

Színlelt és alaki hibás szerződések a munkajogban^[1]

I. BEVEZETÉS

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.) tiltja a színlelt szerződések létrehozását. Ezért a színlelt szerződés semmis, ha pedig más megállapodást leplez, akkor azt a leplezett megállapodás alapján kell minősíteni.^[2] Színlelt az a szerződés, amelyben a nyilatkozatban kifejezett akarat eltér a felek valódi akaratától. Tehát ha a felek azért kívánnak egy megbízási jogviszonyt létrehozni, hogy a munkaviszonnyal járó terheket csökkentsék, akkor az egy leplezett megállapodás lesz, mivel a felek eredeti akarata munkaviszony létrehozására irányult, azonban a nyilatkozatuk eltér valódi akaratuktól, és a munkaviszony helyett egy megbízási jogviszonyt kívánnak létrehozni.

Mivel a szerződéseket nem elnevezésük, hanem valóságos tartalmuk szerint kell megítélni, így a szerződés jogi minősítése során, a szerződés elnevezésétől függetlenül az eset összes körülményeire – különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásai, a szerződés megkötésekor és a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a munkáltatói és munkavállalói jogokra és kötelezettségekre – tekintettel kell megítélni és megállapítani, nem pedig a szerződés elnevezéséből és az abban használt jogi szóhasználatból.^[3] Tehát ha a felek valójában munkaviszonyt kívántak létrehozni, azonban azt megbízási szerződés formájában kívánták leplezni, akkor jelentéktelen az, hogy a szerződést megbízási szerződésnek és a felek magukat megbízónak és megbízottnak nevezik, hiszen a szerződés tartalma és a felek eredeti akaratuk nem egy megbízási szerződés létrehozására irányult.^[4]

A fentiek alapján semmisnek kell tekinteni azt a munkaviszonyt is, melyet a felek pusztán annak érdekében hoznak létre, hogy a munkavállaló biztosítási jogviszonyt szerezzen, és a munkaszerződés megkötése sosem irányult arra, hogy a munkavállaló a munkáltatónak dolgozzon.

[1] Köszönetemet fejezem ki Fodor T. Gábornak, Kun Attilának és Mészáros Katalin Évának, akikkel közös kutatásunk és az az alapján megjelent szakkönyv eredményeit tartalmazza a cikk (ld. Ferencz et al., 2016).

[2] Mt. 27. § (2) bek.

[3] Kenderes, 2007, 129.

[4] BH2002. 504.; BH2003. 432.; EBH2002. 677.

Annak megítélése, hogy hol húzódik a határ a megbízás (vagy más polgári szerződés) és a munkaviszony között, a gyakorlatban sem egységes, hiszen mindig az adott eset sajátosságainak fényében lehet csak azt eldönteni. Vannak azonban bizonyos jellegadó ismérvek, amelyek kifejezetten munkaviszonyra utalnak. Ezek azok az úgynevezett minősítő jegyek, amelyeket – jogvita vagy ellenőrzés során – a bíróság vagy a hatóság is vizsgál.^[5] A munkavégzésre irányuló, a polgári jog körébe tartozó jogviszonyok és a munkaviszony elhatárolását tehát minden esetben csak egyedi jelleggel, az adott jogviszony tartalmi elemeinek vizsgálatával lehet megállapítani. A munkaviszony minősítése során különbséget teszünk elsődleges minősítő jegyek és másodlagos minősítő jegyek között, melyhez iránymutatást a 7001/2005. (MK. 170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról nyújt. Bár az irányelv az 1992-es Mt. szabályaira utal és jelenleg már nem hatályos, így bírósági vagy hatósági eljárásban közvetlenül kockázatosan hivatkozható, a bírói gyakorlat és a szakirodalom e minősítő jegyeket alkalmazza a jogviszonyok elhatárolása során.

