Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

8C 343/2014

Urteil vom 27. Januar 2015

I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichterin Leuzinger, Präsidentin,
Bundesrichter Ursprung, Frésard, Maillard, Bundesrichterin Heine,
Gerichtsschreiberin Fleischanderl.

Verfahrensbeteiligte
Stadt Zürich,
Stadthaus, Stadthausquai 17, 8001 Zürich,
Beschwerdeführerin,

gegen

A._____,
Beschwerdegegner.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht (ordentliche Kündigung; vorinstanzliches Verfahren),

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich
vom 5. März 2014.

Sachverhalt:

A.

A.a. A._____ trat am ... 2008 als "MS Office Spezialist und IT Support" in den Dienst B._____ der Stadt Zürich ein und war in der Informatikabteilung tätig. Am 6. Juli 2011 kündigte der Direktor des Dienstes B._____ das Arbeitsverhältnis auf Ende Oktober 2011. Als Motiv wurden schwerwiegende wirtschaftliche und betriebliche Gründe genannt. Gleichentags wurde auch die sofortige Freistellung verfügt. Auf Einsprache gegen beide Verfügungen hin vereinigte der Stadtrat Zürich die Verfahren und wies die Rechtsvorkehren ab, soweit er darauf eintrat (Beschluss vom 18. Januar 2012). Mit Beschluss vom 8. November 2012 hiess der Bezirksrat Zürich den dagegen erhobenen Rekurs insoweit gut, als er die Kündigung als ungerechtfertigt qualifizierte und A._____ eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen zusprach; den Antrag betreffend Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses bzw. Weiterbeschäftigung wies er ab.

A.b. Das in der Folge angerufene Verwaltungsgericht des Kantons Zürich hiess die Beschwerde teilweise gut, hob den angefochtenen bezirksrätlichen Beschluss infolge Verletzung der Begründungspflicht auf und wies die Sache im Sinne der Erwägungen an den Bezirksrat zurück (Entscheid vom 12. Juni 2013). Am 31. Oktober 2013 beschloss der Bezirksrat abermals insoweit die Gutheissung der Beschwerde, als er die Unrechtmässigkeit der Kündigung anerkannte und A._____ eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zusprach; der Antrag

betreffend Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses bzw. Weiterbeschäftigung wurde erneut abgewiesen.

B.
Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich hiess die hiegegen eingereichte Beschwerde in Aufhebung der Beschlüsse des Bezirksrats Zürich vom 31. Oktober 2013 und des Stadtrats Zürich vom 18. Januar 2012 (soweit die Kündigung betreffend) sowie der Kündigungsverfügung des Direktors des Dienstes B._____ vom 6. Juli 2011 gut und verpflichtete die Stadt Zürich, A._____ mit einer anderen zumutbaren Arbeit weiterzubeschäftigen (Entscheid vom 5. März 2014).

C.
Die Stadt Zürich führt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten mit dem Rechtsbegehren, in Aufhebung des angefochtenen Entscheids sei der Beschluss des Bezirksrats Zürich vom 31. Oktober 2013 zu bestätigen. Ferner sei dem Rechtsmittel die aufschiebende Wirkung einzuräumen.
Während das Verwaltungsgericht auf eine Vernehmlassung verzichtet, beantragt A._____ die Abweisung der Beschwerde.

D.
Mit Verfügung vom 17. Juni 2014 hat der Instruktionsrichter der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zuerkannt.

Erwägungen:

1.
Der angefochtene Entscheid ist ein Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d, Art. 90 BGG) und betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit im Sinne von Art. 82 lit. a BGG. Der Streitwert beträgt gemäss den unbestrittenen Feststellungen der Vorinstanz (Art. 112 Abs. 1 lit. d BGG) rund Fr. 133'000.-. Es handelt sich um eine vermögensrechtliche Streitigkeit, weshalb der Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG nicht gegeben ist. Die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG) ist erreicht. Auf die Beschwerde kann eingetreten werden.

