Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
8C 649/2012

Urteil vom 14. Dezember 2012
I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Ursprung, Präsident,
Bundesrichterinnen Leuzinger, Niquille,
Gerichtsschreiberin Fleischanderl.

Verfahrensbeteiligte
Spitalverband X._____,
vertreten durch Rechtsanwalt Lorenzo Marazzotta,
Beschwerdeführer,

gegen

P._____,
vertreten durch Rechtsanwältin Ursula Sintzel,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht (Besoldung; Probezeit),

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich
vom 22. Juni 2012.

Sachverhalt:

A.
A.a Die 1961 geborene P._____ war ab 1. September 2010 als Assistenzärztin für Orthopädie am Spital Y._____ tätig. Mit Schreiben vom 31. August 2010 hatte die Spitalleitung im Rahmen der Anstellungsbedingungen u.a. festgehalten, dass der Lohn Fr. 6'969.30 brutto pro Monat bzw. Fr. 90'690.90 brutto pro Jahr betrage. Trotz mehrmaliger Aufforderungen lehnte es P._____ in der Folge ab, die betreffende Vertragskopie unterschrieben zu retournieren. Auf Ersuchen um eine nachvollziehbare Begründung für ihre lohnmässige Einstufung hin teilte der Spitalverband X._____ (nachfolgend: Spitalverband) ihr schliesslich am 20. Oktober 2010 mit, man habe sich im Personalreglement ausdrücklich eigene Lohnmodelle vorbehalten; die Einstufung von Assistenzärztinnen und -ärzten richte sich im Spital Y._____ nach einem Gesamtarbeitsvertrag, der mittlerweile zwar nicht mehr in Kraft sei, dessen Lohneinstufungsmodell jedoch nach wie vor angewandt werde. Nachdem P._____ sich weiterhin weigerte, den Vertrag zu unterzeichnen, fand am 30. November 2010 ein Entlassungsgespräch statt. Gleichentags kündigte der Spitalverband das Arbeitsverhältnis schriftlich mit einer Frist von sieben Tagen per 10. Dezember 2010. Am 3. Dezember 2010 einigten
sich die Parteien auf eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis Ende Dezember 2010.
A.b Mit Eingabe vom 30. Dezember 2010 erhob P._____ beim Bezirksrat Rekurs gegen die am 30. November 2010 ausgesprochene Kündigung. Dieser hiess die Rechtsvorkehr teilweise gut und verpflichtete den Spitalverband zur Festsetzung des Lohnes für die Zeit von September bis Dezember 2010 in Anwendung der damals geltenden Bestimmungen über die Entlöhnung der Angestellten des Kantons Zürich nach pflichtgemässem Er-

messen und im Sinne der Erwägungen sowie zur Nachzahlung der Differenz zum bereits ausgerichteten Lohn, verzinst zu 5 % pro Jahr. Des Weiteren wurde der Spitalverband angehalten, P._____ eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung in der Höhe von Fr. 7'761.25, verzinst zu 5 % ab dem 1. Dezember 2010, auszurichten. Im Übrigen wies er den Rekurs ab (Beschluss vom 23. November 2011).

B.
Die dagegen durch den Spitalverband eingereichte Beschwerde wies das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich mit Entscheid vom 22. Juni 2012 ab.

C.
Der Spitalverband lässt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten bzw. subsidiäre Verfassungsbeschwerde führen und die Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids beantragen. Ferner sei dem Rechtsmittel die aufschiebende Wirkung zu erteilen.
Während das Verwaltungsgericht auf eine Vernehmlassung verzichtet, lässt P._____ auf Abweisung der Beschwerde schliessen.

Erwägungen:

1.
Der Beschwerdeführer erhebt sowohl Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten (Art. 82 ff. BGG) als auch Verfassungsbeschwerde (Art. 113 ff. BGG). Infolge der subsidiären Natur der Verfassungsbeschwerde (vgl. Art. 113 BGG) ist vorab zu prüfen, ob die Eintretensvoraussetzungen der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten erfüllt sind.

2.
2.1 Der angefochtene Entscheid des Verwaltungsgerichts, ein Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d, Art. 90 BGG), betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit im Sinne von Art. 82 lit. a BGG. Verfahrensgegenstand bilden die Frage der korrekten Basis für die Lohneinstufung der Beschwerdegegnerin, eine Lohnnachzahlung und eine Abgangsentschädigung wegen angeblich missbräuchlicher Kündigung, also eine vermögensrechtliche Streitigkeit, weshalb der Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG nicht gegeben ist.

