

gung einer Person (gemäß den Unterlagen erhielt der Arbeitnehmer ein Gehalt, aber die Arbeit wurde tatsächlich von einer anderen Person erledigt) und zusätzlich bezahlte Dienstleistungen des von der Schule beschäftigten Lehrers). Auf Anordnung des Ministers wurde der Schuldirektor von seinem Posten entlassen, weshalb dieser eine Klage gegen das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Kultur und Sport einreichte, um die Aufhebung der Entlassungsanordnung, die Wiedereinstellung in den Dienst und die Entschädigung für Zwangsversäumung der Arbeit zu erreichen. Der Beklagte hat die die Klage nicht anerkannt.

II. Zusammenfassung der gerichtlichen Argumentation

Das erstinstanzliche Gericht wies die Klage ab und erklärte, dass die Vergabe der zusätzlichen Ausbildungsstunden an den Schülern, durch den von der Schule beschäftigten Lehrer gegen Artikel 33 III des Allgemeinen Bildungsgesetzes verstoße. Darüber hinaus war einer der Schulmitarbeiter nur formell angestellt, obwohl Artikel 43 I f) desselben Gesetzes den Schuldirektor zum Abschluss und die Erfüllung eines Arbeitsvertrages mit dem Schulpersonal sicherzustellen, verpflichtet. Der Kläger legte gegen die Entscheidung Berufung ein. Das Berufungsgericht teilte die Argumentation des Gerichts der ersten Instanz, die der Kläger bestritt und argumentierte, dass die genannten Umstände nicht als grobe Verletzung seiner Verpflichtungen angesehen werden könnten, wenn die Schule dadurch die Schwierigkeiten im Unterricht erfolgreich bewältigt habe. Das Kassationsgericht erklärte die Anfechtung des Berufungsurteils für unzulässig. Laut ihm, bestätigten die festgestellten Tatsachen, die Rechtmäßigkeit der Entlassung des Direktors.

III. Kommentar

Gemäß Art. 33 III des Gesetzes über die allgemeine Bildung „kann eine öffentliche Schule den Schülern nur dann bezahlte Bildungsdienstleistungen anbieten, wenn der betreffende Schüler diese Dienstleistungen nicht von einem Lehrer erhält, der an derselben Schule beschäftigt ist. Die Dienstleistung soll nicht in Form von Schulunterricht parallel zum Lehrprozess in der Schule laufen, sondern im Rahmen der im Lehrplan vorgesehenen Pflichtunterrichten.“

Der Adressat, der durch die genannte Verordnung festgelegten Verpflichtung ist eine öffentliche Schule, die verpflichtet ist, die beschriebenen Dienstleistungen nur unter den festgelegten Bedingungen zu erbringen. Es ist unmöglich, eine Struktur aufzubauen, in der ein Schuldirektor entlassen werden sollte, weil ein Lehrer die Anforderungen der öffentlichen Schule "verletzt". Es sollte voneinander unterschieden werden, dass wenn die Schule (unter der Leitung der Direktion) die Bereitstellung solcher zusätzlichen bezahlten Dienstleistungen für die Schüler plant und anweist, und wenn der Lehrer eine zusätzliche Ausbildung seiner eigenen Schüler an der Schule durchführt auf Grundlage eines Dienstvertrags. Somit ist die Position der Gerichte aller drei Instanzen zu diesem Thema eine ungerechtfertigte Auslegung von Artikel 33 III des Gesetzes über die allgemeine Bildung.

Nino Kavshbaia

► 2.2 - 10/2020

Entlassung auf Grund einer persönlichen Erklärung des Arbeitnehmers

1. Bei einer Willensbekundung eines Arbeitnehmers, die zunächst den Wunsch zum

Ausdruck bringt, den Arbeitsplatz zu verlassen und dann sich überlegt das Recht auf Urlaub geltend zu machen, wird diesem Vorrang eingeräumt, und die Entlassung des Arbeitnehmers ist rechtswidrig.

2. Im Falle eines persönlichen Kündigungsantrags vom Arbeitnehmer, ist die Anordnung zur Entlassung des Arbeitnehmers nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber die Übereinstimmung des ausdrücklichen Willens des Arbeitnehmers mit seinem tatsächlichen Willen überprüft hat.

(Die Leitsätze des Verfassers)

Art. 52 GZGB

Art. 37 I d) des Arbeitsgesetzbuches

Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 21. Februar 2020 № sb-1551-2019

I. Sachverhalt

Der Mitarbeiter informierte die Kollegen und den Arbeitgeber per E-Mail über den Wunsch, den Arbeitsplatz zu verlassen. Später (innerhalb von 2 Stunden) brachte der Arbeitnehmer auf die gleiche Weise seinen Willen zum Ausdruck, das Recht auf Urlaub nutzen zu wollen, was er auch dadurch erklärte, dass er aufgrund der Nichtnutzung des Urlaubsrechts sich überlegt hat den Arbeitsplatz doch nicht zu kündigen. Der Arbeitgeber hat das Arbeitsverhältnis gemäß Art. 37 I d) des Arbeitsgesetzbuchs beendet. Der Arbeitnehmer reichte eine Klage gegen den Arbeitgeber ein und begehrte damit die Aufhebung des Entlassungsbeschlusses, die Wiedereinstellung auf die Arbeitsstelle und eine Entschädigung für die Zwangsversäumung.

