

**ARBEIT MIT PREKÄREM STATUS UND DIE SCHWIERIGKEITEN
BEI IHRER DURCHSETZUNG DES ARBEITSRECHTLICHEN
SCHUTZES IM UNGARISCHEN RECHT**

**WORK WITH PRECARIOUS STATUS AND THEIR DIFFICULTIES
OF ENFORCING LABOUR LAW PROTECTION IN HUNGARIAN LAW**

**A PREKÁRIUS MUNKAVÉGZÉS MUNKAJOGI VÉDELMÉNEK
KIKÉNYYSZERÍTÉSI NEHÉZSÉGEI A MAGYAR JOGBAN**

BERNADETT SOLYMOSI-SZEKERES*

Abstract: Die Rechtswissenschaft kennt viele Formen prekärer, schutzbedürftiger Arbeit, und so ist die wirtschaftlich abhängige Selbstständigkeit regelmäßig Gegenstand wissenschaftlicher Debatten. Eine Untersuchung der einschlägigen Rechtsprechung zum Arbeitsrecht zeigt, dass neben den materiellen Rechtsfolgen und dem arbeitsrechtlichen Schutz, die im Vordergrund des Diskurses stehen, auch verfahrensrechtliche Umstände einen erheblichen Einfluss auf die Situation wirtschaftlich abhängig Erwerbstätiger haben. Die Studie konzentriert sich daher auf die Anwendung der arbeitsrechtlichen (materiellen) Problematik, wobei die zunehmende Unsicherheit in diesem Bereich hervorgehoben wird, sowie auf die Umstände, die die Verletzlichkeit der Arbeiter im Kampf um den arbeitsrechtlichen Schutz verstärken.

Schlüsselwörter: Arbeitsrecht, Arbeitnehmerschutz, Arbeitsgericht, Statusklage

Abstract: Many forms of working with precarious status are known in jurisprudence, so that economically dependent self-employment is a regular subject of academic debate, but the most frequent discussion is about the substantive legal consequences of the status. However, an examination of the case-law suggests that it is not too much to say that procedural law circumstances have an extraordinary impact on the legal certainty of the status, which currently fails to take sufficient account of the vulnerable situation of the worker, pushing it towards precariousness. It is therefore important to be aware of the circumstan-

* DR. SOLYMOSI-SZEKERES BERNADETT
PhD egyetemi adjunktus
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
bernadett.solymosi-szekeres@uni-miskolc.hu,
<https://orcid.gov/0000-0001-9133-4732>

es which could break the uniformity of enforcement of the law and which reinforce the vulnerability of workers in the fight for protection under employment law.

Keywords: labour law, employee protection, law enforcement, status disputes

Absztrakt: A prekárius, kiszolgáltatottságban végzett munka számos formáját ismeri a jogtudomány, így a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás rendszeres tudományos vita tárgyát képezi. A kapcsolódó munkajogi tárgyú esetjog vizsgálata alapján látható, hogy a diskurzusban előtérbe kerülő anyagi jogi jogkövetkezmények, munkajogi védelem mellett az eljárási jogi körülmények rendkívüli módon befolyásolják a gazdaságilag függő munkavégzők helyzetét. Ennélfogva a tanulmány arra fókuszál, hogy a munkajogi (anyagi jogi) probléma bemutatása alapján a jogalkalmazás kérdéseire fektesse a hangsúlyt, érzékeltetve az abban érezhető fokozódó bizonytalanságot, bemutatóva azon körülményeket, amelyek a munkavégzők kiszolgáltatottságát a munkajogi védelemért folytatott harcban még inkább megerősítik.

Kulcsszavak: munkajog, munkaügyi bírászkodás, munkajogi védelem, státuszper

Einführung

Der Gesetzgeber hat eine Reihe von Aufgaben zu erfüllen, von denen eine der wichtigsten darin besteht, die tatsächlichen wirtschaftlichen Prozesse zu beobachten, zu regeln und rechtzeitig mit einer angemessenen Regelungstiefe darauf zu reagieren. Das Recht kann seine Aufgabe nur erfüllen, wenn es in der Lage ist, auf die jüngsten Veränderungen zu reagieren und die richtigen Normen bereitzustellen, so dass die Rechtsordnung lückenlos ist. Das Tempo der wirtschaftlichen Entwicklung ist jedoch so hoch, dass es kaum möglich ist, mit einer durchdachten Regelung zu reagieren. Infolgedessen sieht sich die Rechtspraxis häufig mit Problemen konfrontiert, die von den bestehenden Rechtsvorschriften nicht erfasst werden. Bereits 1996 erkannte Hümmerlich, dass die theoretischen Institutionen der Rechtswissenschaft zuweilen versagen, weil sie sich von den realen Phänomenen gelöst haben und keinen adäquaten Rahmen mehr für die Realität bieten.¹ Diese Divergenzen zeigen sich in verschiedenen Formen, insbesondere in der Rechtsanwendung und in der Gerichtspraxis.

Die Arbeitswelt befindet sich aufgrund der dahinter stehenden industriellen Interessen in einem ständigen Umstrukturierungsprozess. Dies ist zum einen auf das Aufkommen neuer Produktionsmethoden, wie die zunehmende Automatisierung und Robotisierung, zurückzuführen,² aber wir dürfen nicht die Bedürfnisse der

¹ Christoph REINHARDT: *Das Phänomen der Arbeitnehmerähnlichkeit*. Verlag Dr. Kovac, Hamburg, 2013, 1.