2.2 In vermögensrechtlichen Angelegenheiten auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse ist die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nur zulässig, wenn der Streitwert (gemäss Art. 51 BGG) nicht weniger als Fr. 15'000.- beträgt (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG) oder wenn sich eine Frage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 85 Abs. 2).
2.2.1 Der Streitwert von Fr. 15'000.- wird im vorliegenden Fall unbestrittenermassen nicht erreicht.
2.2.2 Der Beschwerdeführer vertritt die Auffassung, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne von Art. 85 Abs. 2 BGG stelle. Eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung - ein Begriff, der restriktiv auszulegen ist - liegt vor, wenn ein allgemeines Interesse besteht, dass eine umstrittene Frage höchstrichterlich geklärt wird, um eine einheitliche Anwendung und Auslegung herbeizuführen und damit Rechtssicherheit herzustellen (BGE 135 III 397 E 1.2 S. 399). In der Beschwerdeschrift ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist (Art. 42 Abs. 2 BGG).
2.2.2.1 In der Beschwerde wird zum einen geltend gemacht, dass die Beschwerdegegnerin im Zeitpunkt ihrer Anstellung per 1. September 2010 auf der Basis eines spitalspezifischen Lohnmodelles - und nicht des Lohnklassensystems des Kantons Zürich - einzustufen sei. Diese Frage ist im Lichte möglicher weiterer gleich oder ähnlich gelagerter Präzedenzfälle zwar für den Beschwerdeführer selber von einiger Relevanz, eine darüber hinausgehende, allgemeine Tragweite kommt ihr jedoch nicht zu. Darauf hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang zudem, dass rückwirkend auf 1. Juli 2010 in Anlehnung an die kantonalzürcherische Lohnrevision ohnehin eine Erhöhung und damit Angleichung der Gehälter der Assistenz- sowie Oberärztinnen und -ärzte vorgenommen worden ist. Ebenso wenig handelt es sich sodann bei den Fragen, ob die Beschwerdegegnerin trotz gekündigter Stellung in den Genuss der rückwirkenden Lohnerhöhung kommen bzw. infolge einer missbräuchlichen Kündigung eine Entschädigung erhalten soll, um solche von grundsätzlicher, den Einzelfall

übersteigender Bedeutung, zumal namentlich zur zweiten Problemstellung bereits eine reichhaltige Gerichtspraxis existiert (vgl. etwa Urteil [des Bundesgerichts]8C 260/2010 vom 12. Januar 2011 E. 3.2 mit Hinweisen).
2.2.2.2 Auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten ist demnach nicht einzutreten.

3.
Mit subsidiärer Verfassungsbeschwerde rügt der Beschwerdeführer die Verletzung verfassungsmässiger Rechte, insbesondere der ihm im Personalbereich zustehenden (Gemeinde-)Autonomie.

3.1 Zur Verfassungsbeschwerde ist gemäss Art. 115 BGG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen (lit. a) und ein rechtlich geschütztes Interesse an der Aufhebung oder Änderung des angefochtenen Entscheids hat (lit. b).

3.2 Die Verfassungsbeschwerde ist - wie vormals die staatsrechtliche Beschwerde - ein Rechtsmittel zum Schutze der Träger verfassungsmässiger Rechte gegen Übergriffe der Staatsgewalt. Derartige Rechte stehen grundsätzlich nur Privaten zu, nicht dagegen dem Gemeinwesen als Inhaber hoheitlicher Gewalt. Öffentlich-rechtliche Körperschaften sind nur zur Verfassungsbeschwerde legitimiert, wenn sie nicht hoheitlich auftreten, sondern durch einen staatlichen Akt wie eine Privatperson betroffen werden. Gemeinden und andere öffentlich-rechtliche Körperschaften können sich zudem mit Verfassungsbeschwerde gegen eine Verletzung ihrer durch das kantonale Recht gewährleisteten Autonomie oder Bestandesgarantie zur Wehr setzen (BGE 125 I 173 E. 1b S. 175; 121 I 218 E. 2a S. 219 f.; Urteil [des Bundesgerichts]2P.175/2001 vom 12. Oktober 2001 E. 1a mit Hinweisen; Giovanni Biaggini, in: Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2. Aufl. 2011, N. 1 zu Art. 115 BGG). Das in Art. 89 Abs. 2 lit. c BGG eigens erwähnte Recht der Gemeinden und anderer öffentlich-rechtlicher Körperschaften zur Erhebung der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten betreffend die V̈erletzung von Garantien [...], die ihnen die Kantons- oder Bundesverfassung gewährt¨
besteht - auch ohne spezielle Nennung in Art. 115 BGG - somit im Bereich der Verfassungsbeschwerde ebenfalls. Bei den in Art. 89 Abs. 2 lit. c BGG angesprochenen Garantien handelt es sich durchweg um verfassungsmässige Rechte (im Sinne von Art. 116 BGG), die der kantonalen (Gemeindeautonomie und vergleichbare Garantien anderer öffentlich-rechtlicher Körperschaften) oder der Bundes(verfassungs)ebene zuzuordnen sind (beispielsweise Anspruch auf rechtliches Gehör, Art. 29 BV). Die Verletzung dieser Garantien konnte früher im Rahmen der staatsrechtlichen Beschwerde gerügt werden. Heute steht dafür, sofern die ordentliche Beschwerde nicht greift, subsidiär die Verfassungsbeschwerde zur Verfügung (BGE 134 I 204 E. 2.2 S. 206; Biaggini, a.a.O., N. 1 und 5 zu Art. 115 BGG).

