

Arbeitsrecht in der Unternehmung

Dauerärgergebnis Arztzeugnis: Häufige Streitigkeiten bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit

Dr. Harry Nötzli, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht
WWNW Rechtsanwälte



Überblick

- I. Bedeutung der Arbeitsunfähigkeit im Arbeitsrecht
- II. Definition der Arbeitsunfähigkeit
- III. Bestimmung der Arbeitsunfähigkeit
- IV. Nachweis der Arbeitsunfähigkeit

Überblick

- V. Inhalt des Arztzeugnisses
- VI. Zweifel an der Richtigkeit des Arztzeugnisses
- VII. Massnahmen des Arbeitgebers bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit
- VIII. Knacknüsse (Fälle)
- IX. Anhang (Lösungsvorschläge)

I. Bedeutung der Arbeitsunfähigkeit (AUF)

■ Auswirkungen auf:

- Lohnfortzahlung (Art. 324a OR)
- Kündigungsschutz (Art. 336c)
- Verlängerung der Probezeit (Art. 335b Abs. 3 OR)
- Kürzung des Ferienanspruchs (Art. 329b Abs. 2 OR)
- Pflege kranker Kinder (Art. 36 Abs. 3 ArG)

II. Definition der Arbeitsunfähigkeit

■ Im Sozialversicherungsrecht

- AUF ist die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte, volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten. Bei langer Dauer wird auch die zumutbare Tätigkeit in einem anderen Beruf oder Aufgabenbereich berücksichtigt (Art. 6 ATSG).

II. Definition der Arbeitsunfähigkeit

■ Im Arbeitsrecht

- Keine Definition im Gesetz
- Lehre: Die Arbeitsunfähigkeit muss einen Bezug zur konkreten, individuellen Arbeitstätigkeit des Mitarbeitenden aufweisen (medizinisch-theoretische Einschränkung einer körperlichen Funktion ist nicht relevant; z.B ist ein an Zuckerkrankheit leidender Mitarbeitender nicht zwingend arbeitsunfähig).

II. Definition der Arbeitsunfähigkeit

■ Im Arbeitsrecht

- Entweder Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (Fehlen der Fähigkeit zur nutzbringenden Entfaltung der Arbeitskraft)
- oder Unzumutbarkeit der Arbeitsleistung (Arbeitsfähigkeit ist zwar gegeben, kann aber aus gutem Grund nicht verlangt werden).

II. Definition der Arbeitsunfähigkeit

- Sozialversicherungsrechtliche Arbeitsunfähigkeit und arbeitsrechtliche Arbeitsunfähigkeit sind häufig, aber nicht immer deckungsgleich.

II. Definition der Arbeitsunfähigkeit

■ Beispiel:

- Ein von einer Krankentaggeldversicherung mandatierter Versicherungsmediziner sieht in einer „Anpassungsstörung mit längerer depressiver Reaktion“ aus versicherungspsychiatrischer Sicht keine Arbeitsunfähigkeit, worauf die KTG die Lohnfortzahlung einstellt.

II. Definition der Arbeitsunfähigkeit

■ Beispiel:

- Der behandelnde Psychiater hält indes eine AUF aus arbeitsrechtlicher Sicht für gegeben.
- Wiederaufleben der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers?

II. Definition der Arbeitsunfähigkeit

- Arbeitsunfähigkeit ist nicht identisch mit Ferienunfähigkeit
 - Beispiel: Ein Handwerker, welcher den Mittelfinger verstaucht hat, ist arbeitsunfähig, kann aber die Ferien gleichwohl geniessen.
 - Beispiel: Ein zu 50% arbeitsunfähiger Mitarbeitender begibt sich in die Ferien. Hat er die Ferien bezogen oder lediglich teilweise bezogen?

II. Definition der Arbeitsunfähigkeit

- Vielfältige Erscheinungsformen in der Praxis
 - Eine AUF ist nicht mit Bettlägrigkeit zu verwechseln, was es vor allem im Zusammenhang mit psychischen Erkrankungen zu beachten gilt.

