

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."

tung der Arbeit und muss dem Arbeitnehmer im Voraus in Form einer einzigen Vergütung gewährt werden (vgl. OGH. № 36-1041-2019, 12.02.2020). "

Nach Angaben des Gerichts trägt der Arbeitgeber in dieser Kategorie von Streitigkeiten die Beweislast dafür, dass der Arbeitnehmer während der Wettbewerbsbeschränkungsperiode in einem konkurrierenden Unternehmen beschäftigt war. Der Arbeitgeber hat dem Gericht nämlich eine vom Finanzamt ausgestellte Bescheinigung vorgelegt, aus der hervorgeht, dass der Arbeitnehmer von einer konkurrierenden Bank ein Gehalt erhalten hatte. Dem Beklagten zufolge

war dies jedoch kein Arbeitsgehalt, sondern "eine finanzielle Garantie für die künftige Beschäftigung". Darüber hinaus musste der Arbeitgeber nach Angaben des Obersten Gerichtshofs nicht nur die Tatsache der Beschäftigung einer Person in einem konkurrierenden Unternehmen nachweisen, sondern auch die Tatsache, dass der Arbeitnehmer die mit dem Arbeitgeber in einem konkurrierenden Unternehmen gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen nutzte, um Aussicht auf Erfolg zu haben. "

Daher hat der Oberste Gerichtshof dem Antrag nicht stattgegeben.

Gocha Oqreshidze