines Personalgesprächs vom 18. Juni 2019 wurde er mit verschiedenen Beanstandungen konfrontiert (Täuschung bei der Rekrutierung eines Mitarbeiters; wiederholte Nichteinhaltung einer Anordnung; Nichtbefolgung einer Anordnung zur Teilnahme an einer Schulung; fehlende Kooperation mit der Abteilung IT; Verletzung und Nichtdurchsetzung des Arbeitszeitreglements; unangemessene Äusserungen über Mitarbeitende und Vorgesetzte). Am 25. März 2020 warf ihm der Vorsteher der Steuerverwaltung vor, er habe seit Ende Januar bis Anfang März 2020 die Arbeitsabläufe erneut missachtet, weshalb man eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Oktober 2020 in Betracht ziehe. Gleichzeitig wurde er per sofort und bis auf weiteres von der Arbeit freigestellt. Mit Schreiben vom gleichen Tag wurde ihm das rechtliche Gehör zu den Vorwürfen und zu einer möglichen Kündigung gewährt. Davon machte A. in der Folge Gebrauch, wobei er - wie schon in früheren Zeitpunkten - geltend machte, es werde Mobbing gegen ihn betrieben, was von einer unabhängigen externen Person zu untersuchen sei. Am 28. Mai 2020 kündigte das Finanzdepartement des Kantons Schwyz das Arbeitsverhältnis mit A. per 30. November 2020, wobei dieser bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freigestellt wurde. Mit Eingabe vom 8. September 2020 liess A. beim Regierungsrat des Kantons Schwyz die Ausrichtung einer Abfindung und Entschädigung wegen rechtswidriger Kündigung sowie eine Entschädigung für

erlittene Persönlichkeitsverletzung im Zusammenhang mit Mobbing im Gesamtbetrag von Fr. 217'507.70 beantragen. Mit Beschluss vom 3. November 2020 hielt der Regierungsrat fest, dass die Kündigung gerechtfertigt sei, die Forderung von A. vollumfänglich abgelehnt werde und dass auf die Einleitung eines formellen Verfahrens wegen Mobbings verzichtet werde.

B.

Mit Eingabe vom 7. Juni 2021 erhob A. Klage beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz. Er beantragte im Wesentlichen, es sei festzustellen, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 28. Mai 2020 nichtig sei. Zudem sei der Kanton Schwyz zu verpflichten, ihm ein Arbeitszeugnis gemäss Beilage auszustellen. Mit Urteil vom 29. August 2022 hiess das Verwaltungsgericht die Klage im Sinne der Erwägungen insofern teilweise gut, als es einen Lohnanspruch des A. bis 31. Dezember 2020 anerkannte und den Kanton Schwyz verpflichtete, ihm den noch offenen Betrag nachzuzahlen (Dispositiv-Ziff. 1 lit. a). Zudem verpflichtete es den Kanton, das Arbeitszeugnis wie folgt abzuändern resp. zu ergänzen: Als Enddatum sei der 31. Dezember 2020 zu bezeichnen. Bezüglich des Verhaltens im Team B. und gegenüber externen Personen sei das Zeugnis zu ergänzen. Zudem sei der letzte Satz des zweitletzten Absatzes ersatzlos zu streichen (Dispositiv-Ziff. 1 lit. b). Schliesslich sprach das Verwaltungsgericht A. zwei Bruttomonatslöhne (basierend auf dem letzten Lohn im Jahr 2020 inkl. Anteil am 13. Monatslohn) zu (Dispositiv-Ziff. 1 lit. c). Im Übrigen wies es die Klage ab.

C.

Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten lässt A. beantragen, es sei das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Schwyz vom 29. August 2022 aufzuheben und festzustellen, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 28. Mai 2020 nichtig sei. Eventualiter sei die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Zudem sei der Kanton Schwyz zu verpflichten, ihm ein Arbeitszeugnis gemäss Beilage auszustellen. Eventualiter sei die Dispositiv-Ziffer 1 lit. b mit näher bezeichneten Formulierungen und Streichungen anzupassen. Subeventualiter sei die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Die vorinstanzlichen Akten wurden eingeholt. Ein Schriftenwechsel wurde nicht durchgeführt.