² Siehe: MÉLYPATAKI Gábor – MÁTÉ Dávid Adrián – RICZU Zsófia: A munka fogalmának alapvető kérdései a digitalizálódás tükrében. *Miskolci Jogi Szemle* 2022/2., 272–280. Nóra JAKAB – Hilda TÓTH: Robotics and law: The links between robotics and labor law, in particular the legal personality of employees. *Lex et Scientia* 2021/2., 60–75.

jüngeren Generation von Arbeitnehmern vergessen, die sich von denen der Vergangenheit unterscheiden. Die grundlegenden Institutionen des Arbeitsrechts werden daher in vielerlei Hinsicht ausgehöhlt, auch wenn das System der arbeitsrechtlichen Vorschriften das wichtigste Instrument zum Schutz der Interessen der untergeordneten Arbeiter ist.

Dieser Artikel konzentriert sich daher auf das Problem der prekären Arbeiter, das im Arbeitsrecht ständig diskutiert wird, und insbesondere auf ihren Kampf um arbeitsrechtlichen Schutz vor den Gerichten. Dementsprechend wird das Problem der prekär Tätigen und ihr Kampf um arbeitsrechtlichen Schutz anhand einer Rechtsprechungsperspektive kurz dargestellt. Auf dieser Grundlage werden die Gründe für die Unsicherheit, die bei der Durchsetzung des Rechtsschutzes vorherrscht, untersucht.

1. Das Problem im Arbeitsrecht

An das Arbeitsrecht werden in der Rechtsprechung eine Reihe von Erwartungen geknüpft. Eines der wichtigsten Ziele des Arbeitsrechts ist die Flexicurity, d.h. die Gewährleistung von Flexibilität und Sicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die unter dieses Recht fallen. Ein Grundpfeiler für ein flexibles und sicheres Arbeitsrecht ist die sachgerechte Ausgestaltung der Durchsetzung des Arbeitsrechts.³ Die Situation der Arbeitsgerichte wird sicherlich erschwert, wenn die Rechtskonstruktionen und Rechtsinstitute, die durch ihr Eingreifen durchgesetzt werden, nicht zu den sich verändernden Umständen passen.

Es besteht die Tendenz, dass immer mehr moderne Beschäftigungskonstruktionen eher mit dem Zivilrecht als mit dem Arbeitsrecht verknüpft werden, wie z. B. die plattformbasierte Beschäftigung, die die Europäische Union ebenfalls mit legislativen Mechanismen zu bekämpfen versucht.⁴ Dieser Wandel scheint unaufhaltsam zu sein, wie die Curia (Oberster Gerichtshof in Ungarn) in einer Entscheidung von 2011 feststellte. Nach dieser Entscheidung erstreckt sich die Vertrags- und Typenfreiheit auch auf die Freiheit der Parteien, das Dienstverhältnis unter Berücksichtigung des rechtlichen Kontextes zu wählen, wobei sie entweder einen Arbeitsvertrag nach dem Arbeitsgesetzbuch oder einen Auftrag oder freien Dienstvertrag nach dem Zivilgesetzbuch schließen können. In Ermangelung einer gegenteiligen Rechtsvorschrift besteht kein Hindernis für die Parteien, anstelle eines Arbeitsvertrags einen langfristigen Auftrag zur Ausführung der Arbeit zu erteilen.⁵

Die Zahl der Arbeiter mit prekärem Status nimmt daher zu, wobei das Instrument der Vertragsfreiheit genutzt wird. Der prekäre Status und die Gruppe der Arbeiter,

³ Siehe darüber: Ana XAVIER – Federico LUCIDY: *Law enforcement: a forgotten determinant of labour law impact*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2481&furtherNews=yes>, 13. Februar 2023.

⁴ *Unió szabályok a platformalapú munkavégzésről*. <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/platform-work-eu/>, 13. Februar 2023.

⁵ Gf. 13. 40.322/2011/11.

die er umfasst, können auf verschiedene Weise als Scheinselbstständigkeit oder als eine Kategorie von arbeitnehmerähnlichen Personen beschrieben werden.⁶ Personen, die nach ungarischem Recht einen arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus haben, befinden sich im Grenzbereich zwischen Arbeitsrecht und Zivilrecht, als eine Gruppe von Beschäftigten mit einem derzeit nicht definierten Rechtsstatus. Die noch nicht geregelte Beschäftigungsschicht liegt irgendwo zwischen dem Arbeitsrecht und dem Zivilrecht und trägt einige Züge von beiden. Ein auffälliges Beispiel ist die Situation digitaler Arbeitnehmer, wie Crowd-Working und Platform-Working, aber in letzterem Bereich sind wir Zeugen wichtiger Schritte in der EU-Gesetzgebung.⁷ Aufgrund dieser Zweidimensionalität können die Gerichte nicht unbedingt eine einheitliche Position dazu einnehmen, ob ein Dienstverhältnis eine zivilrechtliche oder eine arbeitsrechtliche Angelegenheit ist. Die Tatsache, dass es Fälle gibt, die sich eindeutig mit dem Problem der Zwischenbeschäftigung befassen, kann im Kontext des ungarischen Arbeitsrechts als Zeichen dafür gewertet werden, dass es ein Problem bei der Abgrenzung von Zwischenbeschäftigungsverhältnissen gibt und dass die Rechtsdurchsetzungsorgane wahrnehmen, dass es eine Schicht von Arbeitnehmern gibt, deren Status ungeschützt, verletzlich und prekär ist und deren (soziales) Schutzbedürfnis besonders groß ist.