II. Definition der Arbeitsunfähigkeit

■ Beispiel:

- Ein arbeitsunfähiger Mitarbeitender wurde tagsüber in der Stadt beim Einkaufen gesichtet; eine arbeitsunfähige Mitarbeitende reiste nach Berlin und wurde beim Chatten auf Facebook ertappt, wo sie über ihre tollen Erlebnisse in Berlin berichtete; ein arbeitsunfähiger Mitarbeitender wurde beim vergnügten Surfen auf dem Urnersee gesichtet.

■ Häufige Reaktion des Arbeitgebers: Fristlose Kündigung

II. Definition der Arbeitsunfähigkeit

- Bei psychischen Erkrankungen wird den Mitarbeitenden von Ärzten häufig eine Betätigung an der frischen Luft empfohlen (Spaziergänge etc.). Der Surfer litt an Morbus Bechterev (sportliche Betätigung wird empfohlen). Fristlose Kündigungen sind in den meisten Fällen nicht gerechtfertigt.
- Empfehlung für die Praxis: Keine Schnellschüsse! Diese können teuer zu stehen kommen. Kontaktnahme mit Mitarbeitendem und/oder Arzt.

III. Bestimmung der Arbeitsunfähigkeit

- Arbeitsunfähigkeit ist kein medizinischer Begriff. Dennoch wird sie von Ärzten beurteilt.
- Ebenso wenig enthalten die in der Schweiz geltenden gesetzlichen Bestimmungen Kriterien über den Grad der AUF oder deren Dauer bei einer gesundheitlichen Beeinträchtigung.
- Allein der Arzt kann über die AUF entscheiden.

III. Bestimmung der Arbeitsunfähigkeit

■ Theorie:

Der Arzt beruft sich insbesondere auf die Art und die Schwere der festgestellten Beeinträchtigung, die beobachteten funktionalen Einschränkungen, die erwartete Entwicklung unter dem Einfluss geeigneter therapeutischer Massnahmen gemäss den gebräuchlichen medizinischen Empfehlungen sowie auf seine Erfahrung als Arzt (<http://www.vertrauens-aerzte.ch/manual/chapter11.html>),

III. Bestimmung der Arbeitsunfähigkeit

■ Theorie:

Die Schätzung der Arbeitsunfähigkeit beinhaltet zwei Komponenten, die separat zu betrachten sind (Quelle: Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz: Arbeitsunfähigkeit, Leitlinie zur Beurteilung der AUF nach Unfällen und bei Krankheit):

- die Leistungskomponente (Belastbarkeit)
- die Zeitkomponente (Präsenzzeit am Arbeitsplatz)

III. Bestimmung der Arbeitsunfähigkeit

■ Theorie:

Für die Ermittlung der Arbeitsunfähigkeit sind die Einschränkungen der beiden Komponenten in Betracht zu ziehen.

- Beispiel: Eine Einschränkung der Belastbarkeit um 50% und eine zeitliche Einschränkung um 50% ergeben eine AUF von 75%.

III. Bestimmung der Arbeitsunfähigkeit

■ Praxis

Arztzeugnisse werden in den meisten Fällen auf Patientenaussagen und nicht auf klinische Befunde abgestützt. Der Arzt ist auf Schilderungen des Patienten angewiesen (wenn dieser z.B. von Mobbing am Arbeitsplatz berichtet).

Der Arzt verweigert selten die vom Patienten verlangte AUF. Auch wenn der Arzt ein Zeugnis explizit als nicht empfehlenswert erachtet, wird es fast immer ausgestellt.

III. Bestimmung der Arbeitsunfähigkeit

■ Praxis:

Das Arztzeugnis erweist sich deshalb häufig als Verhandlungsprodukt zwischen Patient und Arzt (Quelle: Dr. med. Gregor Risi, stv. Chefarzt asim, Universitätsspital Basel, Bestimmung der Arbeitsunfähigkeit – Erfahrungsbericht aus ärztlicher Sicht, S. 75 ff., in: René Schaffhauser/Ueli Kieser, Arbeitsunfähigkeit und Taggeld)

IV. Nachweis der Arbeitsunfähigkeit

- Der Mitarbeitende hat den Nachweis der AUF zu erbringen.