II. ELSŐDLEGES MINŐSÍTŐ JEGYEK

Az elsődleges minősítő jegyek a munkaviszony minősítése szempontjából önmagukban meghatározóak lehetnek, ugyanis hatósági ellenőrzés eredményeképpen való megállapításuk munkaviszony fennállására utal.^[6] Ezek a minősítő jegyek önmagukban, a másodlagos minősítő jegyek nélkül is alátámasztják a munkaviszony létét.^[7]

Elsődleges minősítő jegyek tekintjük a munkavállaló és a munkáltató alá-főlérendeltségi viszonyát, melyet széleskörű munkáltatói irányítási, utasításadási és ellenőrzési jogkör jellemez. Elsődleges minősítő jegy a munkáltató foglalkoztatási és a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége, tehát, ha például a megbízó abban az esetben is juttatásban részesíti a megbízottat, ha nem tud számára megfelelő mennyiségű ellátandó feladatot biztosítani. Elsődleges minősítő jegynek minősül a munkakörként történő feladatmeghatározás is, továbbá a személyes munkavégzési kötelezettség. Általában például egy vállalkozási szerződés esetén a megbízó pusztán a végeredményt kívánja, és nem várja el a vállalkozótól, hogy személyesen végezze a munkát, akár alvállalkozót is igénybe vehet, ezzel szemben azonban a munkaviszonyban a munkavállaló köteles személyesen végezni a munkáját, és nem kérheti meg valamelyik kollégáját, barátját vagy ismerősét, hogy végezze el helyette a munkáltató által adott feladatot.^[8]

[5] Munkajogportal.hu, 2019.

[6] Cséffán, 2012, 139.

[7] Gyulavári, 2013, 35.

[8] Cséffán, 2012, 140.

1. Alá-fölé rendeltségi jogviszony

A munkavállaló a munkáltató szervezeti hierarchiában helyezkedik el, így megállapítható a munkavállaló úgynevezett munkaszervezeti függősége, tehát a munkáltató beosztottjaként, alárendeltjeként végzi munkáját. A munkaviszonyban alá-fölérendeltség jellemző, melyből a munkáltató egyoldalú irányítási és utasításadási joga is következik, azonban ez egyáltalán nem jellemző a polgári jogi viszonyokra, hiszen ott a felek kapcsolatát a mellérendeltség jellemzi.^[9] A felek akarata sem vonhatja ki a munkajog szabályai alól azt a jogviszonyt, mely munkavégzésre jön létre, és melynek legfőbb jellemzője az egyik fél függő jogi helyzete és az alá-fölérendeltség.

2. Foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről és rendelkezésre állási kötelezettség a munkavállaló részéről

A munkáltatót a munkaviszony fennállása alatt foglalkoztatási kötelezettség terheli, ilyen kötelezettség polgári jogviszonyok esetén nem merül fel. A munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége kiterjed arra, hogy a munkavállalót ellássa munkával, megszervezze a munkát, valamint, ha a munkáltató nem tud eleget tenni ennek a kötelezettségnek, akkor annak kockázatát viselve munkabérfizetési kötelezettség terheli.

A munkavállalót pedig rendelkezésre állási kötelezettség terheli. A polgári jogviszonyokban ez a fizikai rendelkezésre állás nem jellemző, hiszen egy vállalkozási szerződés esetében, mely eredménykötelem,^[10] a megbízó csak annyiban érdekelt, hogy az általa megrendelt dolog elkészüljön. Például ha egy szobrászt bízunk meg egy szobor elkészítésével, nem várjuk el tőle, hogy minden reggel nyolc órakor álljon rendelkezésre és kezdjen el vésni, pusztán az eredményt, tehát a kész szobrot várjuk a szerződésben meghatározott határidőre.