2. Prekäre Arbeit aus der Sicht der Rechtspraxis

Im Folgenden soll kurz ein Fall angesprochen werden, der als anschauliches Beispiel dafür dient, dass man in Ungarn tatsächlich von einer Arbeiterklasse sprechen kann, deren arbeitsrechtlicher Status von Unsicherheit geprägt ist. In fast allen Fällen wenden sich diese Personen an die Arbeitsgerichte, um arbeitsrechtlichen Schutz durchzusetzen, typischerweise nach der Beendigung ihres Dienstverhältnisses durch den Auftraggeber. Es lohnt sich zu untersuchen, wie die Gerichte mit diesen unsicheren Situationen umgehen und ob sie das Versäumnis des Gesetzgebers, den persönlichen Geltungsbereich des arbeitsrechtlichen Schutzes zu erweitern, durch Auslegung des Gesetzes kompensieren können.

Kurz gesagt, ein früheres Urteil aus dem Jahr 2008 verdient eine nähere Betrachtung, da es die Schwierigkeit der Abgrenzung von Rechtsverhältnissen bezeugt.⁸ Im vorliegenden Fall war die Beklagte eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die im Jahr 2001 mit dem späteren Kläger einen Dienstvertrag über die Ausübung einer technischen Hilfstätigkeit geschlossen hatte. Diese Tätigkeit nahm

⁶ Siehe darüber PRUGBERGER Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog* 2014/2., 65–71; und KISS György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny* 2013/1., 1–14.

⁷ *Prearious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)58728_5_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)58728_5_EN.pdf), 13. Februar 2023, 115–116.

⁸ Mfv. I. 11.023/2008/2.

einen erheblichen Teil seiner Arbeitszeit in Anspruch und umfasste maximal 50 Stunden pro Woche, während derer eine persönliche Arbeitsverpflichtung bestand. Außerdem bestand zwischen den beiden Parteien von 1973 bis 1982 ein Arbeitsverhältnis. Ab 2001 arbeitete der Kläger als Stellvertreter in diesem Verhältnis, das später von der Beklagten beendet wurde. Mit seiner Klage beantragte der Kläger die Feststellung, dass das Dienstverhältnis ab dem Jahr 2001 ein Arbeitsverhältnis war. Das angebliche Ziel des Klägers war es, arbeitsrechtlichen Schutz zu erlangen und den arbeitsrechtlichen Kündigungsregeln zu unterliegen. Das Arbeitsgericht wies die Klage mit der Begründung ab, der Arbeitnehmer habe nicht den Status eines Arbeitnehmers und genieße daher nicht den Schutz des Arbeitsrechts. In seiner Begründung erkannte das Gericht an, dass die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses tatsächlich vorlagen, wie z. B. die Tatsache, dass die für ein Arbeitsverhältnis typischen Rechte und Pflichten vereinbart wurden und er sie persönlich zu erfüllen hatte, sowie die Tatsache, dass der Beklagte eine Beschäftigungspflicht und der Kläger eine Verpflichtung zur Rufbereitschaft hatte. Darüber hinaus habe der technische Leiter eine Leitungs-, Weisungs- und Kontrollpflicht gehabt. Trotz alledem stellte das erstinstanzliche Gericht fest, dass aufgrund des mutmaßlichen Willens des Unternehmens in der Praxis kein Arbeitsverhältnis bestand: Das Gericht vertrat die Auffassung, dass erstens der Wortlaut des Vertrags, zweitens die Tatsache, dass das Einkommen vom Kläger als nicht aus einem Arbeitsverhältnis stammendes Einkommen deklariert wurde, und drittens die Tatsache, dass der Kläger keinen Anspruch auf Krankengeld hatte, den Kläger dazu veranlassen mussten, zu erkennen, dass er nicht im Rahmen eines Arbeitsvertrags beschäftigt war.

Das Gericht argumentierte, dass eine Partei, die sich der Einstufung ihres Verhältnisses bewusst ist, nicht nachträglich eine Neueinstufung ihres Verhältnisses durch das Gericht verlangen darf. Kann jedoch von einem wirtschaftlich abhängigen und untergeordneten Arbeiter erwartet werden, dass er bei der Begründung eines Rechtsverhältnisses, das seinen Lebensunterhalt sichert, in einem Rahmen der Unabhängigkeit Ermessen ausübt? Der Sachverhalt verdeutlicht auch den seit Jahrzehnten andauernden Prozess des Outsourcings und die bewusste Einengung des arbeitsrechtlichen Spielraums durch Vertragsfreiheit, in dessen Verlauf immer mehr Arbeiter „gezwungen“ werden, eine Beschäftigung in einem für sie ungünstigeren und weniger schützenden Rechtsverhältnis anzunehmen, während sie gleichzeitig einem einzigen Auftraggeber oder Kunden wirtschaftlich völlig untergeordnet sind.