2.
Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten können Rechtsverletzungen im Sinne von Art. 95 BGG gerügt werden. Keinen Beschwerdegrund bildet dabei die richtige Anwendung des kantonalen Rechts (BGE 134 I 153 E. 4.2.2 S. 158). Wird die Verletzung von Grundrechten (einschliesslich der willkürlichen Anwendung von kantonalem Recht und Willkür bei der Sachverhaltsfeststellung) gerügt, gelten strenge Begründungsanforderungen (BGE 134 II 244 E. 2.2 S. 246 mit Hinweisen). Einwände gegen die Sachverhaltsfeststellung sind nur zulässig, wenn diese offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann. "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252). Die Beschwerdeschrift muss die wesentlichen Tatsachen und eine kurz gefasste Darlegung darüber enthalten, welche verfassungsmässigen Rechte bzw. welche Rechtssätze inwiefern durch den angefochtenen Erlass oder Entscheid verletzt worden sind. Das Bundesgericht prüft nur klar und detailliert erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen; mit rein appellatorischer Kritik am angefochtenen Entscheid setzt es sich nicht
auseinander. Wird eine Verletzung des Willkürverbots geltend gemacht, muss anhand der angefochtenen Subsumtion im Einzelnen dargelegt werden, inwiefern der Entscheid an einem qualifizierten und offensichtlichen Mangel leidet (BGE 135 III 127 E. 1.6 S. 130; 134 II 244 E. 2.1 und 2.2 S. 245 f.; je mit Hinweisen; Urteil 8C 620/2013 vom 25. Februar 2014 E. 1.2).

3.

3.1. Als Angestellter des Dienstes B._____ untersteht der Beschwerdegegner den personalrechtlichen Regelungen der Beschwerdeführerin.

3.2. Gemäss § 72 des Gesetzes über das Gemeindewesen der Stadt Zürich vom 6. Juni 1926 (Gemeindegesetz, GG; LS 131.1) ist das Arbeitsverhältnis des Personals von Gemeinden, Zweckverbänden und selbstständigen Anstalten öffentlich-rechtlich (Abs. 1). Soweit die Gemeinden keine eigenen Vorschriften erlassen, sind die Bestimmungen des Personalgesetzes und seiner Ausführungserlasse sinngemäss anwendbar (Abs. 2).

3.2.1. Gestützt auf Art. 41 lit. g und Art. 113 ihrer Gemeindeordnung vom 26. April 1970 (LS 101.100) hat die Stadt Zürich mit der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 6. Februar 2002 (PR; LS 177.100) ein eigenes Personalrecht erlassen. Darauf basiert der angefochtene Entscheid.

3.2.2. Nach Art. 17 Abs. 2 PR setzt die Kündigung durch die Stadt Zürich einen sachlich zureichenden Grund gemäss Abs. 3 voraus und darf nach den Bestimmungen des Obligationenrechts nicht missbräuchlich sein. Laut Art. 17 Abs. 3 lit. e PR kann das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden, wenn schwer wiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe bestehen, sofern die Stadt der oder dem betroffenen Angestellten keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann. Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, wird die oder der Angestellte von der Stadt mit der bisherigen oder, wenn dies nicht möglich ist, mit einer anderen zumutbaren Arbeit weiterbeschäftigt (Art. 17 Abs. 4 Satz 1 PR). Ist ausnahmsweise beides aus triftigen Gründen nicht möglich, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung (Art. 17 Abs. 4 Satz 2 PR). Ist die Kündigung nichtig, besteht in jedem Fall ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung (Art. 17 Abs. 5 PR).

4.