3. Személyes munkavégzési kötelezettség

A polgári jogi megbízási és vállalkozási szerződéssel szemben a munkavállaló a munkaviszony teljesítése során nem vehet igénybe maga helyett helyettest vagy alvállalkozót.^[11] Önmagában a személyes munkavégzés fennállása esetén azonban nem állapítható meg teljes bizonyossággal, hogy munkaviszonyról van-e szó, vagy sem. Ennek megállapításához szükség van további minősítő jegyekre, ugyanis akár megbízási, akár vállalkozási szerződés esetén is lehetséges, hogy a szerződésben a megbízó és a vállalkozó személyes mun-

[9] Kiss, 2000, 77.

[10] Jogaszvilag.hu, 2020.

[11] Kardkovács, 2012, 91.

kavégzésre lett kötelezve. Például egy szakmai könyv megírására létrehozott megbízási szerződés esetén a könyv írója nem állíthat maga helyett helyettes, ugyanis a könyv írójának szakmai tapasztalata, tudása nem helyettesíthető, illetve maga a kötelem személyhez tapad. A munkaviszony tartalmi elemeinek, különösen az utasítási jognak és a személyes munkavégzési kötelezettségnek a hiánya kizárja a munkaviszony fennállásának megállapítását.^[12]

4. A tevékenység jellege, munkakörként történő feladatmeghatározás

Munkaviszony esetében az elvégzendő feladatok közvetlenül és konkrétan meg vannak határozva a munkakör és a munkaköri leírás által. A munkavállaló munkaköri feladatai rendszeresen visszatérnek, újra és újra el kell őket végezni.^[13] Például egy titkárnőnek rendszeresen fel kell vennie a telefont, leveleket kell írnia, a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos adatait kell nyilván tartania stb. Tehát olyan feladatokat kell, hogy végezzen, melyek rendszeresek, és – a polgári jogi jogviszonyokkal szemben – nem egy adott ügy konkrét ellátására vagy eredmény létrehozására kapott szerződést, hanem minden feladatot, ami a munkakörébe tartozik, folyamatosan el kell látnia.^[14]

III. MÁSODLAGOS MINŐSÍTŐ JEGYEK

Önmagukban nem feltétlenül meghatározóak a másodlagos minősítő jegyek, sok esetben csak más minősítő jeggel együttesen eredményezik munkaviszony fennállásának megállapíthatóságát.

Másodlagos minősítő jegy az irányítási, utasítási és ellenőrzési jog, a munkaidő meghatározása, a munkavégzés helye, az elvégzett munka díjazása, a munkáltató munkaeszközeinek és nyersanyagainak a használata, a biztonságos és egészséges munkavégzés feltételeinek a biztosítása.^[15]

1. Irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog

A munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni. Azonban ez nem kizárólagos minősítő elem, ugyanis megbízási és vállalkozási szerződés esetén is van a megbízónak és a megrendelőnek utasításadási joga. Továbbá a polgári jogi szerződés esetén is lehetőség van annak ellenőrzésére,

[12] EBH2005. 1236.

[13] Gyulavári, 2013, 39.

[14] Kiss – Berke – Bankó, 2007, 59.

[15] Kardkovács, 2012, 92.

hogyan a megbízott és a vállalkozó az utasítás szerint látja-e el a feladatot. Egy eseti döntés kimondja, hogy színelte az a megbízási szerződés, amely során a megbízó részletes utasítása alapján köteles munkát végezni a megbízott.^[16] Ezzel szemben egy másik eseti döntés azt tartalmazta, hogy a megbízási szerződés nem minősíthető munkaviszonynak abból az okból, hogy a kapott utasítások szerint kell végeznie a feladatokat.^[17]

2. A munkavégzés időtartama, a munkavégzési idő beosztásának meghatározása

Munkaviszony esetén a munkaidő beosztásának a joga a munkáltatót illeti meg. Vállalkozási és megbízási szerződés esetében kizárólag az elvégzendő munka határideje vagy részhatárideje állapítható meg, a napi munkavégzés megszervezésére azonban nem terjed ki a megbízó, megrendelő joga.^[18] Azonban lehetséges, hogy a megbízott csak egy bizonyos időpontban tudja ellátni a megbízási szerződéssel ráruházott feladatot, mint például egy színházi előadás vagy bírósági tárgyaláson való képviselő, azonban önmagában a munkaidő kikötése és meghatározása nem meghatározó minősítő jegy. A munkavállaló munkarendje is lehet kötetlen, attól a felek között létrejött jogviszony még munkaviszonynak minősül a többi minősítő jegy alapján.