In dem betreffenden Fall wurde ein Rechtsmittel beim Berufungsgericht eingelegt, das die Entscheidung des Gerichts erster Instanz bestätigte. Nach Ansicht des Berufungsgerichts ist der Vertrag nach seinem wahren Inhalt zu beurteilen. Es ist jedoch zu betonen, dass trotz mehrerer qualifizierender Merkmale eines Arbeitsverhältnisses die Auferlegung einer persönlichen Arbeitspflicht, das Weisungsrecht, die Festlegung des Ortes und der Mittel der Arbeit auch Merkmale eines zivilrechtlichen Verhältnisses sind. Auch die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit lässt eine Wahl des Typs zu. Das Gericht hätte auch den Umstand berücksichtigen müssen, dass neben dem Kläger zwei weitere Personen die Tätigkeit ausübten und dass der Einsatz von drei von ihnen im Gegensatz zu dem eines Arbeiters ein hohes

Maß an Flexibilität aufwies. Die Arbeit war daher nicht regelmäßig und seine monatliche Vergütung lag häufig unter dem Mindestlohn. Außerdem habe der Kläger beispielsweise keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaub, betonte das Gericht. Der Auftraggeber habe auch ein Weisungsrecht, und die persönliche Arbeit sei durch die Art der ausgeführten Aufgabe gerechtfertigt, wodurch das Arbeitsverhältnis nicht exklusiv werde. Schließlich stellte der klagende Arbeiter einen Antrag auf Überprüfung des Falles. In seinem Antrag betonte er, dass er von der Beklagten nicht als Ad-hoc-Vertreter beschäftigt worden sei und dass es sich daher um ein regelmäßiges und kontinuierliches Arbeitsverhältnis gehandelt habe. Der Umstand, dass die Beklagte die tatsächlich geleisteten Arbeitstage nicht vergütet sowie Urlaub und Fehlzeiten vergütet habe, könne bei der Einordnung des Arbeitsverhältnisses nicht zu ihren Gunsten gewertet werden, da der beklagte Arbeitgeber ein grundsätzliches Interesse daran habe, die Beschäftigung zu möglichst geringen Kosten zu organisieren. Darüber hinaus betonte der Kläger, dass seine Beschäftigung in einem hierarchischen System unter der Leitung und Kontrolle der Beklagten stattfinde und dass er die Absicht habe, einen Arbeitsvertrag abzuschließen.⁹

Die Curia entschied, dass die Klage unbegründet sei, da Vertragsfreiheit bedeute, dass die Parteien frei seien, die Rechte und Pflichten aus dem Vertrag zu bestimmen. Dieses Rechtsverhältnis kann seinem Gegenstand nach sowohl ein Arbeitsverhältnis als auch ein zivilrechtliches Verhältnis sein, aber der Kläger behauptet ohne jede Grundlage, er habe nicht gewusst, dass es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis handle. Denn er sei zuvor bei der Beklagten beschäftigt gewesen, habe aber in diesem Verhältnis nicht die Rechte eines Arbeitnehmers genossen. Nach Ansicht des Gerichts bestand keine Verpflichtung, für die Arbeit zur Verfügung zu stehen oder beschäftigt zu werden, da die Wünsche des Klägers bei der Zuweisung der Stelle berücksichtigt wurden und der Vertrag weder eine Mindestbeschäftigungsdauer pro Monat noch eine Mindesthöhe der monatlichen Vergütung vorsah.¹⁰

Der Fall endete somit zu Ungunsten des Klägers, der trotz zahlreicher arbeitsrechtlicher Elemente nicht den Schutz des Arbeitsrechts erhielt. Die vorlegenden Gerichte legten dieses Arbeitsverhältnis mit intermediären Merkmalen im Lichte des geltenden Arbeitsrechtssystems aus. Es ist jedoch offensichtlich, dass es sich in dieser Situation im Wesentlichen um einen wirtschaftlich untergeordneten Arbeitnehmer handelte, der von einem einzigen Arbeitgeber abhängig war und dessen Arbeitsverhältnis sowohl die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses als auch eines Auftragsverhältnisses aufwies. Die Elemente des historischen Sachverhalts lassen einen klaren Prozess erkennen, bei dem die Auftraggeber und Kunden die Arbeitnehmer in eine noch schwächere Position bringen, eine Situation, die sie nur dann anzufechten wagen, wenn ihnen der völlige Verlust ihrer Einkommensquelle droht,

⁹ Entscheidend für die Qualifizierung des Arbeitsverhältnisses ist der Wille der Parteien zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Mfv. II. 10.214/2012/5.

¹⁰ Mfv. I. 11.023/2008/2.

da es sich um ihre einzige Lebensgrundlage handelt. Ist die Idee der Vertragsfreiheit wirklich so zu verstehen? Kann man überhaupt von einer faktischen Vertragsfreiheit zwischen wirtschaftlich abhängigen Parteien sprechen? Die vielen ähnlichen Klagen zur Durchsetzung des arbeitsrechtlichen Schutzes zeigen,¹¹ dass diese Menschen gezwungen sind, in eine immer größere Schutzlosigkeit abzudriften, gefangen im Prinzip der zivilrechtlichen Vertragsfreiheit, gegen die sie nur als letztes Mittel die nachträgliche Statusklage zu Hilfe nehmen. Daher ist das letzte und entscheidende Mittel zur Gewährleistung ihres Schutzes, d. h. die Arbeitsklage und ihre Regeln und Praxis, von entscheidender Bedeutung für die gerechte Durchsetzung des Arbeitsrechts.