4.1. Der Bezirksrat Zürich hatte in seinem Beschluss vom 31. Oktober 2013 festgestellt, dass die am 6. Juli 2011 verfügte Auflösung des Arbeitsverhältnisses Folge einer schwer wiegenden betrieblichen Notwendigkeit im Sinne von Art. 17 Abs. 3 lit. e PR gewesen sei. Nicht glaubhaft dargetan habe die Arbeitgeberin jedoch, dass sie sich ernsthaft um eine andere zumutbare Tätigkeit für den Beschwerdegegner innerhalb der Stadtverwaltung bemüht habe. Da davon auszugehen sei, dass ihm bei entsprechendem Willen und entsprechender Suche eine derartige Tätigkeit hätte angeboten werden können, sei diese Kündigungsvoraussetzung nicht erfüllt und erweise sich die Beendigung der Anstellung als unrechtmässig. In einem nächsten Schritt erkannte der Bezirksrat, dass das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien indessen nachhaltig erschüttert sei, weshalb dem Antrag des Beschwerdegegners auf Aufhebung der Kündigung und Weiterbeschäftigung nicht stattgegeben werden könne. In Anbetracht der gesamten Umstände rechtfertige es sich aber, ihm eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen zuzusprechen.

4.2. Im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht war die Unrechtmässigkeit der Kündigung nicht mehr strittig. Einzugehen hatte die Vorinstanz auf das Ersuchen des Beschwerdegegners um Weiterbeschäftigung und, im Falle der Ablehnung, auf die Frage, ob Anspruch auf eine höhere als die bezirksrätlich angeordnete Entschädigung von drei Monatslöhnen besteht.

5.

5.1. Zu klären war durch das kantonale Gericht vorab, ob es die Frage der Wiederherstellung des unrechtmässig aufgelösten Arbeitsverhältnisses bzw. der Weiterbeschäftigung des Beschwerdegegners überhaupt beurteilen durfte. Es gelangte dabei zum Ergebnis, dass ihm diese Befugnis zustehe. Die Beschwerdeführerin wendet dagegen im Wesentlichen ein, die Vorinstanz verletze, indem sie ohne Not von ihrer diesbezüglich langjährigen und gefestigten Rechtsprechung abgewichen sei, das in Art. 8 Abs. 1 BV verankerte Rechtsgleichheitsgebot, den Vertrauensschutz gemäss Art. 9 BV und den in Art. 29 Abs. 1 BV garantierten Anspruch auf gleiche und gerechte Behandlung im Verfahren.

5.2. Wie die nachstehenden Erwägungen zeigen, ist die Frage, ob das kantonale Gericht seine Praxis zur Überprüfbarkeit des stadtzürcherisch vorgesehenen Anspruchs auf Weiterbeschäftigung zu Recht geändert hat, an dieser Stelle nicht abschliessend zu beantworten. Offen gelassen werden kann angesichts des Ergebnisses auch, ob es der Vorinstanz, nachdem sie anlässlich ihres unangefochten gebliebenen Rückweisungsentscheids vom

12. Juni 2013 unter Bezugnahme auf die bisherigen in diesem Bereich geltenden Grundsätze samt Hinweis auf diverse, ebenfalls schon auf der Basis der am 1. Juli 2010 in Kraft getretenen § 63 Abs. 3 und § 27a des Verwaltungsrechtspflegegesetzes des Kantons Zürich vom 24. Mai 1959 (VRG; LS 175.2) ergangene und in gleichem Sinne entschiedene kantonale Entscheide noch ausdrücklich festgehalten hatte, eine Heilung im Hinblick auf eine Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses komme mangels materieller Beurteilbarkeit des Anspruchs von vornherein nicht in Betracht, nicht verwehrt gewesen wäre, im vorliegenden Verfahren auf ihre Rechtsprechung zurückzukommen (dazu insbesondere BGE 133 V 477 E. 5.2.3 S. 484; Urteile 8C 24/2014 vom 12. Juni 2014 E. 2.2, 5A 305/2013 vom 19. August 2013 E. 3.5, 8C 190/2011 vom 13. Februar
2012 E. 4, nicht publ. in: BGE 138 V 161, aber in: SVR 2012 UV Nr. 14 S. 51, 8C 3/2013 vom 24. Juli 2013 E. 3.4 und 3.5, in: SVR 2013 IV Nr. 43 S. 131, sowie 9C 203/2011 vom 22. November 2011 E. 4.2 mit Hinweisen, in: SVR 2012 IV Nr. 29 S. 119).