3.3 Der Beschwerdeführer ist nicht eine Gemeinde, sondern ein kommunaler Zweckverband nach kantonalem öffentlichem Recht und somit eine öffentlich-rechtliche Körperschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit (Art. 92 der Verfassung des Kantons Zürich vom 27. Februar 2005, KV/ZH [SR 131.211]; Urteile [des Bundesgerichts]2C 572/2010 vom 23. März 2011 E. 1.3 und 2P.450/1996 vom 3. Oktober 1997 E. 1b).
3.3.1 Die KV/ZH garantiert in Art. 85 Abs. 1 die Gemeindeautonomie. Art. 92 KV/ZH sieht sodann ausdrücklich vor, dass Gemeinden sich zur gemeinsamen Erfüllung einer oder mehrerer Aufgaben zu Zweckverbänden zusammenschliessen können. Das Institut des Gemeindeverbandes hat somit eine verfassungsmässige Grundlage, doch ist nicht ohne Weiteres klar, ob die in Art. 85 KV/ZH vorgesehene Gemeindeautonomie auch für Gemeindeverbände gelten soll. Es erscheint indessen naheliegend, die Trägerschaft der Autonomie auf Gemeindeverbände zu beziehen, soweit es um die Abwehr von kantonalen Eingriffen geht, denen auch jede einzelne Gemeinde ausgesetzt wäre, wenn sie die betreffende Aufgabe allein erfüllte. Die Autonomie des Gemeindeverbandes leitet sich insoweit aus derjenigen der daran beteiligten Gemeinden ab. Die Autonomiefähigkeit kann daher einem Gemeindeverband nicht abgesprochen werden, wenn er eine Aufgabe erfüllt, die den Gemeinden zukommt und die sie dem Verband übertragen haben (Urteil [des Bundesgerichts]2P.175/2001 vom 12. Oktober 2001 E. 1c; Frage offengelassen im Urteil [des Bundesgerichts]2P.450/1996 vom 3. Oktober 1997 E. 1d in fine).
3.3.2 Nach der Praxis des Bundesgerichts ist der Betrieb eines öffentlichen Spitals eine öffentliche Aufgabe (BGE 121 I 218 E. 3b S. 222; Urteil [des Bundesgerichts]2P.450/1996 vom 3. Oktober 1997 E. 1b mit Hinweisen; vgl. auch Art. 113 Abs. 1 KV/ZH, wonach Kanton und Gemeinden für eine ausreichende und wirt-

schaftlich tragbare Gesundheitsversorgung sorgen). Betreiben somit mehrere Gemeinden einen öffentlichen Spital bzw. bilden sie einen Gemeindeverband, welchem sie die entsprechende Aufgabenerfüllung übertragen, kommt ihnen bzw. dem Verband in diesem Bereich Autonomiefähigkeit zu. Kann demnach in casu die Autonomiefähigkeit des Beschwerdeführers bejaht werden, ist weiter zu prüfen, ob Autonomie im konkreten Sachbereich tatsächlich besteht, was aber nicht mehr Frage des Eintretens, sondern der materiellen Beurteilung ist (BGE 135 I 43 E. 1.2 S. 45 f.; 131 I 91 E. 1 S. 93; je mit Hinweisen). In Verbindung mit der Rüge der Verletzung der Autonomie kann auch eine Verletzung des Willkürgebots und des Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend gemacht werden (BGE 136 I 265 E. 3.2 S. 272; 131 I 91 E. 3.1 S. 95; Urteil [des Bundesgerichts]1D 5/2011 vom 12. Juni 2012 E. 1.2, nicht publ. in: BGE 138 I 242; zur Beschwerdelegitimation von Gemeindeverbänden im Rahmen der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten [nach Massgabe von Art. 89 Abs. 1 und 2 lit. c BGG]: BGE 134 I 204 E. 2.2 und 2.3 S. 206 ff.; Urteil [des Bundesgerichts]2C 572/2010 vom 23. März 2011 E. 1.3 mit Hinweisen [betreffend den Spitalverband X._____]).

3.4 Fraglich ist, ob der Beschwerdeführer auch ohne Zusammenhang mit einer Autonomieverletzung zur Führung der Verfassungsbeschwerde legitimiert ist.
3.4.1 In BGE 134 I 204 (E. 2 S. 205 ff.; ferner BGE 134 II 45 E. 2.2.1 S. 46 f. mit Hinweis) hat das Bundesgericht die Legitimation des Gemeinwesens (konkret in Form eines kommunalen Zweckverbandes) zur Erhebung der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nicht nur nach Art. 89 Abs. 2 lit. c BGG sondern auch nach Art. 89 Abs. 1 BGG bejaht, wenn es in gleicher oder zumindest ähnlicher Weise berührt wird wie ein privater Arbeitgeber. Dies erachtete es als grundsätzlich gegeben bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten im Bereich des öffentlichen Dienstrechts (bestätigt u.a. mit Urteil [des Bundesgerichts]8C 122/2009 vom 24. Februar 2010 E. 2.3; vgl. auch Bernhard Waldmann, in: Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2. Aufl. 2011, N. 42 zu Art. 89 BGG). Wie es sich bei Streitigkeiten verhält, die einzig der subsidiären Verfassungsbeschwerde unterliegen, wurde im betreffenden Fall nicht näher geprüft (E. 2.3 in fine S. 208).
3.4.2 Begründet wurde die allgemeine Beschwerdebefugnis des Gemeinwesens in seiner Funktion als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber im Wesentlichen damit, dass dieses bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten im Bereich des öffentlichen Dienstrechts grundsätzlich in gleicher oder ähnlicher Weise berührt werde wie ein privater Arbeitgeber, auch wenn sich die Arbeitsverhältnisse nicht nach OR, sondern nach öffentlichem Recht richteten. Werde zum Beispiel um die Höhe des Lohnes oder über eine Abgangsentschädigung wegen angeblich missbräuchlicher Kündigung gestritten, befinde sich das Gemeinwesen in der Rolle des Arbeitgebers und somit in einer dem privaten Arbeitgeber vergleichbaren Situation (BGE 134 I 204 E. 2.3 S. 207 f. mit Hinweis). Da nicht erkennbar ist, weshalb diese Argumentationslinie nicht auch im Rahmen der Verfassungsbeschwerde gelten sollte, steht es dem Beschwerdeführer in casu frei, sich - unabhängig von der Geltendmachung einer Autonomieverletzung - auch auf die Verletzung anderer verfassungsmässiger Rechte, wie etwa des Willkürverbots (Art. 9 BV), zu berufen.

