

ARBEITSVERTRAG – KODEXFRAGE ODER EINHEITLICHES ARBEITSRECHT IM UNGARISCHEN RECHT

JÓZSEF SZALMA

I. Theoretische Auffassungen zur Regelung des Arbeitsvertrags

Während des Zeitraums der Neukodifikation des ungarischen bürgerlichen Rechts (zwischen 1998 und 2013) wurden zahlreiche einheimische und internationale wissenschaftliche Tagungen in Ungarn organisiert, welche sich der Kodifikation des Arbeitsvertrags widmeten. Bei den verschiedenen Autoren, die sich mit diesem Vertrag befassten, sind zwei Grundauffassungen entstanden: die eine betonte die privat-rechtlichen und die andere die öffentlich-rechtlichen Eigenschaften, oder Folgen dieses Vertrags. Beide Gruppen von Autoren bestritten nicht den grundlegenden privat-rechtlichen Charakter dieses Vertrags,¹ aber die erste Autorengruppe, die grundsätzlich die privat-rechtlichen Elemente dieses Vertrags vertrat, behauptete, dass die Regelungsstelle dieses Vertrags nicht im Arbeitsgesetzbuch sondern im Zivilgesetzbuch sein sollte. Die andere Gruppe, die den öffentlich-rechtlichen Charakter dieses Vertrags unterstützte, vertrat die Auffassung, dass die Regelungsstelle dieses Vertrags im Arbeitsgesetzbuch ist.

Aber näher betrachtet sind neben diesen Grundauffassungen mehrere nuancierte Theorien oder Auffassungen entstanden, welche die sogenannte Doppelkodifikationsmöglichkeit unterstützten, d. h. die Modalität, welche die grundlegenden Regelungen über den Arbeitsvertrag in das Ungarische bürgerliche Gesetzbuch (im weiteren Text: UBGB) einbetten wollten, und für die Einzelheiten dieses Vertrags die Regelung im Arbeitsgesetzbuch empfahlen. Es bestanden aber auch Auffassungen, nach denen der Ar-

¹ S. z. B. RADNAY, József, A munkaszerződés és a munkaviszony egyes kérdései [Zu einzelnen Fragen des Arbeitsvertrags und des Arbeitsverhältnisses], Gazdaság és Jog, Budapest, 2006/9, S. 19-21.

beitsvertrag entweder im Ganzen (grundlegend und in Details) oder in Grundelementen im UBGB enthalten sein sollte.² Gegenüber dieser gab es aber die Auffassung, dass der Arbeitsvertrag im Ganzen, ausschließlich im Arbeitsgesetzbuch geregelt werden sollte.³

II. Auffassungen über privat-rechtliche und besondere Merkmale des Arbeitsvertrags; privat-rechtliche Eigenschaften; Beispiele aus den Auffassungen in den europäischen Kodifikationen und der Literatur

Die Vertreter der Auffassung, dass der Arbeitsvertrag entweder als Ganzes oder in seinen Grundelementen in UBGB geregelt werden sollte, vertraten

² PRUGBERGER Tamás, in: Az új Ptk és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre, A munkajog és a Polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései, tanulmánykötet [Das neue UBGB mit besonderer Berücksichtigung des individuellen und kollektiven Arbeitsvertrags], Red. Manfred Ploetz und Tóth Hilda, Miskolc, Novotni Kiadó, 2001, S. 71-189. Professor Prugberger empfahl die Inkorporation des Arbeitsvertrags und des Kollektivvertrags in das UBGB (S. Prugberger, op. cit., S. 172-176). Siehe weiter KENDERES, György in: A munkajogi szabályozás korszerűsítésének néhány kérdése a polgári jogi szemléletmód figyelembevételével, A munkajog és a Polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései, tanulmánykötet [Einige Fragen zur Modernisation des Arbeitsrechts aus der Sicht der bürgerlich-rechtlichen Auffassungen], Red. Manfred Ploetz und Tóth Hilda, Miskolc, Novotni Kiadó, 2001, S. 277-301. In dieser Arbeit stellt Kenderes fest, dass die gegenwärtige Regelung des ungarischen Arbeitsverhältnisses nur wenig Raum für die freie Bestimmung des Vertragsinhalts lässt, und die Vertragsparteien sind im Nachteil hinsichtlich des bürgerlich-rechtlichen Grundsatzes der Vertragsfreiheit. Siehe weiter: KENDERES, György, A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései [Einheimische Regelung des Arbeitsvertrags] (Novotni Kiadó, Miskolc, 2007, S. 217-218). In dieser Monographie vertritt der Autor die Auffassung, dass das Ganze des Arbeitsvertrags im neuen UBGB, im Teil der schuldrechtlichen Verträge, geregelt werden sollte (Kenderes II, op. cit. S. 223-224). SZALMA József, A munkaszerződés magán- és közjogi elemeiről [Zu den privaten und öffentlich-rechtlichen Elementen des Arbeitsvertrags], Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XXI/2/2003, S. 735-776; Siehe auch PRUGBERGER, Tamás – SZALMA, József, A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk [Arbeitsvertrag und das neue UBGB], Gazdaság és Jog, Budapest, 10/2012, S. 14-17. In dieser Arbeit vertreten die Autoren die Auffassung, dass der Arbeitsvertrag in den zivilrechtlichen Elementen des UBGB geregelt werden sollte.