Erwägungen:

1.

1.1. Das Bundesgericht prüft von Amtes wegen und mit freier Kognition, ob ein Rechtsmittel zulässig ist (Art. 29 Abs. 1 BGG; BGE 141 III 395 E. 2.1 mit Hinweisen).

1.2. Die Beschwerde an das Bundesgericht ist zulässig gegen Endentscheide, das heisst gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen (Art. 90 BGG), und gegen Teilentscheide, die nur einen Teil der gestellten Begehren behandeln, wenn diese unabhängig von den anderen beurteilt werden können, oder die das Verfahren nur für einen Teil der Streitgenossen und Streitgenossinnen abschliessen (Art. 91 BGG). Gegen selbstständig eröffnete Vor- und Zwischenentscheide ist hingegen die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Zuständigkeit oder den Ausstand betreffen (Art. 92 BGG), einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil bewirken können (Art. 93 Abs. 1 lit. a BGG) oder wenn die Gutheissung der Beschwerde sofort einen Endentscheid herbeiführen und damit einen bedeutenden Aufwand an Zeit oder Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren ersparen würde (Art. 93 Abs. 1 lit. b BGG). Es obliegt der beschwerdeführenden Person darzutun, dass eine der beiden Voraussetzungen von Art. 93 Abs. 1 BGG erfüllt ist, es sei denn, deren Vorliegen springe geradezu in die Augen (BGE 141 III 80 E. 1.2; 138 III 46 E. 1.2; 137 III 324 E. 1.1; 134 III 426 E. 1.2 i.f.; 133 III 629 E. 2.3.1).

Die selbstständige Anfechtbarkeit von Zwischenentscheiden aus prozessökonomischen Gründen bildet eine Ausnahme vom Grundsatz, dass sich das Bundesgericht mit jeder Angelegenheit nur einmal

befassen soll. Sie ist restriktiv zu handhaben, können doch Vor- und Zwischenentscheide gemäss Art. 93 Abs. 3 BGG durch Beschwerde gegen den Endentscheid angefochten werden, soweit sie sich auf dessen Inhalt auswirken (BGE 144 III 253 E. 1.3 mit Hinweisen).

Rückweisungsentscheide, mit denen eine Sache zur neuen Entscheidung an die Vorinstanz zurückgewiesen wird, sind Zwischenentscheide, die nur unter den genannten Voraussetzungen beim Bundesgericht angefochten werden können. Daran ändert sich auch nichts, wenn im Rückweisungsentscheid eine materielle Teilfrage beantwortet wird (BGE 133 V 477 E. 4.2). Anders verhält es sich dann, wenn der unteren Instanz, an welche zurückgewiesen wird, kein Entscheidungsspielraum mehr verbleibt und die Rückweisung bloss noch der Umsetzung des oberinstanzlich Angeordneten dient (BGE 135 V 141 E. 1.1; 134 II 124 E. 1.3). Diesfalls liegt - materiell betrachtet - kein Zwischen-, sondern ein Endentscheid vor (BGE 140 V 282 E. 4.2; SVR 2008 IV Nr. 39 S. 131, 9C_684/2007 E. 1.1).

1.3. Die Vorinstanz hat die Klage des Beschwerdeführers insofern teilweise gutgeheissen, als sie dessen Lohnanspruch bis 31. Dezember 2020 bejahte und sie den Beschwerdegegner darüber hinaus verpflichtete, dem Beschwerdeführer infolge Missachtung von Verfahrensvorschriften eine Abfindung von zwei Bruttomonatslöhnen auszurichten. In Bezug auf das Arbeitszeugnis verpflichtete die Vorinstanz den Beschwerdegegner, als Enddatum den 31. Dezember 2020 zu bezeichnen und den letzten Satz des zweitletzten Absatzes ersatzlos zu streichen. Ausserdem wurde der Beschwerdegegner angewiesen, das Zeugnis bezüglich des Verhaltens im Team B. und gegenüber externen Personen zu ergänzen. Darüber hinaus wies sie die Klage ab.