4.
4.1 Der Beschwerdeführer verlangt die Durchführung eines zweiten Schriftenwechsels.

4.2 Die Beschwerde an das Bundesgericht ist innert der Beschwerdefrist (Art. 100 BGG) mit Antrag, Begründung und Angabe der Beweismittel (Art. 42 Abs. 1 BGG) einzureichen. Ein zweiter Schriftenwechsel findet nur ausnahmsweise auf Anordnung des Gerichts statt (Art. 102 Abs. 3 BGG). Davon ist vorliegend abzusehen, war doch der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers in der Lage, sich substanziiert mit dem angefochtenen Entscheid auseinanderzusetzen und kann ein zweiter Schriftenwechsel nicht dazu dienen, in der Beschwerdeschrift Versäumtes nachzuholen (Urteil [des Bundesgerichts]9C 88/2011 vom 15. Februar 2012 E. 2). Auch auf Grund der Vernehmlassung der Beschwerdegegnerin besteht kein Anlass zur Anordnung eines zweiten Schriftenwechsels, wiederholt diese doch zur Hauptsache die Vorbringen der vorangegangenen Verfahren. Dazu hat sich der Beschwerdeführer im Rahmen der Beschwerdeschrift äussern können.

5.
5.1 Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat. Es kann diese Sachverhaltsfeststellung von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie auf einer Verletzung verfassungsmässiger Rechte beruht (Art. 118 in Verbindung mit Art. 116 BGG).

5.2 Auf Beschwerde einer Gemeinde (oder eines Gemeindeverbandes) wegen Verletzung der Gemeindeautonomie prüft das Bundesgericht die Verletzung von eidgenössischem oder kantonalem Verfassungsrecht frei, hingegen prüft es die Anwendung von kantonalem Gesetzes- oder Verordnungsrecht nur auf Willkür hin (Art. 95 BGG; Urteil [des Bundesgerichts]1C 56/2008 vom 7. Mai 2009 E. 4 mit Hinweis).

6.
Unbestritten ist letztinstanzlich, dass zwischen den Parteien für die Dauer vom 1. September bis 31. Dezember 2010 eine Anstellung mittels Einzelarbeitsvertrag zustande gekommen ist. Zu beurteilen gilt es in einem ersten Schritt, ob die Vorinstanz, indem sie eine lohnmässige Einstufung der Beschwerdegegnerin auf der Basis des kantonalzürcherischen Personalrechts und nicht des mit Beschluss des Verwaltungsrates des Beschwerdeführers vom 8. September 2004 per 1. Januar 2005 in Kraft gesetzten Reglements für Assistenzärztinnen und -ärzte (sowie des gemäss dessen Art. 2 geltenden Differenzierten Lohneinstufungsmodelles für Assistenzärztinnen und Assistenzärzte des Verbandes Zürcher Krankenhäuser [VZK]) bestätigt hat, den Autonomiebereich des Beschwerdeführers verletzt, wie dieser behauptet.

6.1 Art. 50 Abs. 1 BV gewährleistet die Gemeindeautonomie nach Massgabe des kantonalen Rechts. Rechtsprechungsgemäss sind Gemeinden in einem Sachbereich autonom, wenn das kantonale Recht diesen nicht abschliessend ordnet, sondern ihn ganz oder teilweise der Gemeinde zur Regelung überlässt und ihr dabei eine relativ erhebliche Entscheidungsfreiheit einräumt (BGE 138 I 143 E. 3.1 S. 150). Der geschützte Autonomiebereich kann sich auf die Befugnis zum Erlass oder Vollzug eigener kommunaler Vorschriften beziehen oder einen entsprechenden Spielraum bei der Anwendung kantonalen oder eidgenössischen Rechts betreffen. Der Schutz der Gemeindeautonomie setzt eine solche nicht in einem ganzen Aufgabengebiet, sondern lediglich im streitigen Bereich voraus. Im Einzelnen ergibt sich der Umfang der kommunalen Autonomie aus dem für den entsprechenden Bereich anwendbaren kantonalen Verfassungs- und Gesetzesrecht (BGE 137 I 235 E. 2.2 S. 237 f. mit Hinweisen; Urteil [des Bundesgerichts]2C 885/2011 vom 16. Juli 2012 E. 3.1).

6.2 Das Arbeitsverhältnis des Personals von Zweckverbänden gemäss Art. 92 KV/ZH ist öffentlich-rechtlicher Natur (§ 72 Abs. 1 des Gemeindegesetzes des Kantons Zürich vom 6. Juni 1926, GG; LS 131.1). Ein Zweckverband braucht nicht notwendigerweise ein autonomes Personalrecht zu schaffen. Erlässt er keine eigenen Vorschriften, finden das kantonale Personalrecht und seine Ausführungserlasse sinngemäss Anwendung (§ 72 Abs. 2 GG). Der Zweckverband kann somit ein umfassendes Personalrecht erlassen. Er kann sich aber auch auf Teilbereiche beschränken; diesfalls ist das kantonale Recht lediglich für die nicht geregelten Bereiche anwendbar. Sodann kann er auf den Erlass eines eigenen Personalrechts gänzlich verzichten, womit das kantonale Personalgesetz und dessen Ausführungserlasse integral Anwendung finden (vgl. Hansrudolf Thalmann, Kommentar zum Zürcher Gemeindegesetz, 3. Aufl. 2000, Ziff. 3.1 zu § 72).