³ KISS, György, Elentmondások és hiányosságok a munkaszerződés szabályozása körében [Kontroversen und Mängel bei der Regelung des Arbeitsvertrags], Jogtudományi Közlöny, Budapest, 2007/2, S. 74-80. KISS, György, Szerződéses szabadság átalakulása a munkajogban az alapjogok tükrében [Änderungen der Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht], in: Czúcz, Ottó – Szabó, István (Hg.), Munkaügyi igazgatás – munkaügyi bíráskodás [Verwaltungs- und Gerichtsentscheidungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts] – Ünnepi tanulmányok, Radnay József 75. születésnapja tiszteletére, Miskolc, 2002, S. 259-276.

in der Literatur zwei Hauptgruppen von näheren Argumenten zugunsten dieser Auffassung.

Die erste Gruppe betrifft die **privat-rechtlichen Merkmale** des Arbeitsvertrags und die zweite bezieht sich auf die kontinentale *vergleichend-rechtliche Erfahrung*.

Es wird als *erstes* Merkmal betont, dass der Arbeitsvertrag von *obligations-rechtlichem Charakter* ist, und er hat, wie auch andere Obligationsverträge, eine *relative Wirkung*, d. h. eine ausschließliche Wirkung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Das bedeutet, dass er keine Wirkung auf Drittpersonen hat, wie zum Beispiel der *kollektive Arbeitsvertrag* (Tarifvertrag), da dieser auch zu Gunsten der Arbeitnehmer wirkt, die nicht Mitglieder der Gewerkschaft sind, welche von der Seite der Arbeitnehmer den Tarifvertrag mit dem Arbeitgeber schließt.

Es wird weiterhin betont, dass die grundlegende Wirkung des Arbeitsvertrags in der *Schaffung des Arbeitsverhältnisses* liegt, eines zeitweiligen oder ständigen. Im Unterschied dazu schafft der Kollektivvertrag kein solches Verhältnis, sondern er begrenzt nur die Vertragsfreiheit bei der Schließung eines Einzelarbeitsvertrags, hinsichtlich des Minimallohns für einzelne Gruppen oder Kategorien von Arbeitnehmern im Unternehmen.

Die zivilistische Literatur in Ungarn, wie auch die vergleichend-rechtliche, unterscheidet den Arbeitsvertrag vom *Werkvertrag*, vor allem danach, dass der Arbeitsvertrag im Prinzip eine Mittelobligation (franz. obligation de moyens) ist, während der Werkvertrag eine Ergebnisobligation darstellt (franz. obligation de resultat). Die Obligation des Werkvertrags ist erst dann erfüllt, wenn das Endziel erreicht ist, während beim Arbeitsvertrag im Prinzip das gewissenhafte Verhalten im Ziele der Erlangung des Endziels genügend ist.

Die *zweite* Charakteristik des Arbeitsvertrags ist, dass er ein *zweiseitig (beidseitig) verbindlicher Vertrag* ist, d. h. der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer haben gegenseitige Pflichten und Rechte, wobei der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer einen Lohn zu zahlen, und der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die vereinbarten Arbeitsverpflichtungen gemäß

den Anweisungen des Arbeitgebers auszuführen.⁴ Dieser Vertrag ist nicht entgeltlos, denn in einem solchen Falle würde es sich um eine andere Vertragsart handeln.