3. Die Durchsetzung des Arbeitnehmerschutzes und die diesbezüglichen Hindernisse

Wie bereits betont wurde, ist der Eckpfeiler eines flexiblen und sicheren Arbeitsrechts die angemessene Gestaltung der Durchsetzung des Arbeitsrechts. Die wichtigste Plattform für die Durchsetzung des arbeitsrechtlichen Schutzes in Ungarn sind die Arbeitsgerichte. Die Regeln für Arbeitsklagen sind im neuen Gesetz über die Zivilprozessordnung (im Folgenden als „Pp.“ bezeichnet) niedergelegt und in die besonderen Verfahren einbezogen. Das Landgericht als arbeitsrechtliches Gericht fungiert als erste Instanz in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, da ab dem 1. April 2020 die Verwaltungs- und Arbeitsgerichte, die zuvor als Sondergerichte fungierten, abgeschafft wurden und ihre Funktionen von den Landgerichten übernommen wurden, nämlich den Arbeits- und Verwaltungsräten der Landgerichte.¹² Im Rahmen der Vollzugstätigkeit lassen sich eine Reihe materiell- und verfahrensrechtlicher Umstände identifizieren, die sich auf die Durchsetzung des arbeitsrechtlichen Schutzes auf Seiten des ohnehin grundsätzlich gefährdeten Arbeitnehmers auswirken. Diese gilt es zu reflektieren und in den folgenden Zeilen weiter zu erörtern, um sicherzustellen, dass vor dem nächsten Schritt des Gesetzgebers der arbeitsrechtliche Schutz der bereits schutzbedürftigen Arbeiter zumindest auf diese Weise gewährleistet werden kann.

Das Problem der Rechtsdurchsetzung ergibt sich aus der Freiheit, dass Arbeit nicht nur Gegenstand eines Arbeitsvertrags im Sinne des Gesetzes sein kann. Die Gerichte sehen sich daher häufig mit Arbeitsverhältnissen konfrontiert, deren Ein-

¹¹ Siehe SZEKERES Bernadett: *Munkajogon innen, munkaviszonyon túl*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2021. Es ist auch anzumerken, dass diese Fälle nicht immer eine kohärente Rechtsprechung erkennen lassen. Zum Beispiel im Entscheidung Nr. Mfv. II.10.235/2011/4. entschied das Arbeitsgericht völlig konträr zur Entscheidung der Arbeitsaufsichtsbehörde, die das strittige Rechtsverhältnis als Arbeitsverhältnis einstufte, was von der Curia aufgehoben wurde. Die Curia stimmte nicht mit dem Arbeitsgericht, sondern mit der Arbeitsaufsichtsbehörde über den Status des Klägers als Arbeitnehmer überein.

¹² WOPERA Zsuzsa (Hrsg): *Kommentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez*. Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2022, 8. §.

ordnung nicht unproblematisch ist. Es kann ein Widerspruch zwischen der Position der Vertragsparteien und der Position der Behörde, die die Arbeit kontrolliert, bestehen, aber es ist nicht ungewöhnlich, dass die Behörde und das Gericht, das den Fall entscheidet, einander widersprechen oder dass das Gericht der ersten Instanz ein anderes Urteil fällt als das Oberlandesgericht oder der Oberste Gerichtshof im Revisionsverfahren. Dieses Phänomen erhöht die (Rechts-)Unsicherheit und die Verwundbarkeit des Arbeiters erheblich, stellt die Grundpfeiler des Arbeitsrechts in Frage und entfernt das Arbeitsrecht von den Werten, auf denen es beruht. Daraus lässt sich schließen, dass der Arbeiter, der um die Durchsetzung des arbeitsrechtlichen Schutzes kämpft, leider nicht auf die übereinstimmenden Ergebnisse der verschiedenen Verfahren zählen kann. Wie die oben genannten Fälle zeigen, gibt es häufig Widersprüche zwischen den Gerichten verschiedener Instanzen. Diese Unstimmigkeit dient nicht dem Vertrauen des Arbeiters in die Rechtssicherheit.¹³ Es besteht also ein sehr hohes Maß an Unsicherheit bei der Durchsetzung des Schutzes der Rechte des Arbeiters auf dem Rechtsweg.

An dieser Stelle sollte auch die „menschliche“ Seite des Problems erwähnt werden. Wenn ein Arbeiter, der den Kündigungsschutz durchsetzen will, in der ersten Instanz abgewiesen wird, hat er möglicherweise weder die emotionale Motivation noch die finanziellen Mittel, um gegen die Entscheidung der ersten Instanz Berufung einzulegen, auch wenn das Gericht der zweiten Instanz oder in letzter Instanz die Kurie das Arbeitsverhältnis für gültig erklären kann, wie der oben genannte Fall zeigt. Die Situation des prekären Arbeiters wird also durch die häufigen Widersprüche zwischen den Entscheidungen noch prekärer.