6.3 Mit Beschluss vom 8. September 2004 hat der Verwaltungsrat des Beschwerdeführers auf 1. Januar 2005 ein R̈eglement für Assistenzärztinnen und Assistenzärzte(̈nachfolgend: Reglement) erlassen, gemäss dessen Art. 2 sich die Lohneinstufung nach dem Differenzierten Lohneinstufungsmodell für Assistenzärztinnen und Assistenzärzte des VZK richtet. Per 1. Juli 2010 - und damit vor Stellenantritt der Beschwerdegegnerin - setzte der Beschwerdeführer ein neues Personalreglement in Kraft, welches keine formelle Aufhebungsbestimmung enthält.
6.3.1 Die Vorinstanz wie auch der Bezirksrat sind auf Grund dieser rechtlichen Ausgangslage zum Schluss gelangt, dass das seit 1. Januar 2005 gültig gewesene Reglement mit dem neuen Personalreglement per 1. Juli 2010 zwar nicht ausdrücklich, aber doch stillschweigend ausser Kraft gesetzt worden sei. Zum einen enthalte das Personalreglement weder im Anhang noch in Ziff. I/4 Hinweise darauf, dass das bisherige Reglement, insbesondere dessen Art. 2, weiterhin habe gelten sollen. Des Weitern seien vorbehältlich des Art. 2 sämtliche übrigen Bestimmungen des Reglements in unveränderter Form in das neue Personalreglement übernommen worden, sodass - mit Ausnahme der spezifischen Lohneinstufung - von einer gänzlichen Überführung des bisherigen die Assistenzärztinnen und -ärzte betreffenden Regelwerkes auszugehen sei. Ferner habe der Beschwerdeführer mit Bestätigungsschreiben vom 31. August 2010 unter der Rubrik ¨Ubrige Anstellungsbedingungen̈lediglich auf das Personalreglement, nicht aber auf das ursprüngliche Reglement verwiesen. Da der

Arbeitsvertrag gemäss Ziff. I/5 des Personalreglements zwingend u.a. einen Verweis auf die integrierenden Vertragsbestandteile beinhalten müsse, sei bezüglich der Bestimmungen des Reglements keine schriftliche Vereinbarung zwischen den Parteien getroffen worden. Schliesslich ändere an diesem Ergebnis auch die in Ziff. II/5.1 des Personalreglements stipulierte Regelung nichts. Danach behalte sich das Spital Y._____ zwar ausdrücklich das Recht vor, eigene Lohnmodelle unabhängig von kantonalen Lohnreglementen und Vorschriften anzuwenden. Insbesondere werde der Anstellungslohn losgelöst vom Lohnsystem des Kantons Zürich festgesetzt. Da der Beschwerdeführer aber über kein eigenes Lohneinstufungsmodell für seine Assistenzärztinnen und -ärzte (mehr) verfüge, richte sich deren Einstufung - wie in Ziff. II/5.1 ebenfalls explizit vorgesehen (Die Festsetzung und Entwicklung [...]des Gehaltes basiert grundsätzlich in Anlehnung an das Lohnklassensystem des Kantons Zürich) - subsidiär nach dem Lohnklassensystem des Kantons Zürich.

6.3.2 Entgegen der in der Beschwerde vertretenen Betrachtungsweise stellt die kantonalgerichtliche Auslegung des kommunalen Rechts keinen unzulässigen Eingriff in die dem Beschwerdeführer zustehende Autonomie dar. Vielmehr handelt es sich dabei um eine willkürfreie Beurteilung der in Bezug auf die lohnmässige Einstufung von Assistenzärztinnen und -ärzten des Spitals Y._____ ab 1. Juli 2010 - und damit auch für die Beschwerdegegnerin - geltenden rechtlichen Grundlagen. Wie bereits die Vorinstanz einlässlich dargelegt hat, ergibt sich der entsprechende Schluss namentlich aus Ziff. I/4 des Personalreglements (Integrierende Bestandteile jedes Einzelarbeitsvertrages). Diese lautet wie folgt: Integrierende Bestandteile eines jeden Einzelarbeitsvertrages bilden: - Vorliegendes Personalreglement. Die individuellen Abmachungen im Arbeitsvertrag gehen den generellen Regelungen im Personalreglement vor. Soweit der Einzelarbeitsvertrag und das vorliegende Personalreglement mit den aufgeführten Anhängen und Beilagen sowie die vorerwähnten weiteren Regelungen und Verträge keine Regelung enthalten, gelten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Zürich sowie deren Verordnungen. Für Assistenzärzte gelten zusätzlich die Vorschriften des Schweizer. Arbeitsgesetzes im Bezug auf Arbeits- und Ruhezeiten. Für alle Angestellten gelten die Vorschriften des Schweiz. Arbeitsgesetzes im Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.Unstreitig bildet das per 1. Januar 2005 in Kraft gesetzte Reglement weder Anhang noch Beilage des Personalreglements, noch wird es darin andernorts erwähnt. Ebenso wenig wurde darauf in dem als Grundlage für den Einzelarbeitsvertrag dienenden Anstellungsschreiben des Beschwerdeführers vom 31. August 2010 hingewiesen, in welchem sich unter der Rubrik "Ubrige Anstellungsbedingungenëinzig der Vermerk Siehe Personalreglement des Spitals Y._____ (Beilage)finden lässt. Auch der Umstand, dass sämtliche Bestimmungen des Reglements mit Ausnahme von Art. 2, in welchem die Lohneinstufung geregelt wird, in das neue Personalreglement überführt wurden, deutet nicht darauf hin, dass es gleichsam parallel neben dem Personalreglement weiterhin hätte Bestand haben sollen. Schliesslich kann der Beschwerdeführer aus Ziff. II/5.1 ebenfalls nichts zu seinen Gunsten ableiten. Die darin enthaltene Klausel, wonach er sich ausdrücklich vorbehalte, eigene Lohnmodelle unabhängig von kantonalen Lohnreglementen und Vorschriften anzuwenden und insbesondere den Anstellungslohn autonom festzusetzen, gibt angesichts des in diesem Bereich bestehenden Selbstbestimmungsrechts grundsätzlich zu keinen Diskussionen Anlass. Sie bedingt indessen, dass entsprechende Lohnmodelle auch vorhanden sind und explizit als solche deklariert werden. Davon kann vorliegend mangels eines diesbezüglichen Verweises nicht ausgegangen werden. Vor dem Hintergrund der vorgenommenen Um- bzw. Neugestaltung der personalrechtlichen Grundlage, welche ihren Niederschlag in dem auf 1. Juli 2010 in Kraft getretenen Personalreglement gefunden hat, ist nicht anzunehmen, dass bezweckt war, eine singuläre Norm eines bisherigen Reglements quasi stillschweigend weiterzuführen.