Die *dritte* Charakteristik ist, dass der Arbeitsvertrag, wie auch andere Obligationsverträge seinen *Gegenstand* enthält, mit seinen *wesentlichen* und *Nebenelementen*. Nach dem neuen Arbeitsgesetzbuch Ungarns aus dem Jahre 2012 genügen für die Entstehung des Arbeitsvertrags die wesentlichen Elemente (*essentialia negotii*)⁵. Diese sind solche, ohne welche der Vertrag keine rechtliche Wirkung erzeugt. Diese Elemente sind die Arbeit, welche der Arbeitnehmer auszuführen hat, und der Lohn für den Arbeitnehmer. Die anderen Elemente werden im Gesetz als nebensächlich betrachtet, und deren Fehlen führt an und für sich nicht zur Nichtigkeit des Vertrags.

Die *vierte* Eigenschaft ist mit der Form verbunden. Die *Form* dieses Vertrags wurde in der ungarischen Literatur bestritten, umso mehr, weil die vorherige Fassung des Arbeitsgesetzes die pflichtmäßige schriftliche Form vorgeschrieben hatte, doch in der neuen Fassung des Arbeitsgesetzes wurde die Formalität dieser Vertragsart gemildert. Auch das geltende Arbeitsgesetz schreibt die schriftliche Form dieses Vertrags vor, aber es wird auch der nicht formelle Arbeitsvertrag anerkannt, falls der Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen nach Abschluss des nicht formellen Vertrags nicht vom Arbeitgeber verlangt, dass der Vertrag in schriftlicher Form verfasst wird.⁶

⁴ Siehe, ROMÁN, László, *Munkajog (Elméleti alapvetés) (Arbeitsrecht – theoretische Grundlage)*, Budapest, 1989, S. 221; GYULAVÁRI, Tamás (Red.), *Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013, S. 139.*

⁵ Siehe, *A munka törvénykönyve (Arbeitsgesetzbuch), 2012. évi I. törvény – kiegészítve a 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth) vonatkozó részeivel, Novissima Kiadó, Budapest, 2013, S.12., - A munkaszerződés (Arbeitsvertrag), Par. 45. Absatz (1).* In der neuesten ungarischen Literatur siehe: Dudás, Katalin, Ferenc, Jácint, Gyulavári Tamás, Horváth, István, Hős, Nikolett, Kárgyás, Gábor, Kulicity, Mária, Kun, Attila, Petrovics, Zoltán, szerk. (Redaktion) Gyulavári, Tamás, *Munkajog (Arbeitsrecht), ELTE Eötvös Kiadó, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Budapest, 2013, S. 139,141-142; Ferenc, Jácint, Göndör, Éva, Gyulavári, Tamás, Munkajogi alapismeretek (Grundrisse des Arbeitsrechts), ELTE Eötvös Kiadó, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Budapest, 2013, S.61.*

⁶ Siehe, *A munka törvénykönyve (Arbeitsgesetzbuch Ungarns, 2012), Novissima, Budapest, 2013, S. 12., Par. 44.; GYULAVÁRI Tamás (Redaktion), Munkajog (Arbeitsrecht), ELTE Eötvös Kiadó, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Budapest, 2013. S. 120.* Die Autoren dieses

Die fünfte Eigenschaft ist mit der Vertragsfreiheit verbunden. Was die Regel über die *Vertragsfreiheit* betrifft, so gab es in der Literatur auf den Text des früheren Arbeitsgesetzes mehrere Einwände bezüglich des Arbeitsvertrags⁷, da das alte Gesetz den pflichtmäßigen Inhalt des Vertrags, mit der Auflistung der wesentlichen und der Nebenelemente, sowie dessen Verfassung, ausschließlich in schriftlicher Form vorgeschrieben hatte.⁸ Im neuen Arbeitsgesetzbuch (2012) wurde der Arbeitsvertrag dem zivilistischen Charakter angenähert, indem nur die wesentlichen Elemente vorgeschrieben und dessen formaler Charakter gemildert wurde.