Hinsichtlich der Frage der Nichtigkeit und der Missbräuchlichkeit der Kündigung sowie der sich daraus ergebenden finanziellen Folgen handelt es sich beim angefochtenen Urteil um einen Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. Bezüglich des Arbeitszeugnisses liegt demgegenüber ein Rückweisungsentscheid und damit ein Zwischenentscheid im Sinne von Art. 93 BGG vor, ist doch der Beschwerdegegner verpflichtet, ein neues Arbeitszeugnis auszustellen, wobei ihm hinsichtlich des Verhaltens des Beschwerdeführers im Team B. und gegenüber externen Personen ein erheblicher Entscheidungsspielraum verbleibt (vgl. Urteile 8C_626/2018 vom 29. Januar 2019 E. 1.2; 8C_75/2018 vom 13. Juli 2018 E. 1.3; 8C_828/2017 vom 26. Juni 2018 E. 1.3). Der Beschwerdeführer legt nicht dar, inwiefern ihm durch den Rückweisungsentscheid ein nicht wieder gutzumachender Nachteil droht (BGE 133 V 477 E. 5.2) oder inwiefern durch eine Gutheissung der Beschwerde sofort ein Endentscheid herbeigeführt und damit ein bedeutender Aufwand an Zeit und Kosten erspart werden könnte (zum Erfordernis der rechtsgenügenden Begründung vgl. Art. 42 Abs. 2 Satz 1 BGG), und es ist auch nicht ersichtlich, inwiefern eine der beiden Konstellationen gemäss Art. 93 Abs. 1 BGG erfüllt sein könnte. Auf seine Beschwerde ist deshalb nur in Zusammenhang mit der Kündigung einzutreten.

1.4. Das angefochtene Urteil betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit im Sinne von Art. 82 lit. a BGG. Aufgrund der geltend gemachten Nichtigkeit der Kündigung stehen Lohnansprüche im Raum, mithin handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit, wobei die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- klar erreicht ist (vgl. Art. 51 Abs. 1 lit. a 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 (Art. 89 Abs. 1 BGG). Die Beschwerde ist somit grundsätzlich zulässig.

1.5. Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann eine Rechtsverletzung nach Art. 95 f. BGG gerügt werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Dennoch prüft es - offensichtliche Fehler vorbehalten - nur die in seinem Verfahren gerügten Rechtsmängel (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG; BGE 135 II 384 E. 2.2.1). Es legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Verfahrensausgang entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 2 BGG).

Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich (BGE 140 III 115 E. 2; Urteil 8C_903/2017 vom 12. Juni 2018 E. 2.1, nicht publiziert in: BGE 144 I 181; Urteil 8C_116/2021 vom 8. Juni 2021 E. 2.1).

1.6. 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 im vorliegenden Fall 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, beschränkt (Art. 9 BV; Urteil 8C_116/2021 vom 8. Juni 2021 E. 2.2).

1.7. Ein Entscheid ist 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_116/2021 vom 8. Juni 2021 E. 2.3).

2.

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzt, indem sie die Nichtigkeit der Kündigung vom 28. Mai 2020 verneinte.

3.

3.1. Das kantonale Gericht stellte fest, der Beschwerdegegner habe die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer mit vier verschiedenen Vorkommnissen begründet. Es kam zusammenfassend zum Schluss, dass der Vorwurf der Geringschätzung von Mitarbeitenden und Vorgesetzten, wie er in Ziffer 4 der Kündigung festgehalten werde, nicht mit dem erforderlichen Beweisgrad nachgewiesen sei. Der Vorwurf der Verletzung und Nichtdurchsetzung des Arbeitszeitreglements sei teilweise erstellt, nämlich bezüglich eines Vorfalles vom 26. April 2019, nicht aber hinsichtlich der behaupteten "Schwatztouren". Auch erstellt seien nach Aktenlage die weiteren Vorwürfe bezüglich Täuschung von Personalverantwortlichen bei der Rekrutierung und Anstellung des Mitarbeiters "C." sowie hinsichtlich wiederholter Nichteinhaltung von Anordnungen. Diesbezüglich liege eine Verletzung der Treuepflicht gemäss § 30 Abs. 1 des Personal- und Besoldungsgesetzes des Kantons Schwyz vom 26. Juni 1991 (Personalgesetz, PG/SZ; SRSZ 145.110), eine wiederholte Nichteinhaltung von Anordnungen seiner Vorgesetzten im Sinne von § 30 Abs. 3 PG/SZ sowie eine unrichtige Erfassung der Arbeitszeit (§ 30 Abs. 2 PG/SZ) vor. Diese Pflichtverletzungen stellten sachliche Kündigungsgründe im Sinne von § 21a Abs. 2 lit. c PG/SZ und in Bezug auf das Verhalten anlässlich der Einstellung eines Mitarbeiters auch ein unbefriedigendes Verhalten im Sinne von § 21a Abs. 2 lit. b PG/SZ dar.