Nach dem Gesagten hat das kantonale Gericht mit seiner Beurteilung der Sachlage weder eidgenössisches noch kantonales Verfassungsrecht verletzt. Auch ist nicht erkennbar, inwiefern kantonales Gesetzes- oder Verordnungsrecht in willkürlicher Weise angewendet worden wäre. Ein unrechtmässiger Eingriff in die Autonomie des Beschwerdeführers ist daher zu verneinen. Die vorinstanzliche Bestätigung des bezirksrätlichen Beschlusses vom 23. November 2011, mit welchem die Sache an den Beschwerdeführer zurückgewiesen wurde, damit er einen angemessenen Lohn nach Massgabe des kantonalen Personalrechts festsetze, erfolgte mithin zu Recht.

7.

In der Beschwerde wird im Weiteren eine Verletzung des dem Spitalverband zustehenden Autonomiebereichs gerügt, indem das kantonale Gericht eine mit Beschluss des Verwaltungsrates des Beschwerdeführers vom 24. November 2010 rückwirkend per 1. Juli 2010 u.a. den Assistenzärztinnen und -ärzten gewährte Lohnerhöhung trotz gekündigten Arbeitsverhältnisses auch der Beschwerdegegnerin zugestanden habe.

7.1 Mit Schreiben vom 1. November 2010 stellte der Beschwerdeführer dem Verband Schweizerischer Assistenz- und OberärztInnen in Aussicht, er werde nach Genehmigung der Besoldungsrevision die Lohnanpassung rückwirkend per 1. Juli 2010 ausbezahlen. Am 24. November 2010 beschloss der Verwaltungsrat des Beschwerdeführers die entsprechenden Lohnmassnahmen, woraufhin die Spitaldirektion sich am 13. Dezember 2010 schriftlich an ihre Assistenzärztinnen und -ärzte wandte und die Anpassung bzw. Korrektur-Auszahlung bekräftigte. Eine Präzisierung, wonach die nachträglichen lohnmässigen Vorkehren lediglich Mitarbeitenden in ungekündigter Stellung zu Gute kommen sollten, findet sich in den erwähnten Mitteilungen und Beschlüssen nicht.

7.2 In Anbetracht dieser Sachlage kann der Vorinstanz kein willkürliches, die Autonomie des Beschwerdeführers verletzendes Verhalten vorgeworfen werden, wenn sie dessen Argumentation, mit der rückwirkenden Lohnerhöhung habe er (einzig) seine Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt erhalten und verhindern wollen, dass Angestellte in andere Spitaler abwanderten, als nicht stichhaltig bewertet. Vielmehr wurde die Lohnanpassung im Schreiben vom 1. November 2010 ausdrücklich mit dem Anliegen begründet, man wolle sämtlichen Mitarbeitenden, insbesondere auch den Assistenz- sowie Oberärztinnen und -ärzten, ein angepasstes, faires und konkurrenzfähiges Gehalt bezahlen. Eine Einschränkung auf sich im Zeitpunkt der Lohnerhöhung oder später in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindliche Angestellte lässt sich entgegen den Vorbringen in der Beschwerde weder daraus noch aus anderen Unterlagen bzw. Verhaltensweisen des Beschwerdeführers ableiten. Zudem befand sich die Beschwerdegegnerin, worauf im vorinstanzlichen Entscheid ebenfalls zutreffend hingewiesen wurde, zur Zeit des verwaltungsrätlichen Entscheides vom 24. November 2010 - wie auch der Monate September bis November 2010, für welche die Lohnerhöhung rückwirkend beschlossen worden war - noch in ungekündigter Anstellung. Die Weigerung, ihr die entsprechende Lohnanpassung zukommen zu lassen, erwiese sich folglich auch mit Blick auf eine seitens des Beschwerdeführers behauptete freiwillig geleistete Bleibe- oder Treueprämie als nicht sachgerecht. Dass die entsprechende Information an die Betroffenen durch die Spitalleitung erst am 13. Dezember 2010 und damit nach der am 30. November 2010 ausgesprochenen Kündigung erfolgte, ändert daran nichts.
Die Schlussfolgerung der Vorinstanz, der Beschwerdeführer verstosse, indem er es ablehne, der Beschwerdegegnerin die rückwirkenden Lohnanpassungen auszuzahlen, gegen das in Art. 8 Abs. 1 BV verankerte Rechtsgleichheitsgebot, hält somit auch vor dem Verbot Stand, unrechtmässig in den Autonomiebereich des Gemeindeverbandes einzugreifen.