Die zweite Gruppe von zivilistischen Auffassungen in der ungarischen Literatur über den Arbeitsvertrag im Sinne, dass der Arbeitsvertrag entweder als Ganzes oder in den Hauptaspekten durch das neue UBGB geregelt werden sollte, fand ihre Argumentation darin, dass der Arbeits- oder Dienstvertrag in der **Mehrzahl der europäischen kontinentalen bürgerlichen Gesetzbücher inkorporiert ist**, nämlich in der Regel in dem Teil, wo die einzelnen Vertragsarten geregelt sind. Das ist so beispielsweise im

Buches verweisen darauf, dass in europäischen (nationalen) Rechtssystemen in der Regel die schriftliche Form des Arbeitsvertrags nicht pflichtmäßig ist. Entsprechend dem EU-Recht ist auch im ungarischen Arbeitsgesetzbuch für diesen Vertrag kein Formzwang vorgesehen, sondern nur die pflichtmäßige formelle (schriftliche) Information über die Arbeitsbedingungen. Diese schriftliche Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer ist, in Einklang mit dem EU-Recht, auch in den Paragraphen 46-47. des neuen Arbeitsgesetzbuches Ungarns (2012) vorgeschrieben.

⁷ Kiss, György, Szerződéses szabadság átalakulása a munkajogban az alapjogok tükrében [Änderungen der Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht], in: Czúcz, Ottó – Szabó, István (Hg.), Munkaügyi igazgatás – munkaügyi bíráskodás [Verwaltungs- und Gerichtsentscheidungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts] – Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapja tiszteletére, Miskolc, 2002, S. 259-276.

⁸ Siehe, z. B. GYULAVÁRI Tamás (Redaktion), Munkajog (Arbeitsrecht), ELTE Eötvös Kiadó, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Budapest, 2013. S. 120. Das erste Gesetz Ungarns, dass die schriftliche Form des Arbeitsvertrags einführte, war das Gesetz (über Arbeit) vom Jahre 1967, welches, hinsichtlich des prinzipiellen Formzwangs, noch heute, bzw. auch im neuen Arbeitsgesetz vom Jahre 2012 im Geltung ist. Als Formzwangs-Ausnahme bis 1995 können die kurzfristigen Arbeitsverträge (in der Dauer bis 5 zu Tagen) erwähnt werden, später auch in den Fällen der sog. vereinfachten Arbeitsleistungen. (Gyulavári, op. cit., S. 120).

deutschen⁹, dem österreichischen¹⁰ und dem französischen¹¹ bürgerlichen Gesetzbuch, sowie im schweizerischen Obligationengesetz.¹²