3.2. Die Vorinstanz erkannte sodann, dass die Steuerverwaltung durch ihr langes Zuwarten und durch fehlende Reaktion auf festgestellte Verfehlungen ebenfalls zur Zerstörung des Vertrauensverhältnisses beigetragen habe. Bei dieser Sachlage gehe es nicht an, ohne Vorhaltung der Beanstandungen in einer Mitarbeiterbeurteilung und Ansetzung einer Bewährungsfrist im Sinne von § 21 Abs. 3 PG/SZ die Kündigung auszusprechen. Dass eine solche Bewährungsfrist von vornherein als aussichtslos erschienen wäre, sei nicht ersichtlich. Insbesondere sei nicht erstellt, dass die dem Beschwerdeführer anlässlich des Personalgesprächs vom 18. Juni 2019 vorgehaltenen Verfehlungen in der Folge ein weiteres Mal festgestellt worden wären. Es sei daher unverhältnismässig, auf die Durchführung eines

Personalgesprächs und Ansetzung einer Bewährungsfrist zu verzichten. Insofern sei die Kündigung trotz Vorliegens von sachlichen Kündigungsgründen rechtsfehlerhaft.

3.3. Als dann prüfte die Vorinstanz, ob die Kündigung - wie vom Beschwerdeführer geltend gemacht - missbräuchlich war. Sie kam dabei nach Würdigung der konkreten Umstände zum Schluss, dass nicht von einer Mobbing-Situation gesprochen werden könne. Es habe zwar ein Arbeitskonflikt mit einer Mitarbeitenden bestanden. Dies allein begründe für sich aber kein Mobbing. Die Kündigung sei zudem nicht Folge dieser Konfliktsituation gewesen, sondern Folge der bestehenden sachlichen Kündigungsgründe, welche als Pflichtverletzungen des Beschwerdeführers zu qualifizieren seien. Auch das geltend gemachte Spannungsverhältnis zwischen diesem und dem Vorsteher der Steuerverwaltung sei nicht als Mobbing zu qualifizieren. Es sei vielmehr einerseits Folge davon gewesen, dass der Beschwerdeführer Mühe gehabt habe, andere Rechtsauffassungen von Vorgesetzten zu akzeptieren, und dass es offenbar immer wieder zu Kompetenzstreitigkeiten bezüglich administrativer Arbeitsabläufe mit der dafür zuständigen Mitarbeiterin des Rechtsdienstes gekommen sei. Insgesamt vermöge der Beschwerdeführer nicht hinreichend darzulegen, dass die Kriterien für eine Fürsorgepflichtverletzung seitens des Arbeitgebers resp. für das Vorliegen von Mobbing erfüllt gewesen seien. Dem Finanzdepartement und der Steuerverwaltung könne deshalb nicht vorgeworfen werden, das Arbeitsverhältnis sei wegen eines Grundes aufgelöst worden, den sie infolge einer Fürsorgepflichtverletzung selbst zu verantworten hätten und der die Kündigung missbräuchlich erscheinen liesse. Mithin liege keine missbräuchliche Kündigung vor.