6.

6.1. Wie hievor dargestellt, wird die betroffene Person im Falle einer - hier zu bejahenden (vgl. E. 4.2 hievor) - unrechtmässigen Kündigung von der Stadt mit der bisherigen oder, wenn dies nicht möglich ist, mit einer anderen zumutbaren Arbeit weiterbeschäftigt (Art. 17 Abs. 4 Satz 1 PR). Ist ausnahmsweise beides aus triftigen Gründen nicht möglich, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des OR über die missbräuchliche Kündigung (Art. 17 Abs. 4 Satz 2 PR).

6.2. Mit Beschluss vom 31. Oktober 2013 hatte der zürcherische Bezirksrat die Unrechtmässigkeit der auf Ende Oktober 2011 ausgesprochenen Kündigung anerkannt und dem Beschwerdegegner eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen zugesprochen. Das Ersuchen des Betroffenen um Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses bzw. Weiterbeschäftigung wurde abgelehnt. Letzteres begründete der Bezirksrat dahingehend, unter den gegebenen - im Entscheid detailliert wiedergegebenen - Umständen erscheine es offensichtlich, dass das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien zerstört sei. Die Aussicht auf eine zukünftig positive Entwicklung des Arbeitsverhältnisses sei minimal und der Antrag des Arbeitnehmers auf Aufhebung der Kündigung und Weiterbeschäftigung daher abzuweisen.

6.3. Das in der Folge vom Beschwerdegegner angerufene Verwaltungsgericht gelangte in seinem Entscheid zum Ergebnis, dass beim Dienst B._____ ein Arbeitsplatzkonflikt bestanden habe, in welchen der Beschwerdegegner involviert gewesen sei und in den er auch sämtliche Mitarbeitenden des Dienstes B._____ miteinbezogen habe. Angesichts dieser Sachlage lägen triftige Gründe vor, den Beschwerdegegner nicht länger beim Dienst B._____ zu beschäftigen. Allerdings folge daraus nicht, dass auch eine Weiterbeschäftigung andernorts bei der Beschwerdeführerin ausser Frage stehe. Soweit ersichtlich sei nie abgeklärt worden, ob die gegen den Beschwerdegegner erhobenen Anschuldigungen bzw. dessen Mobbingvorwürfe gegenüber seinen Vorgesetzten zuträfen. Ebenso wenig sei auf Grund der Akten klar, wer für den entstandenen internen Konflikt zur Hauptsache einzustehen habe. Jedenfalls hätten die Verantwortlichen des Dienstes B._____ massgeblich zur Eskalation der Situation beigetragen, indem dem Beschwerdegegner die Administratorenrechte entzogen worden seien. Die Akten legten den Schluss nahe, dass in erster Linie ein auf den Dienst B._____ beschränkter Arbeitsplatzkonflikt aus persönlichen Gründen vorliege. Dies spreche nicht dagegen,
den Beschwerdegegner - der bisher unbestritten gute Leistungen erbracht habe - in anderer Umgebung wieder einzusetzen. Was die am 19. Februar 2013 gegen den Stadtrat und die Stadtschreiberin erhobene Strafanzeige wegen übler Nachrede anbelange, habe der Beschwerdegegner damit den Stadtrat nicht fälschlicherweise eines strafbaren Verhaltens bezichtigt, sondern er habe die Strafanzeige in der irrigen Annahme eingereicht, das korrekt dargestellte Verhalten des Stadtrats sei strafbar. Eine solche Strafanzeige möge zwar unangebracht gewesen sein; sie wiege aber nicht derart schwer, dass dem Beschwerdegegner deshalb die Weiterbeschäftigung zu verweigern wäre. Schliesslich sei auch nicht ersichtlich, inwiefern eine Weiterbeschäftigung allein auf Grund der seit der Freistellung des Beschwerdegegners vergangenen Zeitdauer unzumutbar sein sollte. Da er ohnehin an anderer Stelle als bisher eingesetzt werden müsse, könne zudem auch die lange Abwesenheit vom bisherigen Arbeitsplatz keine Rolle spielen.

