

Est rejeté le recours contre son licenciement durant l'année probatoire d'un employé de l'hôpital cantonal fribourgeois.

Besetzung
Bundesrichter Wirthlin, Präsident,
Bundesrichter Maillard, Bundesrichterin Viscione,
Gerichtsschreiber Cupa.

Verfahrensbeteiligte
A.,
vertreten durch Rechtsanwalt Joachim Lerf,
Beschwerdeführer,

gegen

HFR Freiburg - Kantonsspital, Direktion, Chemin des Pensionnats 2-6, 1752 Villars-sur-Glâne, vertreten durch Rechtsanwalt Raphaël Tinguely, Beschwerdegegner.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht (Beendigung; Probezeit),

Beschwerde gegen das Urteil des Kantonsgerichts Freiburg vom 28. März 2022 (601 2021 141).

Sachverhalt:

A.

A., geboren 1976, trat am 1. August 2020 eine Arbeitsstelle als B. am HFR Freiburg - Kantonsspital in U. an. Die Probezeit betrug zwölf Monate. Mit Verfügung vom 15. Juli 2021 kündigte das Spital A. ordentlich unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist per 31. August 2021 und stellte ihn per sofort von der Arbeitsleistung frei.

B.

Die hiergegen erhobene Beschwerde des A. wies das Kantonsgericht Freiburg ab, soweit es darauf eintrat (Urteil vom 28. März 2022).

C.

Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten lässt A. beantragen, in Aufhebung des angefochtenen Urteils seien die Nichtigkeit der Kündigung, eventualiter deren Missbräuchlichkeit, festzustellen und ihm eine Entschädigung in der Höhe von neun Monatslöhnen sowie ein Ersatz für entgangenen Feriengenuss im Umfang von elf Ferientagen zuzusprechen. Subeventualiter sei die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Erwägungen:

1.

Das Bundesgericht prüft seine Zuständigkeit und die (weiteren) Eintretensvoraussetzungen von Amtes wegen und mit freier Kognition (Art. 29 Abs. 1 BGG; vgl. BGE 145 V 57 E. 1 mit Hinweisen).

1.1. Die Beschwerde richtet sich gegen das Urteil des Kantonsgerichts Freiburg vom 28. März 2022 als Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz, das nicht beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden kann (Art. 86 Abs. 1 lit. d, Art. 90 BGG; vgl. Urteil 8C_770/2021 vom 6. September 2022 E. 1.1). Das angefochtene Urteil betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit (Art. 82 lit. a BGG). Aufgrund der geltend gemachten Entschädigungsansprüche handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit. Es liegt kein Ausschlussgrund nach Art. 83 lit. g BGG vor. Die vorinstanzlich streitige Entschädigung gegenüber dem Freiburger Spital übersteigt die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Urteils besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 89 Abs. 1 BGG). Die Beschwerde ist somit zulässig.

1.2. 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), und wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Allerdings prüft es unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (vgl. BGE 145 V 57 E. 4.2).

1.3. Die richtige Anwendung des kantonalen Rechts als solches bildet nicht Beschwerdegrund. Vorbehaltlich des 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 (vgl. Urteile 8C_770/2021 vom 6. September 2022 E. 2.3; 8C_203/2022 vom 8. August 2022 E. 2.2). Dabei kann nur überprüft werden, ob der angefochtene Entscheid auf willkürlicher Gesetzesanwendung beruht oder ob das Gesetz oder seine Anwendung auf andere Weise gegen übergeordnetes Recht verstösst (vgl. BGE 138 I 227 E. 3.1). Eine willkürliche Anwendung kantonalen Rechts liegt 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 zuwiderläuft. Zudem hebt das Bundesgericht einen Entscheid nur dann auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch dessen Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erscheinen mag, genügt nicht (vgl. BGE 148 III 95 E. 4.1). Willkür lässt sich nicht allein dadurch belegen, dass die von der Vorinstanz gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen (vgl. BGE 142 II 433 E. 4.4).

1.4. Für die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem sowie interkantonalem Recht gilt eine qualifizierte Rügepflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG; BGE 138 I 274 E. 1.6; 137 II 305 E. 3.3). Das Bundesgericht untersucht nicht von sich aus, ob der angefochtene kantonale Entscheid die Grundrechte oder kantonales und interkantonales 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 141 IV 249 E. 1.3.1; 140 III 264 E. 2.3).

2.

Streitig ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzte, indem sie sowohl die Nichtigkeit als auch die Missbräuchlichkeit der Kündigung verneinte und die infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhobenen Entschädigungsansprüche des Beschwerdeführers abwies.

3.

Was die Grundlagen des kantonalen Rechts anbelangt, insbesondere die Probezeit sowie die Kündigung während derselben nach Art. 31 des Gesetzes über das Staatspersonal (StPG; SGF 122.70.1; in der bis 31. Dezember 2021 gültig gewesenen Fassung), kann auf das angefochtene Urteil verwiesen werden (Art. 109 Abs. 3 Satz 2 BGG).