3.4. Weiter erwog das kantonale Gericht, die Verletzung der Verfahrensvorschriften führe hier nicht zur Nichtigkeit der Kündigung im allgemeinen verwaltungsrechtlichen Sinn. Es liege zudem ein Kündigungsgrund vor, weshalb nicht von einer gänzlich unmotivierten und daher willkürlichen und grundlosen Kündigung gesprochen werden könne. Indessen sprach die Vorinstanz dem Beschwerdeführer eine Abfindung infolge Missachtung von Verfahrensvorschriften zu, die sie unter Berücksichtigung der konkreten Umstände auf zwei Bruttomonatslöhne (inkl. 13. Monatslohn) festsetzte.

3.5. Schliesslich erkannte die Vorinstanz, dass das Arbeitsverhältnis infolge Krankheit des Beschwerdeführers während der Kündigungsfrist erst am 31. Dezember 2020 endete, weshalb bis zu jenem Zeitpunkt ein Lohnanspruch bestanden habe.

4.

Der Beschwerdeführer rügt eine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung sowie eine Verletzung von Art. 8 ZGB in Verbindung mit Art. 9 BV (Willkürverbot) und Art. 29 Abs. 2 BV (Verletzung des rechtlichen Gehörs). Er macht im Wesentlichen geltend, es lägen keine sachlichen Kündigungsgründe vor, weshalb von einer willkürlichen und grundlosen Kündigung auszugehen sei. Die Verfahrensfehler wögen zudem derart schwer, dass sie zur Nichtigkeit der Kündigung führten.

4.1.

4.1.1. Der Beschwerdeführer bringt vor, der Vorwurf der Verletzung der Treuepflicht stütze sich auf eine anonymisierte Rückmeldung, welche nicht beweiskräftig sei. Hinzu komme, dass die Vorinstanz nicht abgeklärt habe, ob zwischen ihm und "C." bloss eine Bekanntschaft oder eine Freundschaft bestanden habe. Zudem habe er gar keine Entscheidkompetenz bei der Anstellung gehabt, weshalb auch nicht von einem "Täuschen" die Rede sein könne. Schliesslich gehe es nicht an, mehr als ein Jahr nach Kenntnisnahme der angeblichen Bekanntschaft die Kündigung auszusprechen.

4.1.2. Die Vorinstanz hielt hierzu fest, es sei unbestritten, dass der Beschwerdeführer "C." gekannt und er gegenüber den Personalverantwortlichen seine freundschaftliche Beziehung zu ihm verschwiegen

habe. Während des Bewerbungsgesprächs hätten sich die beiden sogar per "Sie" angesprochen. Diese Feststellungen stützen sich - entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers - nicht auf anonymisierte Rückmeldungen, sondern auf das Protokoll zum Personalgespräch vom 18. Juni 2019. Daraus geht hervor, dass der Beschwerdeführer die Bekanntschaft zu "C." nicht bestritten hat. Es wird im Protokoll zudem ein Facebook-Eintrag erwähnt, der auf ein freundschaftliches Verhältnis zwischen den beiden hindeutet. Sodann hat die Vorinstanz nie behauptet, der Beschwerdeführer habe formell Entscheidungskompetenz bei der Anstellung gehabt. Offensichtlich war der Beschwerdeführer aber am gesamten Bewerbungsverfahren beteiligt, sodass seine Mitwirkung bei der Anstellung von "C." offenkundig ist. Eine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz ist nicht ersichtlich, weshalb auch kein Grund für die eventualiter beantragte Rückweisung zu weiteren Abklärungen besteht.

Die Vorinstanz hat im Übrigen nicht übersehen, dass die Kündigung erst mehr als ein Jahr nach Kenntnisnahme der Bekanntschaft resp. Freundschaft zwischen dem Beschwerdeführer und "C." ausgesprochen wurde. Sie bejahte vielmehr aufgrund des langen Zuwartens Verfahrensfehler des Beschwerdegegners, welchen durch Gewährung einer Abfindung Rechnung getragen wurde (vgl. E. 3.2 und 3.4 hiavor).