6.3.1. Die Beschwerdeführerin wirft dem kantonalen Gericht in diesem Punkt eine willkürliche, insbeson-

dere unvollständige und offensichtlich unrichtige Sachverhaltsdarstellung vor. Weder habe es abgeklärt, ob der Beschwerdegegner nicht zwischenzeitlich wieder über eine adäquate Arbeitsstelle und ein entsprechendes Einkommen verfüge, noch sei eruiert worden, ob sie aktuell überhaupt in der Lage sei, dem Beschwerdegegner eine geeignete - und von diesem auch akzeptierte - Beschäftigung ausserhalb des Dienstes B._____ anzubieten. Die Vorinstanz gehe offenbar davon aus, dass bei der Stadt Zürich stets eine Palette von massgeschneiderten Stellen offen stünde, welche jederzeit durch ehemalige Mitarbeitende besetzt werden könnten. Überdies habe man den Beschwerdegegner bei der Suche nach einer passenden Anstellung inner- und ausserhalb der Stadtverwaltung im Rahmen des Möglichen unterstützt. Mangels Kooperation seinerseits habe dies jedoch nichts gefruchtet. Im angefochtenen Entscheid werde sodann nicht (genügend) berücksichtigt, dass ein Arbeitsverhältnis auch persönliche Beziehungen schaffe und ein gegenseitiges Vertrauen voraussetze. Gerade diese Vertrauensbasis sei im vorliegenden Fall im Verlaufe der Ereignisse und durch die
verschiedenen vom Beschwerdegegner initiierten Rechtsmittelverfahren zerstört worden und könne nicht ohne weiteres wieder hergestellt werden. So sei namentlich der während des Arbeitsverhältnisses erfolgte Entzug der Administratorenrechte aus Sicherheitsgründen erfolgt und habe (entgegen der Feststellung des Verwaltungsgerichts) der Deeskalation und nicht der Eskalation gedient. Dem entsprechenden Entscheid habe die Überlegung zugrunde gelegen, dass einem Mitarbeiter, dem nicht länger vertraut werde und der Drohungen äussere, keine umfassenden Zugriffsrechte auf die Informatik und sensible Daten mehr gewährt werden könnten. Aus mit dem Beschwerdegegner geführten Gesprächen habe sich der Eindruck einer tiefsitzenden Frustration verbunden mit cholerischen, als Risiko gewerteten Ausbrüchen ergeben. Die in diversen Rechtsmittelschriften des Beschwerdegegners enthaltenen und damit aktenkundigen verbalen Angriffe auf Mitarbeitende der Beschwerdeführerin entbehrten jeglicher sachlicher Grundlage und zeugten vom unbeherrschten und wenig teamorientierten Verhalten des Beschwerdegegners. Zudem verdeutlichten sie das zerrüttete Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien. Die negative Einstellung des Beschwerdegegners gegenüber verschiedenen
städtischen Akteurinnen und Akteuren sei offensichtlich. Diese komme insbesondere auch durch die am 19. Februar 2013 gegen den Stadtrat und die Stadtschreiberin eingereichte Strafanzeige zum Ausdruck. Der darin erhobene Vorwurf der üblen Nachrede habe sich im Nachgang als unbegründet erwiesen und die Ermächtigung zur Durchführung eines Strafverfahrens sei durch das Obergericht des Kantons Zürich verweigert worden. Eine dagegen geführte Beschwerde habe das Bundesgericht in der Folge abgewiesen. Die Verhaltensweise des Beschwerdegegners stelle entgegen der vorinstanzlichen Einschätzung eine schwerwiegende Verletzung der Treuepflicht dar und zeige, dass er gewillt sei, seinen "Feldzug" gegen die Beschwerdeführerin nötigenfalls bis zur letzten Instanz auszutragen. Dass eine Weiterbeschäftigung an der bisherigen Stelle ausgeschlossen sei, habe die Vorinstanz zutreffend erkannt. Da sich der Arbeitsplatzkonflikt indessen klar nicht auf den Dienst B._____ beschränke, sei auch eine stadtinterne Versetzung nicht realisierbar. Vielmehr lasse die zerstörte Vertrauensbasis kein Arbeitsverhältnis innerhalb der gesamten Stadtverwaltung mehr zu. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung sei deshalb zu verneinen.