II. Zusammenfassung der gerichtlichen Argumentation

Das erstinstanzliche Gericht wies die Klage ab, gegen die der Kläger Berufung einlegte. Das Berufungsgericht hat anders entschieden, es möchte nämlich für die Beurteilung des Kündigungsrechts des unbefristeten Arbeitsverhältnisses den Umstand herangezogen wissen, dass der Arbeitnehmer seit 2006 beschäftigt gewesen ist. Die Höhe seines Entgelts sollte als befriedigend angesehen werden. Das Gericht zweiter Instanz war der Auffassung, dass bei dem Vorliegen von zwei Willenserklärungen diejenige bevorzugt werden sollte, in der der Arbeitnehmer den Wunsch geäußert hat, einen Urlaub zu beantragen. Nach Ansicht des zweitinstanzlichen Gerichts war der Arbeitgeber verpflichtet, den wahren Willen der Person festzustellen, insbesondere, wenn er Benachrichtigungen über zwei sich gegenseitig ausschließende Inhalte erhielt. Die Entscheidung wurde von der Beklagten angefochten, die darauf hinwies, dass die Erklärung des Berufungsgerichts zur Verpflichtung des Arbeitgebers, den wahren Willen des Arbeitnehmers festzustellen, unter den Umständen des Einzelfalls unangemessen war, da genau zu diesem Zweck ein Treffen mit dem Arbeitnehmer abgehalten wurde, wo sein Wille, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, bestätigt wurde. Nach Erläuterung des Beklagten, war nach dem im Unternehmen geltenden Standard erforderlich, den Urlaubswunsch zu äußern, was der Kläger auch gemacht hatte und der Vertreter des Arbeitgebers bestätigte den Antrag. Das Kassationsgericht erklärte die Kassationsklage für unzulässig und teilte voll und ganz die Position des Gerichts zweiter Instanz.

III. Kommentar

Das Gericht verbindet die Lösung des Problems mit der Auslegung der Willenserklärung des Arbeitnehmers, dessen Notwendigkeit nur sehr schwer zu begründen ist. Die Frage der Verwendung der Definition wird durch die Verwendung der Definition gelöst¹, jedoch ist die Definition des, klar, zum Ausdruck gebrachten Willens, in der Regel, wenn nicht dogmatisch ausgeschlossen, zumindest unsinnig.² Darüber hinaus sollte keine Bedeutung der Untersuchung der Fragen beigemessen werden, seit wann die Person an der Arbeitsstelle beschäftigt ist, und ob seine Entlohnung stattgefunden hat. Eine solche Diskussion führe unbedingt zu einer Untersuchung, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer vorteilhaft wäre, was nur, im Zweifel, von Seiten des Arbeitgebers in der unberechtigten Einmischung in der Willenserklärung relevant wäre. Der Arbeitnehmer soll darauf hinweisen und es sollten noch weitere Tatsachen gegeben sein.

Eine persönliche Erklärung, mit der ein Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis kündigen möchte, ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung (Artikel 51 I GZGB). Daher bestand die Aufgabe über die das Gericht hätte sprechen müssen darin, den wahren Willen der Person zu bestimmen. Gemäß Artikel 51 II GZGB schließt der Widerruf der Willenserklärung dessen Wirksamkeit aus. Da das Recht zur Inanspruchnahme des Urlaubs führt in sich den Willen auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Daher sollte die zweite Erklärung als Ausdruck des Widerrufs

der ersten Willenserklärung angesehen werden,³ jedoch sollte bei dem Adressat (Arbeitgeber) mindestens beide Willenserklärungen gleichzeitig zugegangen sein.⁴ Es spielt keine Rolle, ob der Empfänger zunächst die Widerrufserklärung zur Kenntnis nimmt.⁵ Ein Willenserklärung gilt als zugegangen, wenn sie in den Machtbereich des Empfängers gelangt und eine reale Möglichkeit zur Kenntnisnahme besteht.⁶ Entsprechend den Umständen des Einzelfalls betrug das Zeitintervall zwischen den beiden Erklärungen mehrere Stunden. Die elektronische Korrespondenz erfolgt sofort, daher dauert es einige Sekunden, um sie zu senden und den Empfänger zu erreichen. Aufgrund der Tatsache, dass das Schreiben, in dem der Arbeitnehmer seinen Rücktritt zum Ausdruck brachte, früher als das Schreiben mit dem Antrag auf Bestätigung des Urlaubs versandt wurde, wurde dem Adressaten Gelegenheit gegeben, sich vor der zweiten Mitteilung mit ihm vertraut zu machen. Daher erreichte der Widerruf der Willenserklärung den Adressaten nicht gleichzeitig mit der ursprünglichen Willenserklärung. Somit hatte der Arbeitnehmer, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht wirksam widerrufen, was dem Arbeitgeber Gründe für eine Entlassung des Klägers gemäß Artikel 37 I d) des Arbeitsgesetzbuchs gab.