- Er kann das auf verschiedene Art und Weise tun:
 - Blosser Mitteilung an den Arbeitgeber (sofern sich der Arbeitgeber damit zufrieden gibt)
 - Zeugen
 - Umstände
 - Arztzeugnis
 - Etc.

IV. Nachweis der Arbeitsunfähigkeit

- Arztzeugnis ist also lediglich ein Beweismittel unter anderen.
- Aber: Es ist de facto das wichtigste.
- Die Gerichte stellen in der Regel auf Arztzeugnisse ab, so lange keine begründeten Zweifel an dessen Richtigkeit bestehen (BGE 4P.101/2005).

IV. Nachweis der Arbeitsunfähigkeit

- Arztzeugnisse unterliegen der freien richterlichen Beweiswürdigung. Hat der Richter Zweifel an der Richtigkeit des Arztzeugnisses, kann er den Arzt als Zeugen befragen.

V. Inhalt des Arztzeugnisses

- Der Arzt ist an Arztgeheimnis gebunden. Er darf ohne Einwilligung des Patienten dem Arbeitgeber keine Diagnose bekannt geben.

V. Inhalt des Arztzeugnisses

■ Minimalinhalt (= einfaches Arztzeugnis):

- Name und Vorname des Patienten
- Begriff „Arbeitsunfähigkeit“ sowie Vermerk "Krankheit bzw. Unfall"
- Beginn und Ende der AUF (auf keinen Fall unbefristet, z.B. „bis auf weiteres“)

V. Inhalt des Arztzeugnisses

- Grad der AUF
- Ausstellungsdatum des Zeugnisses, Stempel und Unterschrift des Arztes (nicht einer Hilfsperson)
- Angabe einer «Ferndiagnose», z.B. «telefonisches Zeugnis»

V. Inhalt des Arztzeugnisses

■ Lücken des einfachen Arztzeugnisses

- Ungenügend bezüglich Diagnose
- Selten brauchbare Angaben über mögliche Anpassungen des Arbeitsplatzes oder medizinische oder arbeitsplatzorientierte Interventionen zur Verbesserung der Rückkehr zur Arbeit

V. Inhalt des Arztzeugnisses

- Keine präzisen Angaben zur Verwertung einer allfälligen Restarbeitsfähigkeit
- Keine präzisen Angaben, wie eine Teilarbeitsunfähigkeit zu verstehen ist (was bedeutet z.B. eine 50%-ige AUF).

V. Inhalt des Arztzeugnisses

- Wünschenswerter Inhalt (detailliertes Arztzeugnis; in der Praxis teilweise umgesetzt)
 - Bei Teilarbeitsfähigkeit Angabe, zu wieviel Prozent sich diese aus Arbeitszeit und zu wieviel Prozent aus Arbeitsleistung ergibt (heisst z.B. eine 50%-ige AUF eine 50%-ige Leistung bei 100%-iger Präsenz? Heisst z.B. 50%-ige AUF 5 Halbtage pro Woche oder 2.5 ganze Tage pro Woche?)

V. Inhalt des Arztzeugnisses

- Beschreibung, welche Tätigkeiten der Mitarbeitende bei reduzierter Arbeitsfähigkeit ausüben kann und welche nicht.
- Raum für zusätzliche Bemerkungen des Arztes
- Bei Teilzeitarbeit und Teilarbeitsfähigkeit präzise Angaben darüber, in welchem Verhältnis der Grad der Teilarbeitsfähigkeit zur Teilzeitarbeit steht (was ist z.B. unter einer 30%-igen AUF bei einer Teilzeitstelle von 50% zu verstehen?).

V. Inhalt des Arztzeugnisses

- Ein detailliertes Arztzeugnis macht vor allem Sinne bei länger dauernden AUF (> 7 Tage).
- Voraussetzung für ein solches detailliertes Arztzeugnis ist Arbeitsplatzbeschreibung
 - Stellenbeschreibung/Hauptaufgabe
 - Allfällige Besonderheiten

V. Inhalt des Arztzeugnisses

- Spezielle Anforderungen / Rahmenbedingungen (Sitzarbeitsplatz, Steharbeitsplatz, Bildschirmarbeitsplatz, Lärm, Wärme, Geruch, Heben von Lasten etc.)
- Arbeitszeit (Tagesbetrieb, Tagesbetrieb gleitend, Schichtbetrieb etc.)