6.3.2. Der Beschwerdegegner seinerseits beruft sich letztinstanzlich auf die Ausführungen des kantonalen Gerichts und bekräftigt im Wesentlichen, dass es im Rahmen eines Arbeitsumfelds von etwa 27'000 Mitarbeitenden eine genügende Anzahl von auf sein Berufsprofil zugeschnittenen freien Stellen geben und es ihm gelingen sollte, diesbezügliche "Vertrauensverhältnisse schaffen" zu können. Zur Untermauerung seines Standpunkts legt er ein Stelleninserat der Stadt Zürich betreffend IT-Supporter vom 11. Juni 2014 auf.

6.4. Liegen ernsthafte Gründe vor, welche auf ein gestörtes Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien bzw. der gekündigten Person und ihren Vorgesetzten und/oder Arbeitskollegen schliessen lassen, erweist sich eine Weiterbeschäftigung als nicht zumutbar, da sich die Konfliktsituation normalerweise negativ auf den Dienstablauf auswirkt (Urteil 8C 722/2010 vom 25. Mai 2011 E. 7.5).

6.4.1. Unstreitig ist eine Weiterführung der bisherigen Anstellung des Beschwerdegegners beim Dienst B._____ infolge des zerrütteten Vertrauensverhältnisses namentlich zwischen ihm und seinen unmittelbaren Vorgesetzten nicht zumutbar.

6.4.2. Fraglich erscheint indessen, ob insbesondere der Umstand, dass der Beschwerdegegner ein bis an das Bundesgericht weitergezogenes Strafverfahren gegen Vertretungen des Stadtrats einschliesslich der Stadtschrei-

