

I. Der Sachverhalt

14 Personen waren in einem der A (A) IP-Stiftung beschäftigt. Infolge der in der Stiftung durchgeführten Umstrukturierung wurden sie auf der Grundlage von Art. 37 I a) des zu diesem Zeitpunkt geltenden Arbeitsgesetzbuchs von Georgien aus ihren Positionen entlassen. Die Stiftung zahlte den Mitarbeitern eine Entschädigung in Höhe eines Monatsgehalts. Die Mitarbeiter beantragten jedoch bei der Stiftung eine zusätzliche Entschädigung von zwei Monaten, die die Stiftung ablehnte. Dementsprechend reichten die Mitarbeiter eine Klage gegen die Stiftung ein und forderten eine zusätzliche Entschädigung von zwei Monaten und eine Barabfindung für nicht genutzten Urlaub. Die Kläger verwiesen auf den zwischen ihnen und der Stiftung geschlossenen Arbeitsvertrag, wonach sich die Stiftung im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtete, die Arbeitnehmer 30 Tage im Voraus zu benachrichtigen und eine Entschädigung in Form eines Gehalts von mindestens 3 Monaten zu zahlen. Da die Stiftung eine Entschädigung in Höhe von einem Monatsgehalt entrichtete, forderten die Kläger ein zusätzliches Gehalt von zwei Monaten.

Die beklagte Stiftung hat die Forderung nicht anerkannt. Insbesondere bezog sie sich im Rahmen der Vergütung der zwei Monatsgehälter auf die Kündigungserklärung, die sie an ihre Mitarbeiter gesendet hatte und die sich nur auf eine Monatsvergütung bezog. Nach Angaben der Stiftung haben sich die Mitarbeiter nicht über die Benachrichtigung beschwert, weshalb durch die Benachrichtigung der Vertrag geändert wurde und die Zahlung einer einmonatigen Entschädigung anstelle von drei Monaten festgelegt wurde. In Bezug auf den nicht genutzten Urlaub wies der Befragte darauf hin, dass die internen Dokumente der Stiftung aufgrund einer Untersuchung vom Finanzministerium, die gegen einen

Mitarbeiter der Stiftung eingeleitet wurde, entfernt worden seien. Daher sei es unmöglich festzustellen, ob die Kläger den Urlaub in Anspruch genommen haben.

Das Stadtgericht von Tiflis bestätigte die Klage teilweise. Die Forderung wurde teilweise im Rahmen der zweimonatigen Entschädigung erfüllt. Das Gericht verwies auf die zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsverträge, die die Zahlung einer dreimonatigen Entschädigung vorsahen. Das Gericht teilte nicht den Hinweis der Stiftung auf die Tatsache, dass der Arbeitsvertrag durch eine einseitige Mitteilung an die Arbeitnehmer geändert worden war, bezüglich der die Stiftung auf Art. 38 des Arbeitsgesetzbuchs verwies und gegen die die Arbeitnehmer keine Einwände erhoben hatten. Das Gericht hat dem Antrag im Hinblick auf den Teil des nicht genutzten Urlaubs jedoch teilweise stattgegeben. Das Gericht wies darauf hin, dass die Arbeitgeber selbst den Urlaub nicht in Anspruch genommen haben und die Gesetzgebung in solchen Fällen nicht vorsieht, den Urlaub durch eine finanzielle Entschädigung zu ersetzen. Das Gericht wies ferner darauf hin, dass die Arbeitgeber weniger als elf Monate für die Stiftung gearbeitet hatten und daher nach Art. 22 I des damaligen Arbeitsgesetzbuchs keinen Anspruch auf Urlaub hatten.

Dennoch entschied das Gericht, dass die Arbeitnehmer, da das Arbeitsverhältnis auf Initiative des Arbeitgebers beendet wurde, für nicht genutzten Urlaub im Verhältnis zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (8 Monate) entschädigt werden sollten.