Auch aus verfahrensrechtlicher Sicht gibt es einige Punkte, die hervorzuheben sind. Zunächst einmal gibt es eine verfahrensrechtliche Besonderheit, bei der die ungarische Rechtsprechung der deutschen ähnlich ist. Um dies zu verstehen, muss die deutsche Lösung kurz untersucht werden. Das deutsche Recht hat eine Kategorie von prekären Arbeitern mit einem Zwischenstatus entwickelt: den Status der arbeitnehmerähnlichen Personen. Diese Personen sind zwar nicht durch einen Arbeitsvertrag abgesichert, verrichten aber im Rahmen einer anderen vertraglichen Vereinbarung Arbeiten für eine kleine Anzahl von Kunden in wirtschaftlicher Abhängigkeit. Eine weitere *differentia specifica* dieses Status ist das Vorhandensein eines Bedürfnisses nach sozialem Schutz. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts wird die persönliche Abhängigkeit dieser Personen durch das Merkmal der wirtschaftlichen Abhängigkeit ersetzt.¹⁴ Dieser besondere, dritte Status kann gege-

¹³ In der oben kurz zitierten neuen Entscheidung hat der Oberste Gerichtshof schließlich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses anerkannt und damit dem Inhalt der Entscheidungen der ersten und zweiten Instanz widersprochen. (BH2020. 373.).

¹⁴ Lea FREY: *Arbeitnehmerähnliche Personen in der Betriebsverfassung unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsschutzrechts*. Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main, 2014, 6. Für eine detaillierte Analyse der wirtschaftlichen und persönlichen Abhängigkeit siehe REINHARDT: *op. cit.* 142.

ben sein, wenn der Arbeiter für mehrere Kunden arbeitet, aber die Arbeit für einen von ihnen überwiegt und das daraus resultierende Einkommen den größten Teil des Lebensunterhalts des Arbeiters ausmacht. Darüber hinaus muss diese wirtschaftlich abhängige Person auf der Grundlage einer umfassenden sozialen Bewertung ihrer Situation ein ähnliches Schutzbedürfnis haben wie der Arbeitnehmer.¹⁵ Im deutschen Ansatz ist dieser Status auch durch Heterogenität gekennzeichnet, da er verschiedene Arten von Rechtsverhältnissen und Arbeiter in verschiedenen Tätigkeitsbereichen umfasst. Hervorzuheben ist, dass die Regelung dieses heterogenen Status seine hundertjährigen Wurzeln im deutschen Recht hat und von einem gut entwickelten System von Rechtsfolgen umgeben ist. Ein Element davon hat eine prozessuale Dimension, da die Arbeitsgerichte für arbeitsrechtliche Streitigkeiten zuständig sind, die sich aus dem zivilrechtlichen Verhältnis dieser arbeitnehmerähnlichen Personen ergeben, auch wenn diese Personen keine Arbeitnehmer sind.¹⁶ Diese Tatsache hat in der deutschen Rechtsprechung natürlich zu heftigen Diskussionen geführt. Nach Ansicht von Neuvians und Frantzioc bringt die Begründung der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte, da sie eine verfahrensrechtliche Dimension hat, keinen materiellrechtlichen Vorteil mit sich,¹⁷ dennoch betonen viele diese Rechtsfolge als die wichtigste des arbeitsrechtlichen Schutzsystems für die arbeitnehmerähnlichen Personen.¹⁸ Debald zufolge ist diese Rechtsfolge wichtig, weil sie sicherstellt, dass ein Richter, der sich im Arbeits- und Sozialrecht auskennt und für diese Werte sensibilisiert ist, über ihre Fälle entscheidet.¹⁹ Interessanterweise findet sich diese Ansicht auch in der ungarischen Rechtsprechung, auch wenn sie nicht ausdrücklich in der Gesetzgebung erwähnt wird. Im Jahr 2012 hat sich das Oberlandesgericht in einem Fall, in dem es um die Einstufung eines Arbeitsverhältnisses ging, in diesem Sinne geäußert. In diesem Fall beantragte eine Person, die nicht in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt war, beim Gericht die Einstufung des Rechtsverhältnisses als Arbeitsverhältnis. In dem Verfahren führte das Gericht aus, dass zwar kein Arbeitsverhältnis vorliege und die Arbeit daher auf einem zivilrechtlichen Verhältnis beruhe, der Gegenstand der Klage aber ein auf eine arbeitsrechtliche Bestimmung gestützter Anspruch sei, für den angesichts der spezifischen Elemente des Arbeitsrechts kein anderes Gericht zuständig gewesen wäre.²⁰ Aus diesem Satz lässt sich schließen, dass die Tendenz zu ungarischen

¹⁵ Friderike SCHWARZBERG: *Arbeitnehmerähnliche Beschäftigung als „dritter Weg“ ein Berufsleben lang*. Peter Lang Verlag, Farnfurt am Main, 2008, 72.

¹⁶ Siehe inter alia: Nicole NEUVIANS: *Die arbeitnehmerähnliche Person*. Duncker & Humblot, Berlin, 2002, 95. Wolfdieter KÜTTNER – Jürgen RÖLLER: *Personalbuch 2016*. Verlag C.H. Beck, München, 2016, 215. Dirk DEBALD: *Scheinselbständige – Verbraucher im Sinne des § 13 BGB?* Logos Verlag, Berlin, 2005, 139.