4.2. Ebenfalls nicht offensichtlich unrichtig sind die Feststellungen der Vorinstanz zur inkorrekten Zeiterfassung am 26. April 2019. Sie stützte sich dabei auf die Aktennotiz der für die Einhaltung der Dienstaufsicht zuständigen Person und nicht - wie der Beschwerdeführer behauptet - auf anonymisierte Angaben von Mitarbeitenden. Die Rüge der Verletzung von Art. 8 ZGB in Verbindung mit Art. 9 BV geht daher fehl. In der Aktennotiz sind die eigenen Beobachtungen der zuständigen Person am besagten Tag, die Angaben der beiden - namentlich genannten - Mitarbeitenden sowie die Auswertungen des Zeiterfassungssystems aufgeführt. Wenn die Vorinstanz gestützt auf dieses Beweismittel den Vorwurf der unrichtigen Erfassung der Arbeitszeit und der Nichtdurchsetzung des Arbeitszeitreglements gegenüber einer unterstellten Person als hinreichend bestätigt erachtete, so ist sie damit nicht in Willkür verfallen.

4.3. Hinsichtlich des Vorwurfes der Nichteinhaltung von Anordnungen und schriftlich festgelegten Arbeitsabläufen stellte die Vorinstanz fest, in einer Weisung vom 18. November 2019 sei festgehalten worden, wie die Administration und Fallkontrolle durchzuführen seien. Es werde unter anderem bestimmt, dass die Statistik der Fälle in die Kompetenz von "D.", einer Mitarbeiterin des Rechtsdienstes der Steuerverwaltung, falle. In der Aktennotiz vom 12. März 2020 habe der Leiter des Rechtsdienstes diverse Fälle vermerkt, in denen der Beschwerdeführer den Vorgaben nicht gefolgt sei. Mit seiner Behauptung, die von ihm vorgenommenen Einträge in der Statistik seien von den schriftlich angeordneten Arbeitsabläufen gar nicht erfasst gewesen, hat sich bereits die Vorinstanz auseinandergesetzt, weshalb auf die rein appellatorische Kritik nicht weiter einzugehen ist. Auch mit seinen weiteren Vorbringen vermag der Beschwerdeführer keine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz aufzuzeigen, weshalb das Bundesgericht daran gebunden bleibt (vgl. E. 1.5 hiavor).

5.

Gegen die rechtliche Würdigung der Vorinstanz, wonach die festgestellten Pflichtverletzungen sachliche Kündigungsgründe im Sinne von § 21a Abs. 2 lit. c PG/SZ resp. ein unbefriedigendes Verhalten im Sinne von § 21a Abs. 2 lit. b PG/SZ darstellen, bringt der Beschwerdeführer nichts Substantielles vor, weshalb es dabei sein Bewenden hat.

6.

6.1. Wie die Vorinstanz weiter willkürfrei erwog, sind die Rechtsfolgen der Missachtung der Verfahrensvorschriften oder von fehlenden sachlichen Kündigungsgründen in § 21g PG/SG geregelt.

Danach besteht bei einer unzulässigen Kündigung ein Anspruch auf eine Abfindung nach § 21g Abs. 1 PG/SZ und auf eine Entschädigung (§ 21g Abs. 3 PG/SZ). Nichtig ist eine Kündigung hingegen gemäss § 21f Abs. 1 PG/SZ lediglich dann, wenn sie während einer Sperrfrist nach § 21b PG/SZ ausgesprochen wird, was vorliegend unstreitig nicht der Fall ist.

6.2. Sodann ist nicht erkennbar, was der Beschwerdeführer aus der geltend gemachten Verletzung des rechtlichen Gehörs (Art. 29 BV) infolge unzulässiger antizipierter Beweiswürdigung zu seinen Gunsten ableiten will. Denn selbst eine infolge Verletzung der Fürsorgepflicht als missbräuchlich zu qualifizierende Kündigung hätte gemäss willkürfreier vorinstanzlicher Beurteilung nicht die Nichtigkeit der Kündigung resp. den Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses (vgl. § 21f Abs. 2 PG/SZ) zur Folge. Davon abgesehen hat die Vorinstanz für das Bundesgericht verbindlich (vgl. E. 1.5 hiervor) festgestellt, dass der Beschwerdeführer den Vorwurf des Mobbing durch wenige einzelne Vorfälle zu begründen versuche, welche sich mehrheitlich lange Zeit vor der Kündigung ereignet hätten. Wenn sie dabei zum Schluss gelangte, die einzelnen Vorfälle stellten kein systematisches und über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten dar, welches die Annahme einer Mobbing-Situation rechtfertigen würde resp. eine Verletzung der Fürsorgepflicht seitens des Arbeitgebers zu begründen vermöchte, so erscheint dies nicht bundesrechtswidrig. Gleiches gilt für den Schluss, es liege damit keine missbräuchliche Kündigung vor.