Die Entscheidung wurde vom Berufungsgericht von Tiflis bestätigt.

II. Zusammenfassung der Besprechung des Gerichts

Der Oberste Gerichtshof von Georgien bestätigte die von der Stiftung eingereichte Kassationsbeschwerde teilweise. Der Gerichtshof stellte klar, dass der Grundsatz der Vertragsfreiheit nach Art. 319 des GZGB für Arbeitsverträge gilt. Dementsprechend war der zwischen der Stiftung und den Arbeitgebern geschlossene Arbeitsvertrag, der eine dreimonatige Entschädigungsverpflichtung vorsah, eine echte und durchsetzbare Vereinbarung. Dementsprechend teilte das Kassationsgericht im Rahmen der dreimonatigen Entschädigung die Argumentation der Vorinstanzen. Der Oberste Gerichtshof hat jedoch eine andere Haltung zur finanziellen Entschädigung für nicht genutzten Urlaub eingenommen. Nach Ansicht des Obersten Gerichtshofs erkennt das Arbeitsgesetz aufgrund der besonderen sozialen Natur des Urlaubs an, eine Entschädigung für nicht genutzten Urlaub zu verlangen. Für die Verwirklichung dieser Anforderung müssen jedoch die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein: A) Erlangung des Rechts auf Inanspruchnahme des bezahlten Urlaubs durch den Arbeitnehmer; B) Beendigung des Arbeitsverhältnisses, das durch die Entlassung des Arbeitnehmers auf Initiative des Arbeitgebers eingeleitet wurde; C) Nichtnutzung / unvollständige Nutzung des Urlaubs vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im vorliegenden Fall wurde festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Klägern und der Stiftung nicht länger als 11 Monate dauerte und sie zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung daher nicht berechtigt waren, bezahlten Urlaub zu beantragen.

Gocha Oqreshidze

► 1.9 - 3/2021

Verbot des Arbeitnehmerwettbewerbs

1. Wenn der Arbeitsvertrag die Bedingung des Wettbewerbsverbots des Arbeitnehmers vorsieht, muss der Arbeitnehmer dafür entschädigt werden. Unter Entschädigung ist keine Arbeitsvergütung zu verstehen, die dem Arbeitnehmer im Voraus in Form einer einheitlichen Vergütung gewährt werden muss.

2. Die Bescheinigung der Finanzbehörde über den Eingang des Gehalts an eine Person bestätigt nicht die Beschäftigung ihres Arbeitnehmers bei einem Wettbewerber, da der Erhalt von Geldern auch eine Garantie für eine künftige Beschäftigung sein kann.

3. Um einen Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot nachzuweisen, muss der Arbeitgeber nicht nur angeben, dass der Arbeitnehmer während der Sperrfrist in einem konkurrierenden Unternehmen beschäftigt war, sondern auch, dass der Arbeitnehmer erworbenes Wissen und Erfahrung zugunsten des konkurrierenden Unternehmens genutzt hat.

(Leitsätze des Verfassers)

*Art. 46 III und 46 V des Arbeitsgesetzbuchs
[Art. 60 I und 60 III der aktuellen Fassung]*

*Urteil des Obersten Gerichtshofs von Georgien
vom 18. November 2020 in der Rechtssache №
56-198-2020*

I. Der Sachverhalt

Der Beklagte war als leitender Bankier in einer der Abteilungen einer Geschäftsbank beschäftigt. Sein Gehalt betrug 2.000 GEL pro Monat. Der Arbeitsvertrag sah ein Wettbewerbsverbot vor.