V. Inhalt des Arztzeugnisses

- Kontaktperson für Rückfragen
- Im Zweifelsfall sollte ein detailliertes Arztzeugnis verlangt werden.

VI. Zweifel an der Richtigkeit des Arztzeugnisses

- Krankschreibung unmittelbar vor drohender oder nach bereits erfolgter Kündigung
- Nacheinander eingereichte Arztzeugnisse von unterschiedlichen Ärzten
- Ferndiagnose (z.B. aufgrund eines Telefonats, ohne Untersuchung des Arztes)

VI. Zweifel an der Richtigkeit des Arztzeugnisses

- Übermäßige Rückdatierung (> 7 Tage)
 - Eine Rückdatierung ist nicht per se unzulässig. Häufig gehen Mitarbeitende z.B. im Falle einer Grippe erst nach ein paar Tagen zum Arzt.
 - Im Einzelfall kann auch eine längere Rückdatierung plausibel sein (etwa wenn der Mitarbeitende bereits seit längerem arbeitsunfähig ist und beim selben Arzt in Behandlung ist oder bei schwereren Krankheiten)

VI. Zweifel an der Richtigkeit des Arztzeugnisses

- Keine Mindestdauer («bis auf Weiteres»)
- Keine eigenhändige Unterschrift des Arztes
- Kein Behandlungs-/Untersuchungsdatum

VII. Massnahmen des Arbeitgebers bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit

- Kontaktaufnahme mit dem Arzt (Arztgeheimnis gilt absolut, hindert aber den Dialog nicht)

- Zulässige Fragen an den Arzt:
 - Haben Sie die/den Mitarbeitende(n) untersucht?
 - Seit wann steht die/der Mitarbeitende in Ihrer Behandlung?

VII. Massnahmen des Arbeitgebers bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit

- Hat die/der Mitarbeitende seinen konkreten Arbeitsplatz und die damit verbundenen Anforderungen beschrieben?
- Weshalb haben Sie das Arztzeugnis rückwirkend ausgestellt?
- Was bedeutet die Teilarbeitsunfähigkeit (z.B. 50%) konkret?

VII. Massnahmen des Arbeitgebers bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit

- Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung
 - Nach Lehre und Rechtsprechung auch zulässig, wenn die vertrauensärztliche Untersuchung vertraglich nicht vorgesehen ist, soweit objektive Zweifel an der Richtigkeit des Arztzeugnisses bestehen.
 - Diese Verpflichtung wird aus der Treuepflicht abgeleitet.

VII. Massnahmen des Arbeitgebers bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit

- Dennoch von Vorteil, wenn eine vertragliche Regelung besteht (um unnötige Diskussionen zu vermeiden).
- Anordnung darf nicht schikanös sein (das ist sie dann nicht, wenn objektive Zweifel an der Richtigkeit des Arzzeugnisses bestehen).

VII. Massnahmen des Arbeitgebers bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit

- Verweigert die/der Mitarbeitende die Untersuchung, kann sich der Arbeitgeber auf den Standpunkt stellen, dass die Arbeitsunfähigkeit – trotz Arztzeugnis – nicht belegt ist, und die/den Mitarbeitende(n) zur Arbeit auffordern.
- Kommt der/die Mitarbeitende dieser Aufforderung nicht nach, darf der Arbeitgeber die Lohnzahlung einstellen.

VIII. Knacknüsse

■ Fall 1 (Pflicht zur Vorlage eines Arztzeugnisses):

- Im Personalreglement der Firma X wird festgehalten, dass ab dem 3. Absenztage ein Arztzeugnis vorzulegen ist. Der Mitarbeitende Y erscheint am Montag, dem 26. Januar 2015, nicht zur Arbeit und reicht bis Donnerstag, 29. Januar 2015, auch kein Arztzeugnis ein. Telefonanrufe des Arbeitgebers bleiben unbeantwortet, worauf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis am Montag, dem 2. Februar 2015, fristlos kündigt.