8.
Schliesslich beanstandet der Beschwerdeführer den vorinstanzlichen Entscheid insofern, als damit der Beschluss des Bezirksrates, der Beschwerdegegnerin einen Entschädigungsanspruch infolge missbräuchlicher Kündigung zuzugestehen, bestätigt wird.

8.1 Gemäss § 18 Abs. 2 des Personalgesetzes des Kantons Zürich vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10), welches mangels diesbezüglich einschlägiger Bestimmungen im Personalreglement unstrittig zur Anwendung gelangt, darf die Kündigung nicht missbräuchlich nach den Normen des OR sein und muss zudem auf einem zureichenden Grund beruhen. Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die Angestellte nicht wiedereingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des OR über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach § 26 bleibt vorbehalten (§ 18 Abs. 3 PG). Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrundes geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als die Missbrauchstatbestände des OR (Urteil [des Bundesgerichts]8C 594/2010 vom 25. August 2011 E. 4.4 mit Hinweisen). Ein sachlich zureichender Grund besteht u.a. dann, wenn mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen (§ 16 Abs. 1 lit. a der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999, LS 177.111). Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden angestellten Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Dies kann bei unzureichenden Leistungen, unbefriedigendem Verhalten, erheblichen Störungen der Arbeitsgemeinschaft oder aus betrieblichen Gründen der Fall sein. Einmalige geringfügige Beanstandungen reichen dabei jedoch noch nicht aus, denn es wird ein sachlicher Grund von einem gewissen Gewicht bzw. wiederholte oder

andauernde Schlecht- oder Nichterfüllung von Aufgaben verlangt (Urteil [des Bundesgerichts]8C 826/2009 vom 1. Juli 2010 E. 2; Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel: Vom Amtsdauersystem zum öffentlichrechtlichen Gesamtarbeitsvertrag, 1998, S. 299 f.). Auf jeden Fall als unsachlich gelten Kündigungen, welche im Sinne des OR missbräuchlich wären (Urteil [des Bundesgerichts]8C 260/2010 vom 12. Januar 2011 E. 3.2).

8.2 Fraglich ist, ob das hievor Gesagte gleichermassen für die während der Probezeit ausgesprochene Kündigung gilt. Weder das Personalreglement noch das PG enthalten diesbezüglich weiterführende Hinweise. Rechtsprechungsgemäss kann eine Kündigung grundsätzlich auch während der Probezeit missbräuchlich sein. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Missbrauchsbestimmungen mit Blick auf den Zweck der Probezeit gegenüber einem Arbeitsverhältnis mit ordentlicher Kündigungsfrist nur einschränkend zur Anwendung gelangen (BGE 136 III 96 E. 2 S. 97; 134 III 108 E. 7.1 S. 110 mit Hinweisen). Dies hat seinen Grund darin, dass die Probezeit den Parteien die Möglichkeit bieten soll, einander möglichst zwanglos kennenzulernen, was zur Schaffung eines Vertrauensverhältnisses notwendig ist. Sie erlaubt den Parteien abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen, und sie werden in die Lage versetzt, über die in Aussicht genommene langfristige Bindung in Kenntnis der konkreten Umstände zu urteilen (BGE 134 III 108 E. 7.1.1 S. 111 mit Hinweisen). 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 (Urteil [des Bundesgerichts]4A 11/2011 vom 16. Mai 2011 E. 1.3 mit Hinweis).

8.3 Nach Ziff. I/3 des Personalreglements erfolgt die Anstellung auf öffentlich-rechtlicher Grundlage durch einen mit jedem Mitarbeitenden abgeschlossenen Einzelarbeitsvertrag. Eine schriftliche Vereinbarung ist gemäss Ziff. I/5 des Personalreglements in Bezug auf die wesentlichen Vertragspunkte (ëssentialia negotii¨) und dabei namentlich den Grundlohn zu treffen. Vorliegend hat die Vorinstanz in tatsächlicher Hinsicht - und damit für das Bundesgericht verbindlich (vgl. E. 5.1 hievor) - festgestellt, dass sich die Parteien zwar über die von der Beschwerdegegnerin auszuübende Tätigkeit als Assistenzärztin, nicht aber über die Höhe ihrer Entlöhnung einig geworden sind. In diesem Punkt, welcher einen essenziellen Vertragsbestandteil bildet, besteht mithin Dissens zwischen den Parteien. Es kann demnach nicht von einem gültig zustande gekommenen Arbeitsvertrag ausgegangen werden. Dennoch hat die Beschwerdegegnerin mit Blick auf das vermeintliche Arbeitsverhältnis ihre Assistenztätigkeit am 1. September 2010 aufgenommen. Mit Kündigung vom 30. November 2010 löste der Arbeitgeber die Anstellung sodann per 10. Dezember 2010 auf.
8.3.1 Verwaltungsrechtliche Verträge entstehen durch übereinstimmende Willenserklärung der Parteien, wobei die Vorschriften des OR analog Anwendung finden (Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Aufl. 2010, N. 1102 mit Hinweisen; vgl. zum Bundespersonalgesetz: BGE 132 II 161 E. 3.1 S. 163 mit Hinweisen). Weder das Personalreglement noch das kantonale PG sehen für die in casu zu beurteilende Sachlage eine Regelung vor. Demgegenüber findet sich in Art. 320 Abs. 3 OR die Sonderordnung, wonach, sofern der Arbeitnehmer in gutem Glauben Arbeit im Dienste des Arbeitgebers auf Grund eines Arbeitsvertrages leistet, der sich nachträglich als ungültig erweist, beide Parteien die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in gleicher Weise wie aus gültigem Vertrag zu erfüllen haben, bis dieses wegen Ungültigkeit des Vertrages vom einen oder anderen aufgehoben wird. Für die gegenseitigen Ansprüche und Verpflichtungen wird folglich die Gültigkeit des Vertrages bis zu dessen Aufhebung fingiert. Die Wirkungen der Ungültigkeit werden mit anderen Worten nicht - was dem Wesen der Ungültigkeit entsprechen würde - zurückdatiert, sondern auf den Moment der Anrufung des Ungültigkeitsgrundes bezogen (Auflösung ex nunc). Gemäss dieser
Bestimmung wirkt die erfolgreich geltend gemachte Anfechtung eines ganz oder teilweise abgewickelten Arbeitsverhältnisses somit wie eine Kündigung ex nunc. Dies gilt jedenfalls dort, wo die Invalidierung des Vertrages nicht von Amtes wegen festgestellt, sondern durch Ausübung eines Gestaltungsrechts herbeigeführt wird. Praktikabilitätsgründe wegen der Schwierigkeiten der Rückabwicklung rechtfertigen hier, dieser Willenserklärung die Bedeutung einer (ausserordentlichen) Kündigung beizumessen (sog. Kündigungstheorie; BGE 132 III 242 E. 4.2 S. 245; 129 III 320 E. 7.1.2 und 7.1.3 S. 328 f.; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR; 7. Aufl. 2012, N. 8 zu Art. 320 OR).
8.3.2 Voraussetzung für die - analoge - Anwendung von Art. 320 Abs. 3 OR im beschriebenen Sinne ist der vermeintliche Abschluss eines Arbeitsvertrages, die vollständige Ungültigkeit dieses Vertrages, die fehlende Bösgläubigkeit des Arbeitnehmers sowie die Leistung von Arbeit auf Grund des ungültigen Vertrages (BGE