¹⁷ NEUVIANS: op. cit. 95.

¹⁸ KÜTTNER – RÖLLER: op. cit. 215.

¹⁹ DEBALD: op. cit. 139.

²⁰ Mfv. II. 10.2014/2012/5.

Zwischenformen der Arbeit (die, solange wir nur in einem binären System von Arbeitnehmern und Selbstständigen denken, schwer zu kategorisieren sind) aufgrund des besonderen Bedarfs an arbeitsrechtlichem Schutz zu erwarten ist. Diese Entwicklung kann von Bedeutung sein, da, wie deutsche Experten und der deutsche Gesetzgeber erkannt haben, diese Möglichkeit wirtschaftlich untergeordnete Arbeiter näher an den arbeitsrechtlichen Schutz heranführen kann.

Bei der Bewertung des verfahrensrechtlichen Rahmens müssen wir angesichts der überragenden Bedeutung der Tendenzen in der Rechtsprechung auch die Auswirkungen der Neukodifizierung berücksichtigen. Nach Ansicht von Pribula hat die neue Zivilprozessordnung die Rechtsauslegung durch die Justiz beeinflusst, da die neue Verfahrensordnung scheinbar strengere Erwartungen an die Parteien stellt als die vorherige. Wichtig ist, dass eine zu strenge Auslegung der Vorschriften zu der unbeabsichtigten Folge führt, dass Streitigkeiten nicht vor die Gerichte gebracht werden.²¹ Gegen diesen Trend wurde ein Korrekturmechanismus eingeleitet und eine Reihe von Entschliefungen verabschiedet,²² So hat auch die Justizverwaltung versucht, im Lichte der neuen Verfahrensregeln zu einem gerechteren Verfahren überzugehen.

Die Aufzählung dieser zahlreichen Verfahrenshindernisse verdeutlicht die komplexe und schwierige Situation eines Arbeiters, der sich in einer schwachen Position befindet, um Rechtsschutz zu erhalten. Gleichzeitig muss aber auch die Kehrseite der Medaille erwähnt werden, nämlich die Tatsache, dass der Gesetzgeber auch versucht, der schwächeren Partei, die den gefährdeten Arbeiter im Verfahren unterstützen kann, durch das Prozessrecht ein Stück weit zu helfen. Die Vorschriften für Rechtsstreitigkeiten im Bereich des Arbeitsrechts sind günstiger als die allgemeinen Vorschriften des Verfahrensrechts, beispielsweise was die Fristen für Rechtsstreitigkeiten betrifft. Die Bedeutung des Themas zeigt sich auch darin, dass das erstinstanzliche Verfahren nicht in die Zuständigkeit des Bezirksgerichts, sondern in besonderer Weise in die Zuständigkeit des Landgerichts fällt. Die Vorschriften über die Zuständigkeit und die Befugnisse bei der Durchsetzung von Ansprüchen sind daher günstiger als im ordentlichen Verfahren. Auch die Vorschriften über die Rechtsvertretung wurden für den Arbeitnehmer erleichtert, wobei allerdings hinzu-zufügen ist, dass die Funktion der Gewerkschaft, den Arbeitnehmer in einem Verfahren zur Feststellung eines Arbeitsverhältnisses zu verteidigen, nicht ausgeübt werden kann, da die Gewerkschaft nur berechtigt ist, den angeschlossenen Arbeitnehmer vor Gericht zu vertreten,²³ im Verfahren zur Bestimmung des Arbeitnehmerstatus²⁴ kann jedoch nicht von einem Arbeitnehmer gesprochen werden, der

²¹ PRIBULA László: A polgári perrendtartás alkalmazásának gyakorlati tapasztalatai a bíróságok szemszögéből. *Miskolci Jogi Szemle* 2021/5., 458–469.

²² Siehe: PRIBULA: op. cit. 460.

²³ Arbeitsgesetzbuch, 272. § (7).

²⁴ Das deutsche Recht bezeichnet Streitigkeiten über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses als Statusstreitigkeiten. Hintergrund eines Statusstreits war in der Regel, dass das

Mitglied einer Gewerkschaft sein muss, so dass diese Regel zum Schutz der schwächeren Partei nicht geltend gemacht werden kann.