VIII. Knacknüsse

Am 4. Februar 2015 trifft beim Arbeitgeber ein Arztzeugnis ein, welches vom 29. Januar 2015 datiert und dem Mitarbeitenden Y eine Arbeitsunfähigkeit ab dem 26. Januar 2015 bescheinigt.

VIII. Knacknüsse

- Variante 1 zu Fall 1:
 - Das Atzeugnis bescheinigt dem Mitarbeitenden Y eine Arbeitsunfähigkeit ab dem 29. Januar 2015.

VIII. Knacknüsse

- Variante 2 zu Fall 1:
 - Das Arztzeugnis datiert vom 3. Februar 2015 und bescheinigt dem Mitarbeitenden Y rückwirkend eine Arbeitsunfähigkeit ab dem 26. Januar 2015.

VIII. Knacknüsse

- Fragestellung zu Fall 1:
 - Gereicht es dem Mitarbeitenden Y bei der Beurteilung der Rechtmässigkeit der fristlosen Kündigung zum Nachteil, dass er seiner Verpflichtung zum Einreichen eines Arztzeugnisses verspätet nachgekommen ist?

VIII. Knacknüsse

- Fragestellung zu Fall 1, Variante 1:
 - Gereicht es dem Mitarbeitenden Y zum Nachteil, dass für die Dauer vom 26. Januar bis zum 28. Januar 2015 keine AUF bescheinigt wird?

VIII. Knacknüsse

- Fragestellung zu Fall 1, Variante 2:
 - Gereicht dem Mitarbeitenden Y das rückwirkend ausgestellte Arbeitsunfähigkeitszeugnis zum Nachteil?

VIII. Knacknüsse

■ Fall 2 (ausländisches Arztzeugnis):

- Der Mitarbeitende Y legt dem Arbeitgeber nach den Ferien in der Türkei, die vom 31. Januar bis zum 14. Februar 2015 gedauert haben, am Montag, 16. Februar 2015, ein von einem türkischen Arzt ausgestelltes Arztzeugnis vor, welches dem Mitarbeitenden Y eine vom 1. Februar 2015 bis zum 11. Februar 2015 bestehende Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Y verlangt die Gutschreibung der bezogenen Ferientage.

VIII. Knacknüsse

- Fragestellung zu Fall 2:
 - Wie verhält es sich bezüglich Beweiswerts eines ausländischen Arztzeugnisses?
 - Wie verhält es sich bezüglich der Meldepflicht des Mitarbeitenden Y?
 - Wie beurteilen Sie den Anspruch des Mitarbeitenden Y?

VIII. Knacknüsse

■ Fall 3 (Sperrfrist / Nichtigkeit der Kündigung):

- Der Mitarbeitende Y erscheint am Morgen des 17. März 2015 zur Arbeit. Der Arbeitgeber zitiert ihn um 12.00 Uhr ins Büro und spricht die ordentliche Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist aus. Am Nachmittag des 17. März 2015 begibt sich Y zum Arzt, welcher Y eine bereits am 17. März 2015 bestehende Arbeitsunfähigkeit bescheinigt.

VIII. Knacknüsse

- Variante zu Fall 3:
 - Gleicher Sachverhalt wie oben. Gemäss Vertrag hat die Kündigung aber per Einschreiben zu erfolgen. Der Arbeitgeber sendet die Kündigung nach mündlichem Aussprechen derselben an den Mitarbeitenden Y, der die Kündigung am 18. März 2015 entgegen nimmt, dem Arbeitgeber aber ein Arztzeugnis einreicht, das eine AUF ab 18. März 2015 bescheinigt.

VIII. Knacknüsse

- Fragestellung zu Fall 3:
 - Ist die Kündigung nichtig?
- Fragestellung zur Variante:
 - Ist die Kündigung nichtig?