- ⁹ Siehe BGB Par. 611., in der deutschen Literatur: Hachenburg, Dienst- u. Werkvertrag im BGB, 1893; Rümelin, Dienstvertrag und Werkvertrag, 1905; OERTMANN, Arbeitsvertrag, 1923; LAUTNER, Geltendes u. künftiges Arbeitsvertragsrecht, 1, Teil, 1927; NIKISCH, Die Grundformen des Arbeitvertrages, 1927; MOLITOR, NIPPERDEY, SCHOTT, Europäisches Arbeitsvertragsrecht, 1928/30; HUECK, NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Auflage, 1955/57., 7. Aufl. 1962, 1967, 1970, Bd. II; BROX, Grundbegriffe des Arbeitsrechts, 5. Aufl. 1977; BRUNS, Das Synallagma des Dienstvertrages, AcP, 178, 34; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. I., 3. Aufl. 1961; ZÖLLNER, Arbeitsrecht, 2. Aufl. 1979; DÜTZ, Arbeitsrecht, 2. Aufl. 1994; SÖLLNER, Grundriss des Arbeitsrechts, 11. Aufl. 1994, ZÖLLNER-LORITZ, Arbeitsrecht, 5. Aufl. 1996, FIKENTSCHER, Wolfgang, Schuldrecht, 6. Auflage, Walter de Gruyter, Berlin-New York, 1976, S. 461-499; PRÜTTING, Hans, WEGEN, Gerhard, WEINREICH, Gerd, BGB Kommentar, 2. neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Luchterhand-Wolters Kluwer Deutschland, Neuwied, 2007, S. 1066-1084.
- ¹⁰ Siehe ÖABGB Par. 1151, 1152, 1153., z. B. in: Bürgerliches Recht 2009/2010, Kodex des österreichischen Rechts, bearbeitet von Franz Mohr, Werner u. Anica Doralt, 37. Auflage, LexisNexis, Wien, 2010, - ABGB, S. 121. Das ABGB unterscheidet in Par. 1151 den Dienstvertrag vom Werkvertrag. Nämlich, wenn jemand sich auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen Anderen verpflichtet, so entsteht ein Dienstvertrag; aber wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt, entsteht ein Werkvertrag. Siehe ABGB Par. 1151-1164 a). In der österreichischen Literatur siehe: SPIELBÜCHLER/GRILLBERGER in Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht, I, 1998; MEYER-MALY, Österreichisches Arbeitsrecht, I, 1987; *ibid.*, Das Arbeitsrecht Österreichs und die EU, Wirtschaftsrechtliche Blätter, 1996, 1; TOMANDEL, Wesensmerkmale des Arbeitsvertrages, 1971; SINGER, befristete Arbeitsverhältnisse in Österreich und im EU Bereich, 1997; TOMANDEL/SCHRAMEL, Arbeitsrecht, II, 1999, usw.
- ¹¹ Siehe Code civil, Art. 1780 und 1179, weiterhin Code de travail aus dem Jahre 1910 (Dez. 28.) Art. 20. und 23. Siehe Lucas, André – Catala, Pierre, Code civil, Litec, Paris, 1997, S. 1109. Siehe weiter das neue Code de travail Art. 121-1. Siehe Ghestin, Mélanges Tallon, Soc. Législation comp. 1999, S. 251; Code civil, 102e. édition, Dalloz, Paris, 2003, S. 1568.
- ¹² Siehe Code des Obligations – Obligationengesetz (im weiteren Text: OR), ed. Bern, 2001, Art. 319-321; in der schweizerischen Literatur: Guhl, Theo, Das schweizerische Obligationenrecht, 7. Aufl., Schulthess, Zürich, 1980, S. 398-510; Guhl, Theo, Das Schweizerische Obligationenrecht, 9. Auflage, bearbeitet von Koller, Alfred, Schnyder, Anton K., Druey, Jean Nicolas, Schulthess, Zürich, 2000, S. 488-520. Im Sinne von Art. 319 Abs. 1 des OR verpflichtet sich beim Einzelarbeitsvertrag (contrat de travail) der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auf Grund dieses Vertrages zum befristeten oder unbefristeten Dienst, und der Arbeitgeber ist zur Lohnzahlung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses verpflichtet. (Code des Obligations, Bern, 2001, S. 95). Der öffentlich-rechtliche Schutz der Arbeit in der Schweiz wurde zum ersten Mal gesetzlich am 13. März 1964 vorgeschrieben / Bundesgesetz (Arbeitsgesetz) über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel/. Das Bundesgesetz über Arbeit änderte die Regelung des OR über den Dienstvertrag. Es folgte die Änderung des OR bezüglich des Arbeitsvertrags im Jahre 1972. Im OR erfolgten bedeutende Ergänzungen in Hinsicht des Kündigungsschutzes des Arbeitnehmers, hinsichtlich der Massenkündigung, weiterhin hinsichtlich des Datenschutzes (OR Art. 335d-g, 336,2 lit.c, 336 a, 3,328 b). Es folgten die Sondergesetze: am 1. Juli 1991 das Gesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann; am 1. Mai 1994 das Mitwirkungsgesetz, usw. (Siehe Guhl, Theo, Schweizerisches Schuldrecht, 9. Auflage, op. cit. S. 468)

III. Standpunkt des neuen ungarischen BGB und des neuen ungarischen Arbeitsgesetzbuchs

Trotz der überzeugenden Argumentation über den bürgerlich-rechtlichen Charakter des Arbeitsvertrags, sowie der Verweisungen darauf, dass dieser Vertrag in der Mehrzahl der kontinentalen europäischen Länder in den bürgerlich-rechtlichen Kodexen geregelt ist, hat das *neue ungarische BGB*, welches vom Parlament bei der Sitzung vom 11. Februar 2013 unter dem Titel V. Gesetz aus dem Jahre 2013 über das Bürgerliche Gesetzbuch angenommen wurde, die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag *nicht inkorporiert*, weder in den Grundlagen noch in Details.¹³ Was die verwandten Verträge betrifft, so regelt das neue UBGB den *Werkvertrag* und seine nominierten Modalitäten.¹⁴ Im neuen ungarischen BGB, außer der verwandten Verträgen, wurde der Standpunkt angenommen, nach welchem der Arbeitsvertrag nicht im UBGB geregelt werden soll. Die Hauptargumentation der Redakteure des neuen UBGB, nach welcher die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag weggelassen wurden, ist, dass parallel zur Kodifikation des UBGB auch die Kodifikation des ungarischen *Arbeitsgesetzbuches* erfolgt ist. Dieses Gesetzbuch wurde im Jahre 2012 verabschiedet, *vor der Verabschiedung des Bürgerlichen Gesetzbuches, und im Arbeitsgesetzbuch wurde der Arbeitsvertrag geregelt.*¹⁵ Das Arbeitsgesetzbuch regelte nach dem Anliegen seiner Verfasser den Arbeitsvertrag