Schlussfolgerungen

Die Situation der prekären Arbeiter, der wirtschaftlich gefährdeten Selbstständigen, ist ein ständiges Anliegen der Arbeitsrechtsgemeinschaft in Ungarn und im Ausland sowie in der Europäischen Union. Der Schwerpunkt der diesbezüglichen Forschung liegt hauptsächlich auf materiellrechtlichen Fragen, obwohl die letzte Waffe im Kampf gegen die Gefährdung der Arbeitnehmer der Einsatz von Rechtsstreitigkeiten ist, und daher sind dessen Regeln und Praxis für diese gefährdete Gruppe von Arbeitern von größter Bedeutung. Die Rechtsprechung und ihre Fragilität in Bezug auf diese Statusklagen wurde bereits untersucht. Daher war es notwendig zu untersuchen, was die gerichtliche Praxis beeinflusst und welche Faktoren ein so hohes Maß an Unsicherheit in den entsprechenden Fällen verursachen. Hier ist eine Reihe von Faktoren zu nennen. Es ist auch wichtig, die Gesetzgebung und die Durchsetzung des Arbeitsrechts auf diese Umstände aufmerksam zu machen, um die Anfälligkeit zu verringern, da beide Seiten, wenn sie gemeinsam und gleichzeitig handeln, den gefährdeten selbständigen Arbeitern, die sich ohnehin schon in einer schwierigen Situation befinden, nur garantieren können, dass ihr Kampf um die Durchsetzung des arbeitsrechtlichen Schutzes und dessen Ausgang nicht allein vom Ausmaß der arbeitsrechtlichen Streitigkeiten und davon abhängt, ob das einschlägige Verfahrenssystem weiter in Anspruch genommen wird oder nicht. Leider macht die oben dargestellte Unsicherheit deutlich, dass das ungarische Arbeitsrecht dem Arbeiter einen erschreckend veralteten Rechtsrahmen bietet, da es keine dritte Kategorie gibt und der Schutz des Arbeitsrechts nicht flexibel genug ist. Die gerichtliche Praxis kann diese Lücke nicht schließen, wie die oben genannten Fälle zeigen. Die nationalen arbeitsrechtlichen Subjektkategorien müssen umgestaltet werden, um sicherzustellen, dass wirtschaftlich untergeordnete Arbeiter, ob Plattformarbeiter oder nicht-digitale Arbeiter, ihren rechtmäßigen Platz im arbeitsrechtlichen Schutzsystem einnehmen.

Rechtsverhältnis des Arbeiters mit dem Auftraggeber beendet wurde und der Arbeiter sich daraufhin mangels anderer Möglichkeiten an die Gerichte wandte, um seinen Status vom Freiberufler oder Selbstständigen zum Arbeitnehmer umzudeuten. Dieses Phänomen wird als „Kampf um die Arbeitnehmereigenschaft“ bezeichnet und kann indirekt mit dem ungarischen Kampf um verdeckte Arbeitsverträge verglichen werden. In erfolgreichen Statusklagen wurde eine Person mit dem Status eines faktischen Arbeitnehmers vom Gericht als Arbeitnehmer eingestuft, und dieses Phänomen war laut Wank eine Möglichkeit, den arbeitsrechtlichen Schutz auf die Selbständigkeit auszuweiten, obwohl vermutlich kein verschleiertes Arbeitsverhältnis, sondern ein Zwischenarbeitsverhältnis vorlag. Siehe: SCHWARZBERG: op. cit. 111. Rolf WANK: *Arbeitnehmer und Selbständige*. Beck, München, 1988, 245.

Literatur

- [1] Dirk DEBALD: *Scheinselbständige – Verbraucher im Sinne des § 13 BGB?* Logos Verlag, Berlin, 2005.
- [2] Lea FREY: *Arbeitnehmerähnliche Personen in der Betriebsverfassung unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsschutzrechts.* Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main, 2014.
- [3] KISS György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny* 2013/1., 1–14.
- [4] Nóra JAKAB – Hilda TÓTH: Robotics and law: The links between robotics and labor law, in particular the legal personality of employees. *Lex et Scientia* 2021/2., 60–75.
- [5] Wolfdieter KÜTTNER – Jürgen RÖLLER: *Personalbuch 2016.* Verlag C.H. Beck, München, 2016.
- [6] MÉLYPATAKI Gábor – MÁTÉ Dávid Adrián – RICZU Zsófia: A munka fogalmának alapvető kérdései a digitalizálódás tükrében. *Miskolci Jogi Szemle* 2022/2., 272–280.
- [7] *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies.* [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf), 13. Februar 2023, 115–116.
- [8] PRIBULA László: A polgári perrendtartás alkalmazásának gyakorlati tapasztalatai a bíróságok szemszögéből. *Miskolci Jogi Szemle* 2021/5., 458–469.
- [9] PRUGBERGER Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog* 2014/2., 65–71.
- [10] Christoph REINHARDT: *Das Phänomen der Arbeitnehmerähnlichkeit.* Verlag Dr. Kovac, Hamburg, 2013.
- [11] Nicole NEUVIANS: *Die arbeitnehmerähnliche Person.* Duncker & Humblot, Berlin, 2002.
- [12] Friderike Schwarzberg: *Arbeitnehmerähnliche Beschäftigung als „dritter Weg“ ein Berufsleben lang.* Peter Lang Verlag, Farnkfurt am Main, 2008.
- [13] Szekeres Bernadett: *Munkajogon innen, munkaviszonyon túl.* Bíbor Kiadó, Miskolc, 2021.
- [14] Ana Xavier – Federico Lucidy: *Law enforcement: a forgotten determinant of labour law impact.* <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2481&furtherNews=yes> 13. Februar 2023.
- [15] *Unió szabályok a platformalapú munkavégzésről.* <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/platform-work-eu/>, 13. Februar 2023.

- [16] Rolf Wank: *Arbeitnehmer und Selbständige*. Beck, München, 1988.
- [17] Wopera Zsuzsa (Hrsg.): *Kommentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez*. Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2022.

Entscheidungen

- [18] BH2020. 373.
- [19] Mfv. I. 11.023/2008/2.
- [20] Mfv. II. 10.214/2012/5.
- [21] Mfv. II.10.235/2011/4.
- [22] Gf. 13. 40.322/2011/11.