4.

Die Vorinstanz stellte fest, die Leistungen des Beschwerdeführers seien anlässlich des ersten Probezeitgesprächs vom 9. Dezember 2020 mit einer Gesamteinschätzung C evaluiert und als teilweise erfüllt beziehungsweise durchschnittlich bewertet worden. Für den 14. Juli 2021 sei ein weiteres Probezeitgespräch terminiert gewesen, das der Beschwerdeführer gegen Ende Juni 2021 abgesagt habe. Die Klinikleiterin habe das Gespräch daraufhin nicht wie geplant persönlich, sondern telefonisch durchgeführt und ihm mitgeteilt, dass er die Anforderungen an die Stelle nicht erfülle. Ihr sei vor dem Telefonat nicht bekannt gewesen, dass er sich im Ausland befunden habe. Die Kündigung sei ihm am Folgetag per Email zugestellt sowie per A-Post und mit Einschreiben zugesandt worden. Letztere Sendung sei nicht innert Frist abgeholt worden. Der Beschwerdeführer habe am Tag des Mitarbeitergesprächs und tags darauf eine vom Spital finanzierte Weiterbildung, wenn auch via Fernunterricht, zu absolvieren gehabt. Zudem sei angesichts seiner Rückantwort per Email vom 15. Juli 2021 unstrittig, dass er trotz späterer Ferienabwesenheit von der Kündigung effektiv Kenntnis genommen habe.

5.

Soweit sich die Einwände des Beschwerdeführers nicht bereits in einer appellatorischen Wiedergabe der eigenen Sichtweise erschöpfen (vgl. E. 1.3 f. hiavor), verfangen sie offensichtlich nicht.

5.1. Die Vorinstanz erwog unter Verweis auf Art. 31 Abs. 2 Satz 2 StPG, die Kündigung sei zufolge des anwendbaren kantonalen Rechts grundsätzlich mit eingeschriebenem Brief mitzuteilen. Damit solle sichergestellt werden, dass einerseits die angestellte Person von der Kündigung rechtzeitig Kenntnis erhalte und andererseits die Anstellungsbehörde das Einhalten der Kündigungsfrist im Streitfall nachzuweisen vermöge. Mit Blick auf diesen Gesetzeszweck bestehe unter Berücksichtigung der einschlägigen kantonalen Rechtsprechung selbst bei unterbliebenem Einschreiben kein Grund, die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses als nichtig oder ungültig zu betrachten, sofern auf anderem Wege sichergestellt sei, dass die angestellte Person rechtzeitig Kenntnis davon erlangt habe. Ferner sei zu beachten, dass für eine Kündigung durch Angestellte dieselben Formvorschriften gälten. So sei beispielsweise eine im persönlichen Gespräch erfolgte Kündigung unter gleichzeitiger Vorlage eines unmissverständlichen Kündigungsschreibens zulässig. Dies gelte umso mehr, als eine Kündigung durch die Verwaltung in Form einer Verfügung ergehe, hinsichtlich deren Mitteilungsform die allgemeinen gesetzlichen Regeln über die Eröffnung und Zustellung von Verfügungen zu berücksichtigen seien. Gemäss Art. 69 Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 23. Mai 1991 (VRG; SGF 150.1) könne ein Entscheid mündlich eröffnet werden, sofern es die Natur des Entscheides oder die Umstände erfordern würden. Er sei diesfalls so rasch wie möglich schriftlich zu bestätigen. Nach Auffassung des kantonalen Gerichts ist die Kündigung vor diesem Hintergrund rechtsgültig erfolgt, zumal sich der Beschwerdeführer mit der Zustellung per Email einverstanden erklärt habe. Es gelangte zum Schluss, der Beschwerdeführer habe von der Kündigung vor Ablauf der Probezeit fristgerecht (Art. 31 Abs. 3 Satz 2 StPG) Kenntnis genommen und verneinte das Vorliegen eines Nichtigkeitsgrundes. Inwiefern die Anwendung der einschlägigen kantonalrechtlichen Normen durch die Vorinstanz geradezu willkürlich (vgl. E. 1.3 hiavor) sein solle, erschliesst sich trotz detaillierter Ausführungen in der Beschwerde nicht.

5.2. Weiter zeigte das kantonale Gericht dem Beschwerdeführer auf, Art. 31 Abs. 1 StPG sehe für die Probezeit eine Dauer von zwölf Monaten vor. Die Kündigung könne während derselben von den Parteien, vorbehaltlich missbräuchlichen Verhaltens nach Art. 46 StPG, jederzeit frei ausgesprochen

werden. Während der Probezeit sei das Vorliegen eines Kündigungsgrunds nach Art. 38 StPG keine Voraussetzung für das Aussprechen einer Kündigung (vgl. dazu auch Urteil 8C_518/2011 vom 18. April 2012 E. 6.1).