¹³ Das neue ungarische BGB regelt die Obligationsverhältnisse im 6. Buch, und die einzelnen Obligationsverträge im 3. Teil dieses Buches. Siehe: Új polgári törvénykönyv, 2013. évi V. törvény az új Polgári Törvénykönyvről (V. Gesetz von 2013 über das neue UBGB), Redaktion Szilner, György, Novissima Kiadó, Budapest, 2013, S. 190-243. Das Gesetzbuch wurde veröffentlicht in Magyar Közlöny (Amtsblatt Ungarns), Nr. 31/2013. Nach den Übergangs- und Endbestimmungen (2. Teil: Inkrafttretung und Übergangsregelungen, Par. 8:4) wird dieses Gesetz am 15. März 2014 in Kraft treten. Siehe auch: A Polgári Törvénykönyv magyarázatokkal [Bürgerliches Gesetzbuch mit Kommentaren], Redaktion Vékás, Lajos, Mitarbeiter des Redakteurs Gárdos, Péter, Komplex Wolters Kluwer, Budapest, 2013, S. 679-941. Siehe auch: A Polgári Törvénykönyv, Ptk 1959 - Ptk 2013, Gt 2006 – Ptk 2013, Csjt 1952 – Ptk 2013 (Komparative Regelung des alten und des neuen UBGB, mit den geltenden Sonderregelungen auf dem Gebiet des Handels- und Familienrechts), Redaktion: Gárdos, Péter, Komplex Wolters Kluwer, Budapest, 2013, S. 219-363.

¹⁴ Siehe: A Polgári Törvénykönyv magyarázatokkal (Neues UBGB mit Kommentaren), Redaktion Vékás, Lajos, Mitarbeiter des Redakteurs Gárdos, Péter, Komplex Wolters Kluwer, Budapest, 2013, S. 706-743.

¹⁵ Siehe: A munka törvénykönyve [Arbeitsgesetzbuch] – 2012. évi 1. törvény, hatályba lép 2012. július 1. [Inkrafttretung am 1. Juli 2012], Novissima Kiadó [Veröffentlicht im Gesetzblatt Ungarns Nr. 2/2012], Budapest, Par. 42-62.

im Ganzen, also, *einheitlich*. Es wurde die einheitliche Auffassung über die vollständige Regelung des Arbeitsvertrags angenommen, wonach dieser nicht im UBGB sondern im Arbeitsgesetzbuch geregelt werden soll. Das Arbeitsgesetzbuch bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis durch das *Schließen* eines *Arbeitsvertrags* entsteht. Auf Grund des Arbeitsvertrags ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Arbeit nach den Anweisungen des Arbeitgebers auszuführen, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer einzustellen und ihm den zustehenden Lohn zu zahlen.¹⁶

Weiterhin regelt das Arbeitsgesetzbuch auch den *Inhalt des Arbeitsvertrags*, indem es bestimmt, dass die Vertragsparteien im Arbeitsvertrag den Grundlohn und die Art der Arbeit vereinbaren sollen. Die *Dauer* des Arbeitsverhältnisses soll durch den Arbeitsvertrag bestimmt werden. Wenn er diese Bestimmung nicht enthält, wird erachtet, dass er mit unbefristeter Dauer geschlossen wurde. Im Arbeitsvertrag soll der *Arbeitsplatz* des Arbeitnehmers bestimmt werden. Im Falle des Fehlens dieser Bestimmung, wird erachtet, dass der Arbeitsplatz jener ist, wo die Arbeit gewöhnlich ausgeführt wird. Beim Fehlen einer anderen Bestimmung entsteht das Arbeitsverhältnis in der allgemeinen vollständigen täglichen *Arbeitszeit*.¹⁷ Weiterhin regelt das Gesetz im Detail die *Benachrichtigungspflicht* seitens des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, in schriftlicher Form, über die Tagesarbeitszeit, über den Lohn und anderes Entgelt über den Grundlohn hinaus, über die Berechnungsweise des Lohns, über den Auszahlungstermin des Lohns, über die zum Arbeitskreis des Arbeitnehmers gehörenden Aufgaben, über den standardmäßigen Urlaub, über die Entlassungsregeln, darüber, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen Kollektivvertrag zu schließen.¹⁸ Das Arbeitsgesetzbuch regelt den *Beginn* des Arbeitsverhältnisses. Es bestimmt, dass der Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag geregelt werden sollte, und im Falle des Fehlens dieser Bestimmung, wird erachtet, dass der Beginn des Arbeitsverhältnisses der nächste Tag nach Vertragsschließung ist.¹⁹ Es folgen detaillierte Bestimmungen über die Verpflichtungen bezüglich der *Erfüllung* des

¹⁶ Arbeitsgesetzbuch Ungarns, Par. 42, Abs. 1-2.