VIII. Knacknüsse

■ Fall 4 (Sperrfrist / Nichtigkeit der Kündigung):

- Der Mitarbeitende Y erscheint am Montag, dem 26. Januar 2015, nicht zur Arbeit und reicht auch kein Arbeitszeugnis ein. Telefonanrufe des Arbeitgebers bleiben unbeantwortet, worauf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis am Montag, dem 2. Februar 2015, ordentlich unter Einhaltung einer vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist von zwei Monaten auf Ende April 2015 kündigt.

VIII. Knacknüsse

Am 4. Februar 2015 trifft beim Arbeitgeber ein Arztzeugnis ein, welches vom 3. Februar 2015 datiert und dem Mitarbeitenden Y eine Arbeitsunfähigkeit ab 26. Januar 2015 bis vorerst 10. Februar 2015 bescheinigt. Das Zeugnis wird anschliessend verlängert. Der Mitarbeitende Y moniert die Nichtigkeit der Kündigung, derweil der Arbeitgeber das rückwirkend ausgestellte Arztzeugnis nicht akzeptiert. Es kommt zu einem Gerichtsfall.

VIII. Knacknüsse

- Fragestellung zu Fall 4:
 - Worin bestehen die Risiken des Arbeitgebers?
 - Wie kann er dieses Risiko reduzieren?

VIII. Knacknüsse

■ Fall 5 (Arbeitsplatzbezogene AUF):

- Der Mitarbeitende Y arbeitet seit 7 Jahren bei der X AG, welche das Arbeitsverhältnis am 16. März 2015 unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf den 30. Juni 2015 kündigt. Der Mitarbeitende Y wird von seinem Psychiater ab dem 1. April 2015 zu 100% arbeitsunfähig geschrieben.

VIII. Knacknüsse

Der nach Anhalten der Arbeitsunfähigkeit eingeschaltete Vertrauensarzt hält Anfang Mai 2015 fest, dass in Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz tatsächlich eine 100%-ige Arbeitsunfähigkeit besteht, der Mitarbeitende aber in der Lage wäre, bei einem anderen Arbeitgeber 100% zu arbeiten.

VIII. Knacknüsse

- Variante zu Fall 5:
 - Der Vertrauensarzt hält fest, dass der Mitarbeitende in der Lage wäre, unter einem anderen Vorgesetzten zu arbeiten.

VIII. Knacknüsse

- Fragestellung zu Fall 5:
 - Wann endet das Arbeitsverhältnis?
 - Besteht ein Lohnfortzahlungsanspruch des Mitarbeitenden bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Annahme: keine Krankentaggeldversicherung)?

VIII. Knacknüsse

- Fragestellung zu Fall 5:
 - Wie behandeln Taggeldversicherung die arbeitsplatzbezogene AUF? Welche Probleme können sich diesbezüglich für den Arbeitgeber stellen?

VIII. Knacknüsse

- Fragestellung zur Variante:
 - Ist der Mitarbeitende verpflichtet, einer Aufforderung des Arbeitgebers nachzukommen, unter einem anderen Vorgesetzten in einem vergleichbaren Umfeld zu arbeiten?

VIII. Knacknüsse

■ Fall 6 («Präsentismus»):

- Der Mitarbeitende Y arbeitet seit drei Jahren bei der X AG. Er leidet an Leukämie, erscheint aber dennoch zur Arbeit. Am 16. März 2015 kündigt die X AG das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist auf den 30. Juni 2015.

VIII. Knacknüsse

Der Mitarbeitende Y stellt sich auf den Standpunkt, dass Leukämie eine Krankheit und die Kündigung deshalb nichtig sei, obwohl er zum Zeitpunkt des Aussprechens der Kündigung gearbeitet habe.

VIII. Knacknüsse

- Fragestellung zu Fall 6:
 - Gelangt die Sperrfrist zur Anwendung?

Kontakt

Dr. iur. Harry Nötzli
Stadthausquai 1
8001 Zürich

Telefon +41 44 212 70 70
Fax +41 44 212 70 80
info@arbeitsrechtfachanwalt.ch

Dr. iur. Harry Nötzli, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, ist Partner von
Wyler Wolf Nötzli Wüstiner Rechtsanwälte in Zürich www.wwnw.ch.

