

UNTAUGLICHKEIT VON EREIGNIS-BEZOGENEN RÜCKWIRKENDEN ARZT-ZEUGNISSEN ALS BEWEIS FÜR KRANKHEITSBEDINGTE ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2021.00192 vom 8. Juli 2021

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich kommt zum Schluss, dass ein ereignisbezogenes Arbeitszeugnis, welches rückwirkend ausgestellt wurde, mit Blick auf die gesamten Umstände des vorliegenden Falls nicht als Beweis für die behauptete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt der Kündigung taugt.



Dr. Nicole Vögeli Galli
Rechtsanwältin, Fachanwältin SAV
Arbeitsrecht

Beurteilt wurde der Fall eines Angestellten einer Primarschulgemeinde, dessen Anstellungsverhältnis aufgelöst worden war, als dieser nach bescheinigter krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wieder zur Arbeit erschienen war. Zwei Tage darauf wurde ihm rückwirkend inklusive des Datums, an welchem die Kündigung ausgesprochen worden war, eine vollständige krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ärztlich attestiert. Der Angestellte vertrat im Rekursverfahren den Standpunkt, dass er am Kündigungsdatum zu 100 % arbeitsunfähig gewesen und die Kündigung damit nichtig sei. Eventualiter verlangte er eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung. Der Bezirksrat lehnte die Nichtigkeit ab, sprach jedoch eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung zu.

Dagegen erhob der Angestellte Beschwerde beim Verwaltungsgericht Zürich und verlangte erneut die Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung, was jedoch abgewiesen wurde.

Nach § 20 Abs. 1 PG ZH darf die Kündigung nicht zur Unzeit im Sinne von Art. 336c OR erfolgen, andernfalls diese nichtig ist. Die Beweislast der Arbeitsunfähigkeit liegt beim Angestellten und das Arztzeugnis stellt kein absolutes Beweismittel, sondern lediglich eine Parteibehauptung dar. Im Rahmen der freien Beweiswürdigung kann das Gericht entscheiden, ob auf das Arztzeugnis abgestellt wird.

Arbeitet ein Angestellter am Kündigungstag ohne Krankheitszeichen und begibt er sich erst nach erfolgter Kündigung in ärztliche Behandlung, kann er sich in der Regel nicht auf den zeitlichen Kündigungsschutz berufen. Im vorliegenden Fall wurden Zweifel erweckt, da das Zeugnis erst zwei Tage nach der Kündigung ausgestellt worden war. Erhärtet wurden diese Zweifel dadurch, dass der Arzt offenbar bereits in der Vergangenheit Arztzeugnisse ereignisbezogen ausgestellt und den Angestellten zweimal für die Dauer von dessen geplanten bzw. angeordneten Ferien krankgeschrieben hatte.

Das Verwaltungsgericht hat mit dieser Entscheidung die Rechtsprechung bestätigt, wonach Arbeitnehmende die Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen haben und ein Arztzeugnis im Streitfall keinen absoluten Beweiswert aufweist. Bemerkenswert ist die deutliche Ablehnung von Arztzeugnissen, welche als Reaktion auf arbeitgeberseitige Handlungen erfolgen. Dabei hat das Verwaltungsgericht den Begriff der ereignisbezogenen Arztzeugnisse geschaffen, welche sich Arbeitgebende nicht entgegenhalten lassen müssen. Eine Beschwerde ist am Bundesgericht hängig.

Dr. Nicole Vögeli Galli ...

... ist Rechtsanwältin und Dozentin für Arbeitsrecht sowie öffentliches Personalrecht an der ZHAW School of Management and Law. Sie zeichnet als Co-Studienleiterin für den CAS Öffentliches Personalrecht verantwortlich.