¹⁷ Siehe Arbeitsgesetzbuch Par. 45, Abs. ((1))-((4)).

¹⁸ Siehe Arbeitsgesetzbuch Par. 46-47.

¹⁹ Siehe Arbeitsgesetzbuch Par. 48-50.

Arbeitsvertrags²⁰, die Bestimmungen über die *Modifikation* (Änderung) des Arbeitsvertrags²¹, über die *Beendigung* und die *Kündigung* des Arbeitsverhältnisses²². Zu beachten ist, dass das Arbeitsgesetzbuch auch Bestimmungen über *rechtsgeschäftliche Willenserklärungen* enthält, und zwar allgemeine Bestimmungen über das Schließen von Rechtsgeschäften, über die Rechtsfolgen von einseitigen Willenserklärungen.²³ Unserer Meinung nach sollten diese Bestimmungen zum allgemeinen Teil des Vertragsrechts im bürgerlichen Gesetzbuch gehören.

IV. Zusammenfassung

Obwohl die Regeln über den Arbeitsvertrag, der durch ein Sondergesetz (neues Arbeitsgesetz) geregelt ist, vollständig scheinen, sind wir der Meinung, dass sie (zu Recht) nicht vollständig sind. Das neue UBGB und das neue Arbeitsgesetz enthalten keine ausführlichen (detaillierten) gemeinsamen Anweisungen. Das neue Arbeitsgesetz Ungarns enthält nur eine allgemeine Verweisung auf das noch geltende bürgerliche Gesetzbuch (Kapitel XVII-XXII), verbunden mit geschäftsrechtlichen Willenserklärungen, die nicht im Arbeitsgesetz geregelt sind.²⁴ (Im Einklang mit dem Grundsatz über *lex specialis derogat legi generali*). Es scheint uns, dass für die wahre vollständige Regelung auch mehrere Teile

²⁰ Siehe Arbeitsgesetzbuch Par. 51-56. In diesen Paragraphen werden die gegenseitigen Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers bestimmt, die Regeln für die vom Arbeitsvertrag abweichende Beschäftigung, die Regeln über die Rechtsfolgen der Ausführung der Anweisungen seitens des Arbeitgebers, die Rechtsfolgen der Ablehnung von Arbeitsaufgaben, Regeln für die Befreiung von der Ausführung von Arbeitsaufgaben, Regeln über die Rechtsfolgen der Verletzung von Arbeitspflichten durch das Verschulden des Arbeitnehmers.

²¹ Siehe Arbeitsgesetzbuch Par. 58-62.

²² Siehe Arbeitsgesetzbuch Par. 63-85.

²³ Siehe Arbeitsgesetzbuch Par. 14-16.

²⁴ Siehe Arbeitsgesetzbuch Par. 31. Das sind die Par. 198-242 des UBGB. Es handelt sich um die sinngemäße Anwendung der allgemeinen Regeln über den Vertrag; die Regeln für die Vertragsschließung (Willen und Willenserklärung); den Vorvertrag; den Irrtum, die Täuschung und Bedrohung; die Entstehung des Vertrags; die Formvorschriften; die Vorschriften über die Vertretung (Bevollmächtigung, Vertretung von geschäftsunfähigen Personen, Vormundschaft); die Regeln über den Inhalt und Gegenstand des Vertrags (Regeln über Bedingung und Zeitbestimmung, über alternative Obligationen, über Geldschuld und Zinsen, über den Vertrag zu Gunsten von Dritten); die Regeln über die absolute und relative Nichtigkeit des Vertrags; die Änderung des Vertrags und die Schuldanererkennung.

der *allgemeinen Regelungen des neuen UBGB* über die Schuldverträge als zivilistische Normen sinngemäß bzw. als *Hintergrund* dienen sollten.