Insbesondere wurde dem Mitarbeiter untersagt, die in der Bank gesammelten Kenntnisse und Erfahrungen in konkurrierenden Finanzinstituten oder mit anderen Personen während der Laufzeit des Vertrags und für 6 Monate nach dessen Beendigung zu nutzen. Im Gegenzug musste die Bank dem Beklagten für einen Zeitraum von 6 Monaten eine monatliche Entschädigung in Höhe von einem Monatsgehalt zahlen. Im Falle eines Verstoßes gegen die Bedingung des Wettbewerbsverbots war der Arbeitnehmer verpflichtet, alle in den letzten 12 Monaten erhaltenen Vergütungen an den Arbeitgeber zurückzugeben. Gleichzeitig behielt der Arbeitgeber die Ansprüche des Wettbewerbsverbots und der Schadensersatzansprüche. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien wurde am 12/05/2018 beendet und die Bank zahlte die Arbeitnehmerentschädigung für Wettbewerbsbeschränkungen in Höhe von 6 Monatsgehältern vollständig. Am 06/09/2018 reichte die Bank eine Klage gegen den Arbeitnehmer und gegen die Konkurrenzbank ein und forderte die Rückzahlung der von ihr gezahlten Entschädigung und die Verhängung einer Geldbuße. Nach Angaben des Klägers habe der Arbeitnehmer trotz vollständiger Entschädigung gegen das Wettbewerbsverbot verstoßen, von dem die konkurrierende Bank Kenntnis hatte. Die Beklagten erkannten die Forderung nicht an und gaben an, dass der Arbeitnehmer während des Zeitraums der Beschränkung nicht bei einer konkurrierenden Bank beschäftigt war.

Das Stadtgericht von Tiflis wies die Klage ab. Die Entscheidung wurde jedoch vom Berufungsgericht aufgehoben, das die Forderung teilweise bewilligte und den Arbeitnehmer zur Zahlung der 6-monatigen Entschädigung (9.600,01 GEL) und einer Geldstrafe (2.000 GEL) verurteilte. Das Berufungsgericht stellte fest, dass der Beklagte gegen das Wettbewerbsverbot verstoßen hat und während des Zeitraums der Beschränkung bei ei-

nem konkurrierenden Unternehmen beschäftigt war.

II. Zusammenfassung der Besprechung des Gerichts

Der Oberste Gerichtshof von Georgia bestätigte die Kassationsbeschwerde des Arbeitnehmers und wies die Klage durch eine neue Entscheidung ab. Der Oberste Gerichtshof hat Art. 46 III,¹ 46 V² und Artikel 394 I und 408 I des Arbeitsgesetzbuchs von Georgien als Rechtsgrundlage für den Antrag festgelegt. Das Gericht stellte fest, dass nicht alle Voraussetzungen der genannten Artikel vorlagen, was die Möglichkeit der Befriedigung des Anspruchs ausschließt.

Nach Ansicht des Obersten Gerichtshofs dient die Wettbewerbsbeschränkung dem Schutz der unternehmerischen Risiken des Arbeitgebers, gleichzeitig müssen jedoch die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Das Wettbewerbsverbot ist entschädigungsbedingt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer im Voraus eine Entschädigung zu zahlen, die kein Arbeitsgehalt darstellt. Nach Ansicht des Obersten Gerichtshofs "unterscheidet sich die erwähnte Art der Entschädigung von der Vergü-

¹ Art. 60 I der aktuellen Fassung: „Ein Arbeitsvertrag kann die Verpflichtung des Arbeitnehmers vorsehen, die während der Erfüllung der Bedingungen des Arbeitsvertrags erworbenen Kenntnisse und Qualifikationen nicht zu Gunsten des konkurrierenden Arbeitgebers seines Arbeitgebers zu nutzen. Diese Beschränkung ist innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam, sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer während der Gültigkeitsdauer dieser Beschränkung mindestens den Betrag zahlt, der aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anfällt.“

² Art. 60 III der aktuellen Fassung: "Schäden, die durch Verstöße gegen die Anforderungen dieses Artikels verursacht wurden, werden gemäß den in den georgischen Rechtsvorschriften festgelegten Regeln entschädigt."