5.3. Nach der Rechtsprechung soll die Probezeit die Parteien in die Lage versetzen, sich auf die Begründung eines auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnisses vorzubereiten, indem sie Gelegenheit erhalten, ihr Vertrauensverhältnis zu erproben, festzustellen, ob sie zueinander passen, und zu reflektieren, bevor sie sich für einen längeren Zeitraum binden. Entspricht das eingegangene Vertragsverhältnis nicht ihren Erwartungen, müssen die Parteien es schnell beenden können (vgl. BGE 148 III 126 E. 5.2.7). Die Probezeit dient also dazu, die Persönlichkeit des Mitarbeiters und seine Eignung für eine bestimmte Position zu beurteilen. Bei einer Kündigung während der Probezeit genügt die Unmöglichkeit, ein für die Erfüllung der übertragenen Aufgaben notwendiges Vertrauensverhältnis aufzubauen, als sachlicher Kündigungsgrund. Vor Ablauf der Probezeit können beide Parteien mithin nicht darauf vertrauen, das Arbeitsverhältnis werde langfristig Bestand haben. Eine langfristige Planung ist in dieser Zeit nicht im gleichen Masse möglich wie nach Ablauf der Probefrist (vgl. Urteil 8C_370/2021 vom 24. Juni 2021 E. 5.1 mit Hinweisen). Es handelt sich um eine lockere Vertragsbindung mit herabgesetzten Fürsorgepflichten, welche darauf ausgelegt ist, das Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können. Soweit sich die Kündigung am Zweck der Probezeit orientiert, ist allein darin, dass ihr etwas "Willkürliches" anhaftet, kein Rechtsmissbrauch zu erblicken. Die zulässige "Willkür" entspricht der Freiheit der Parteien, darüber zu entscheiden, ob sie sich langfristig binden wollen (BGE 134 III 108 E. 7.1.1 a.E.).

5.4. Die Vorinstanz erblickte ein fehlendes Vertrauensverhältnis (vgl. Urteile 8C_310/2017 vom 14. Mai 2018 E. 6.3; 8C_467/2013 vom 21. November 2013 E. 3.2; 8C_649/2012 vom 14. Dezember 2012 E. 8.2) unter anderem darin, dass es bei der Einsatzplanung und der Kommunikation sowohl mit der Vorgesetzten als auch den verschiedenen Mitarbeitenden zu Spannungen gekommen sei. So habe sich der Beschwerdeführer mehrfach im Ton vergriffen und nicht klar und konkret informiert. Zudem habe er trotz entsprechender Vereinbarung nicht 20 % seiner Arbeitszeit selbst mit der Pflege von Patientinnen und Patienten verbracht. Hinzu komme, dass er ohne Rücksprache Studientage und Arbeiten ausserhalb der Einrichtungen des Spitals eingeplant habe, was derart verabredet oder erwünscht gewesen sei. In diesem Zusammenhang wies das kantonale Gericht darauf hin, der Beschwerdeführer habe am 14. und 15. Juli 2021 eine von der Klinik finanzierte Weiterbildung zu absolvieren gehabt. Der Beschwerdegegner habe deshalb nach Treu und Glauben davon ausgehen dürfen, ersterer arbeite vor Ort, selbst wenn die Veranstaltung online durchgeführt worden sei. Soweit sich der Beschwerdeführer ohne anderslautende Absprache ins Ausland begeben habe, könne dies dem Beschwerdegegner nicht zum Vorwurf gemacht werden. Gestützt darauf verneinte die Vorinstanz das Vorliegen eines in Art. 46 StPG normierten Missbrauchstatbestands und wies das Entschädigungsbegehren sowie einen Anspruch auf Ersatz für entgangenen Feriengenuss ab. Der Beschwerdeführer beschränkt sich darauf, seine eigene Sicht der Dinge zu schildern und die Kündigung während der Probezeit als rechtswidrig zu bezeichnen. Seine appellatorisch gehaltenen Ausführungen vermögen mit Blick auf den Zweck der Probezeit und die damit einhergehende Abschlussfreiheit beider Parteien (vgl. E. 5.3 hiavor; insb. BGE 134 III 108 E. 7.1.1) keine Willkür des vorinstanzlichen Entscheids aufzuzeigen.

6.

Das angefochtene Urteil ist nicht zu beanstanden und die Beschwerde abzuweisen.

7.

Da die Beschwerde offensichtlich unbegründet ist, wird sie im vereinfachten Verfahren nach Art. 109 Abs. 2 lit. a BGG ohne Schriftenwechsel und mit summarischer Begründung (Art. 109 Abs. 3 Satz 1 BGG) erledigt. Der unterliegende Beschwerdeführer trägt die Gerichtskosten (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 2000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgericht Freiburg, I. Verwaltungsgerichtshof, schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 2. November 2022

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Wirthlin

Der Gerichtsschreiber: Cupa