Nino Kavshbaia

¹ Busche, in Münchener Kommentar zum BGB, 8. Aufl. 2018, § 133 Rn. 51.

² In diesem Falle die Möglichkeit der Auslegung schließt Tchanturia aus, Kommentar des bürgerlichen Gesetzbuches Georgiens, Buch 1, 2017, Art. 52, Rn.2 ,vgl. Busche, in Münchener Kommentar zum BGB, 8. Aufl. 2018, § 133 Rn. 54.

³ Wenn das Gericht die Tatsachen, die von dem Beklagten in der Kasationsklage erwähnt wurde, bezüglich des tatsächlichen Zwecks der zweiten Mitteilung, bestätigt hätte, wäre eine solche Erklärung unzulässig gewesen, und eine Prüfung des Vorhandenseins oder Nichtvorhandenseins der Willenswiderruf wäre unnötig geworden.

⁴ Kereselidze, allgemeinste systematische Konzepte des Privatrechts, 2009, 249, vgl. Tchanturia, Kommentar des Zivilgesetzbuches, Buch 1, 2017, Art. 51, Rn.24

⁵ Maisuradze, Darjania, Papuashvili, Allgemeiner Teil des Zivilgesetzbuches 2017, 82;

⁶ Kereselidze, allgemeinste systematische Konzepte des Privatrechts, 2009, 247;

► 3.1 - 10/2020

Entschädigung für Schäden, die durch die Veruntreuung von öffentlichem Eigentum verursacht wurden.

Die Veruntreuung des Darlehensbetrags durch die Partner des Kreditnehmers begründet einen Anspruch des Kreditgebers auf Schadensersatz gegen die Partner des Unternehmens.

(Die Leitsätze des Verfassers)

Art. 182 des Strafgesetzbuches

Art. 408, 992 GZGB

Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 24. Februar 2020 № 3b-1790-2019

I. Sachverhalt

Das Unternehmen erhielt vom Kläger ein Darlehen, das die Partner für persönliche Interessen verwendeten. Mit einer endgültigen Verurteilung wurden die Partner einer Straftat nach Artikel 182 des Strafgesetzbuchs für schuldig befunden. Der Kreditgeber hat eine Klage gegen die Partner des Unternehmens eingereicht und den Darlehensbetrag zurückgefordert. Die Beklagten haben die Forderung nicht anerkannt.

II. Zusammenfassung der gerichtlichen Argumentation

Das erstinstanzliche Gericht gab der Klage statt, gegen die einer der Beklagten Berufung eingelegt hatte. Das Berufungsgericht ließ das Ergebnis unverändert, gegen das der Beklagte Widerspruch einlegte, und erklärte, dass das Berufungsgericht die Frage der Haftung der Part-

ner hätte prüfen müssen und die Untersuchung der deliktischen Haftung nicht begründet sei. Das Kassationsgericht erklärte den Widerspruch für unzulässig und wies darauf hin, dass der in Kraft getretene Schuldspruch nicht den Beweis für einen präjudizierende Tatsache darstellt, sondern es sich um einen Beweis handelt, den das Gericht gemäß den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen prüfen sollte. Unter den gegebenen Umständen war der Schuldspruch als unwiderlegbarer Beweis anzusehen. Nach Angaben des Kassationsgerichts wurde die Forderung des Klägers begründet und stützte sich auf die Art. 408, 992 GZGB.

III. Kommentar

Das Gericht entscheidet den Fall korrekt zugunsten des Klägers, obwohl es ihn falsch begründete. Die Tatsache, dass die missbräuchliche Verwendung der Mittel des Unternehmens als nachteilig für den externen Gläubiger angesehen wird, widerspricht sowohl der Darlehens - als auch zwischen den Partner und Gesellschaft bestehenden tatsächlichen Inhalt der Beziehung. Im Rahmen des Darlehensvertrags geht das Eigentum am Darlehensgegenstand auf den Kreditnehmer über, der nicht verpflichtet ist, genau denselben Gegenstand (in diesem Fall - dieselben Banknoten) zurückzugeben. Wie der Darlehensbetrag für den Unternehmer ausgegeben wird, geht jedoch über die Interessen des externen Kreditgebers hinaus. Das Gericht argumentiert mit der gleichen Begründung, dass wenn das Unternehmen mit den Investitionen ungerechtfertigt riskiert, der Kreditgeber das Recht bekommt den Schadensersatz von demjenigen zu bekommen der für die riskante Investition zugestimmt hat. Das ist ein ungerechtfertigtes Ergebnis, das die Grenze zwischen den internen und externen Beziehungen der Gesellschaft verwischt. Die ille-