In der *Begründung des Kommentars des neuen UBGB* hat der Hauptredakteur der Kodifikation, der Akademiker *Vékás Lajos*, betont, dass der neue Kodex die individuellen Arbeitsverträge zur rechtlichen Regulation dem Arbeitsgesetzbuch seiner Meinung nach zu Recht überlassen hat. Obwohl die Regelung des individuellen Einzelarbeitsvertrags dem Arbeitsgesetzbuch überlassen wird, stellt das UBGB den rechtlichen Hintergrund für die Regelung der Arbeitsverhältnisse dar, vor allem dessen allgemeine Regelungen über das Vertragsrecht. *Vékás* erachtet, dass die rechtliche Regelung des Arbeitsvertrags *so viele spezifische Eigenschaften* hat, dass es schwer wäre, sie in das UBGB zu integrieren. Er ist der Auffassung, dass die Charakteristik des Arbeitnehmers, dass er die *schwächere Seite* ist, ein *Spezifikum bei der Regelung dieses Vertrags* darstellt, und daher ist der Einfluss der *gemeinsamen Normen der Europäischen Union* weit intensiver als in anderen Bereichen des Privatrechts. Auf die Verträge, die sich auf die Ausführung einer Arbeit beziehen, und die nicht von den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs gedeckt sind, sollte man abhängig von den Eigenschaften der konkreten Prästation *sinngemäß die Bestimmungen des UBGB über den Auftrag und den Werkvertrag* anwenden.²⁵

Es scheint uns jedoch, dass der Arbeitsvertrag nach seinen Eigenschaften rechtlich nicht wesentlich von den anderen Obligationsverträgen abweicht, und dass eher diejenigen Recht haben, die erachtet haben, dass die „Regelungsangelegenheit“ des Arbeitsvertrags, mindestens in privatrechtlichen Aspekten, in den Grundelementen, in das BGB gehört, und nicht in den Arbeitskodex. *Der notwendige bessere Schutz der Arbeitnehmer, als Besonderheit dieses Vertrags, wäre nicht weniger vertreten, wenn dieser Vertrag im BGB geregelt wäre*, wie das in einer Reihe von europäischen bürgerlichen Gesetzbüchern der Fall ist, insbesondere im deutschen BGB. Außerdem ist der öffentlich-rechtliche Schutz die Domäne bzw. Aufgabe des sog. sozialen Rechts, und er gliedert sich an den schon geschlossenen Arbeitsvertrag an. Diese soziale Gesetzgebung hat ein breites Spektrum

25 Siehe: A Polgári Törvénykönyv magyarázatokkal (Kommentar des neuen UBGB), Einführung von VÉKÁS, Lajos, Redaktion Vékás, Lajos, Mitarbeiter des Redakteurs Gárdos, Péter, Komplex Wolters Kluwer, Budapest, 2013, S. 21.

und befasst sich mit der Regelung der Arbeitszeit, der Ruhezeit des Arbeitnehmers, dem Schutz am Arbeitsplatz, der Sozial- und Gesundheitsversicherung u. a. Dem besonderen Schutz der Arbeitnehmer dienen auch die Tarif- (oder Kollektiv-) Verträge, im Sinne des sozialen Friedens, aber auch im Einklang mit der Markt- bzw. wirtschaftlichen Leistung des Betriebes, wobei sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer ihre Rolle haben.

Die theoretischen Dilemmas über die Regelungsstelle des Arbeitsvertrags wurden durch die Anwendung der Auffassung über die *einheitliche Regelung* gelöst, aber nicht im BGB, sondern im Arbeitsgesetzbuch. Die Mehrzahl der Autoren erachtet, dass die sogenannte vollständige Regelung des Arbeitsvertrags in einem Sondergesetz, dem Arbeitsgesetzbuch, (zu Recht) *nicht vollständig ist*, und es sollten die *allgemeinen Bestimmungen des neuen BGB als Hinterregelung*, insbesondere im Teil über die allgemeinen Regeln des Vertragsrechts, *angewandt werden*. Der Arbeitsvertrag an sich ist ein zivilrechtlicher (obligationsrechtlicher) Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, mit gegenseitigen Pflichten, und er ist ein Teil des Privatrechts. Die sinngemäße Anwendung der Hinterregelung des neuen UBGB bzw. über einzelne besondere Wirkungen der synalagmatischen Verträge (z. B. Wucher), dann die allgemeine Regel über den Schadenersatz bei Schadensverursachung (z. B. Ursächlichkeit) seitens des Arbeitsgebers oder des Arbeitnehmers, usw., scheint uns als unentbehrliche, unvermeidliche logische Lösung.