berin angehoben hat, einer Weiterbeschäftigung nicht auch andernorts in der Stadtverwaltung entgegensteht. Wie die Vorinstanz zutreffend erkannt hat, stellt die Einreichung von unbegründeten oder leichtfertigen Strafanzeigen gegen den Arbeitgeber bzw. seine Organe in diesem Kontext eine schwerwiegende, in gewissen Konstellationen sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigende Verletzung der arbeitnehmerischen Treuepflicht dar (vgl. Urteile 8C 1033/2010 vom 10. Juni 2011 E. 5.4.2 und 4A 32/2008 vom 20. Mai 2008 E. 3.3.2; Ullin Streiff/ Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, S. 1110 f. Rz. 5 zu Art. 337 OR). Der Beschwerdegegner hat seine Strafanzeige vom 19. Februar 2013 mit Äusserungen des Stadtrats in dessen Beschwerdeantwort an das Verwaltungsgericht im mit Rückweisungsentscheid vom 12. Juni 2013 abgeschlossenen Verfahren begründet. Die Feststellung der Vorinstanz, der Beschwerdegegner habe die Strafanzeige in der irrigen Annahme eingereicht, die - korrekt wiedergegebenen - Vorbringen des Stadtrats erfüllten den Straftatbestand der üblen Nachrede und seien daher entsprechend zu sanktionieren, spricht entgegen deren Betrachtungsweise nicht für ein bloss "unangebrachtes", keine triftigen Gründe gegen eine Weiterbeschäftigung innerhalb der Stadtverwaltung setzendes Verhalten. Vielmehr zeugt die Einreichung der Strafanzeige von einer weiteren Verhärtung der ohnehin schon angespannten, konfliktbehafteten Situation zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Dieses Vorgehen stellt zwar unbestrittenermassen ein legales Mittel zur Verteidigung der eigenen Rechte dar. Die darin gerade auch gegenüber den Vertretern des Stadtrats zum Ausdruck kommenden Vorwürfe belegen jedoch das vorhandene starke Zerwürfnis und verunmöglichen praktisch eine weitere, von gegenseitigem Vertrauen geprägte Zusammenarbeit nicht nur im Dienst B._____, sondern auch in anderen städtischen Funktionsbereichen.
Die Schlussfolgerung im angefochtenen Entscheid, es lägen keine triftigen Gründe vor, welche eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdegegners innerhalb der Stadtverwaltung verunmöglichten, erweist sich nach dem Dargelegten als willkürlich. Ist ein entsprechender Anspruch des Beschwerdegegners demnach ohnehin zu verneinen, erübrigen sich, wie hievor erwähnt, nähere Ausführungen zur Frage, ob das kantonale Gericht diesen im vorliegenden Verfahren überhaupt hätte überprüfen dürfen.

7.
Erweist sich eine Kündigung als materiell ungerechtfertigt, hat auch das Verwaltungsgericht die der betroffenen Person auszurichtende Entschädigung von Amtes wegen festzusetzen (vgl. Marco Donatsch, in: Kommentar VRG, 3. Aufl. 2014, N. 37 zu § 63 VRG ). Da der Beschwerdegegner vorinstanzlich die Aufhebung der Kündigungsverfügung und die Weiterbeschäftigung gefordert hat, ergeben sich diesbezüglich mit Blick auf § 63 Abs. 2 VRG, wonach das Gericht nicht über die gestellten Rechtsbegehren hinausgehen darf, keine Probleme. Die allfällige Anordnung einer höheren als die bezirksrätlich im Umfang von drei Monatslöhnen zugesprochene Entschädigung stellt insoweit ein Minus gegenüber dem Antrag des Beschwerdegegners dar (ebenfalls Donatsch, in: Kommentar VRG, a.a.O., N. 37 zu § 63 VRG). Die Sache ist daher an die Vorinstanz zurückzuweisen, damit sie die Entschädigung bestimme.

8.
Der Prozess ist kostenpflichtig (Art. 65 f. BGG). Die Beschwerdeführerin obsiegt insoweit, als ein Weiterbeschäftigungsanspruch des Beschwerdegegners zu verneinen ist. Im Weiteren wird die Sache bezüglich der Höhe der zuzusprechenden Entschädigung an das kantonale Gericht zurückgewiesen mit noch offenem Ausgang. Vor diesem Hintergrund gilt der Beschwerdegegner hinsichtlich der Verlegung der Prozesskosten als vollumfänglich unterliegend und hat diese zu tragen (Art. 66 Abs. 1 Satz 1 BGG; vgl. auch BGE 132 V 215 E. 6.1 S. 235; Urteil 8C 54/2013 vom 8. Mai 2013 E. 6).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Der Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 5. März 2014 wird aufgehoben und die Sache wird an das kantonale Gericht zurückgewiesen, damit es die dem Beschwerdegegner zustehende Entschädigung festsetze. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

2.
Die Gerichtskosten von Fr. 3'000.- werden dem Beschwerdegegner auferlegt.

3.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Verwaltungsgericht des Kantons Zürich schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 27. Januar 2015
Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Leuzinger

Die Gerichtsschreiberin: Fleischanderl