6.3. Sodann behauptet der Beschwerdeführer zwar, der von der Vorinstanz festgestellte Verfahrensfehler (kein Ansetzen einer Bewährungsfrist) wiege derart schwer, dass dieser die Nichtigkeit der Kündigung zur Folge habe. Im Einzelnen begründet er dies aber mit keinem Wort. Damit vermag er jedenfalls nicht aufzuzeigen, inwiefern die Vorinstanz in Willkür verfallen sein soll, indem sie die Voraussetzungen einer Nichtigkeit gemäss Evidenztheorie (vgl. dazu BGE 147 IV 93 E. 1.4.4; 145 IV 197 E. 1.3.2; 145 III 436 E. 4; 144 IV 362 E. 1.4.3; 139 II 243 E. 11.2; 138 II 501 E. 3.1; 137 I 273 E. 3; Urteile 6B_684/2021 vom 22. Juni 2022 E. 1.4.2, zur Publikation vorgesehen; 8C_665/2022 vom 15. Dezember 2022 E. 3.4 mit weiteren Hinweisen) vorliegend verneinte.

6.4. Schliesslich sei auf Folgendes hingewiesen: Selbst wenn dem Beschwerdeführer dahingehend zu folgen wäre, dass kein sachlicher Kündigungsgrund vorliege, könnte er daraus hinsichtlich der Frage der Nichtigkeit der Kündigung - worum es ihm in der Hauptsache geht - nichts zu seinen Gunsten ableiten. Würde nämlich ein vom Arbeitgeber geltend gemachter Kündigungsgrund im Rahmen einer gerichtlichen Beurteilung entkräftet, so läge in einem solchen Fall letztlich eine zwar grundlose, jedoch dadurch nicht völlig unwirksame Kündigung vor (ZBI 123/2022 S. 164, 8C_7/2020 vom 3. November 2020 E. 6.2.3.4). Denn der Beschwerdegegner erachtete aufgrund der erhobenen Beweise die Kündigung als gerechtfertigt. Mit anderen Worten kündigte er mit Blick auf die tatsächliche Situation nicht bewusst grundlos. Selbst wenn also der vom Beschwerdeführer behauptete Sachverhalt zutreffen würde und dementsprechend keine sachlichen Kündigungsgründe vorlägen, wäre der vorinstanzliche Schluss nicht zu beanstanden, wonach keine gänzlich unmotivierte, grundlos erfolgte und daher willkürliche Kündigung vorliege.

6.5. Zusammenfassend vermag der Beschwerdeführer nicht aufzuzeigen, inwiefern die Vorinstanz kantonales Recht willkürlich angewandt oder sonstwie Bundesrecht verletzt haben soll, indem sie die Nichtigkeit der Kündigung vom 28. Mai 2020 verneinte. Für den Fall der Bestätigung des Bestandes der Kündigung macht er - anders als noch im vorinstanzlichen Verfahren - keine weitergehenden finanziellen Ansprüche geltend, weshalb es bei den Lohn- und Entschädigungsansprüchen gemäss vorinstanzlichem Urteil sein Bewenden hat.

6.6. Für die eventualiter beantragte Rückweisung zur Neuurteilung besteht nach dem Gesagten kein Anlass.

7.

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Der in seinem amtlichen Wirkungskreis obsiegende Beschwerdegegner hat keinen Anspruch auf Parteientschädigung (Art. 68 Abs. 3 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 3'000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 2. März 2023

Im Namen der IV. öffentlich-rechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Wirthlin

Der Gerichtsschreiber: Wüest