132 III 242 E. 4.2.1 S. 245; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N. 8 zu Art. 320 OR). Diese vier Erfordernisse sind im vorliegenden Fall zweifellos gegeben. Stand es beiden Parteien demnach jederzeit zu, sich auf die Ungültigkeit des Vertrages zu berufen - mit der Folge, dass keine Rückabwicklung des Vertragsverhältnisses stattfindet -, durfte der Beschwerdeführer das Anstellungsverhältnis erst recht im Sinne einer ordentlichen Kündigung gestützt auf § 18 Abs. 2 PG (in Verbindung mit § 16 Abs. 1 lit. a der Vollzugsverordnung und den Grundsätzen der Rechtsprechung) beenden. Dies gilt umso mehr, als der Arbeitgeber die Kündigung während der Probezeit ausgesprochen hat, welche, wie hievor dargelegt, auf Grund ihres Charakters einen geringeren Missbrauchsschutz geniesst als ein Arbeitsverhältnis mit ordentlichen Kündigungsfristen.
Die vorinstanzliche Bestätigung einer durch den Beschwerdeführer vorgenommenen missbräuchlichen Kündigung und die damit verbundene Zusprechung einer Entschädigung erweisen sich in Anbetracht dieser Rechtslage als sachlich nicht haltbar und damit willkürlich. Der verwaltungsgerichtliche Entscheid und der bezirksrätliche Beschluss vom 23. November 2011 sind insoweit aufzuheben.

9.
Mit dem sofortigen Entscheid in der Hauptsache ist die Frage der beantragten aufschiebenden Wirkung der Beschwerde gegenstandslos (Urteil [des Bundesgerichts]9C 922/2008 vom 16. Januar 2009 E. 5 mit Hinweis).

10.
Angesichts eines mutmasslichen zusätzlichen Lohnanspruchs im geltend gemachten Betrag von Fr. 2'639.85 (vgl. angefochtener Entscheid, E. 1.4) sowie einer vorinstanzlich in der Höhe von Fr. 7'761.25 zugesprochenen Entschädigung infolge missbräuchlicher Kündigung obsiegt der Beschwerdeführer in einem Verhältnis von drei zu einem Viertel. Die Gerichtskosten, bei welchen der Kostenrahmen gemäss Art. 65 Abs. 4 lit. c BGG zu beachten ist, sind deshalb entsprechend anteilsmässig den Parteien aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Der Beschwerdeführer hat der anwaltlich vertretenen Beschwerdegegnerin des Weitern eine reduzierte Parteientschädigung auszurichten (Art. 68 Abs. 1 und 2 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten wird nicht eingetreten.

2.
Die subsidiäre Verfassungsbeschwerde wird teilweise gutgeheissen. Der Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich, 4. Abteilung, vom 22. Juni 2012 und der Beschluss des Bezirksrates vom 23. November 2011 werden insoweit aufgehoben, als der Beschwerdegegnerin eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung in der Höhe von Fr. 7'761.25, verzinst zu 5 % ab dem 1. Dezember 2010, zugesprochen wurde. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

3.
Die Gerichtskosten von Fr. 1'000.- werden zu Fr. 250.- dem Beschwerdeführer und zu Fr. 750.- der Beschwerdegegnerin auferlegt.

4.
Der Beschwerdeführer hat die Beschwerdegegnerin für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 700.- zu entschädigen.

5.
Die Sache wird zur Neuverlegung der Parteientschädigung des vorangegangenen Verfahrens an das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich, 4. Abteilung, zurückgewiesen.

6.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Verwaltungsgericht des Kantons Zürich, 4. Abteilung, schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 14. Dezember 2012
Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Ursprung

Die Gerichtsschreiberin: Fleischanderl