A Kúria egy eseti határozata kimondja, hogy a jogviszonyok elhatárolása a legfőbb eltérő tartalmi elemek alapján végezhető el, nem pedig azok esetleges hasonlósága alapján, így nem minden esetben megfelelő a szerződéses szabadságra való hivatkozás. A perbeli tényállás alábbi elemei alapozták meg a munkaviszonnyá minősítést. Felperes több esetben is túlmunkát végzett, és ilyen esetekben alperes kompenzáló pihenőidőt biztosított számára, a munkavégzést az alperes határozta meg teljeskörűen, így a felperes munkaidejét, munkavégzését és a munkavégzés helyét. Továbbá felperes számára nem hivatalos munkaköri leírást is készítettek, melyet pusztán azért nem közöltek felperessel, mert úgy érezték, nem lenne jogszerű.^[19]

3. A munkavégzés helye

A munkavállaló a munkáltató által előírt helyen köteles munkát végezni és rendelkezésre állni. Polgári jogi szerződés teljesítése esetén a megbízott vagy a vállalkozó a feladat teljesítésének a helyét általában maga választja ki, vagy a munkavégzési hely a feladat ellátásához igazodik. Például egy bírósági eljárás

[16] BH1997. 99.

[17] BH1992. 736.

[18] Békés Megyei Bíróság 2.P.20.773/2001/10.

[19] BH2006. 92.

vitelére megbízott ügyvéd munkavégzési helye részben a bírósági tárgyalóterem lesz. Tehát lehetséges, hogy bizonyos polgári jogi megbízások is helyhez kötöttek.

4. Az elvégzett munka díjazása

A munkaviszony alapja a munkaszerződés. A munkaviszony – jogilag és gyakorlatilag is – a munkavállaló és leendő munkaadója közötti közös akaratnyilatkozattal, a foglalkoztatásra irányuló megállapodással jön létre. A munkaszerződésnek a vonatkozó jogszabályi rendelkezés alapján elmaradhatatlan tartalmi eleme a munkáltató és a munkavállaló alapbérre vonatkozó megállapodása.^[20]

Habár a munkáltató rendszeres díjazásban^[21] részesíti a munkavállalót az elvégzett munka ellenértékeként, azonban ez sem értékelhető kizárólagos minősítő jegyként, mivel egy tartós megbízás esetén is lehetséges, hogy a megbízó a feladat ellátásáért rendszeresen díjat fizet a megbízottnak. Akár a vállalkozó is kérheti úgy az előlegeket a megrendelőtől, hogy az havonta fizessen, azonban ha a munkavégzésre jellemző egyéb meghatározó minősítő jegyek nem állapíthatók meg, akkor nem minősíthető a felek közötti jogviszony pusztán a rendszeres díjfizetés miatt munkaviszonynak.^[22]

5. A munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyagainak felhasználása

A munkaviszonyra jellemző, hogy a munkavállaló a munkáltató munkaeszközeit és nyersanyagait használja, míg polgári jogi szerződések teljesítése esetén ritka, amikor a megbízott vagy a vállalkozó nem a saját eszközét vagy nyersanyagát használja a teljesítés során. Lehetséges az is, hogy a munkavállaló saját eszközével, nyersanyagaival dolgozik, azonban ebben az esetben a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszony teljesítésével kapcsolatban felmerült indokolt költségeit [Mt. 51. § (2) bek.]. Előfordulhat azonban egy vállalkozási szerződés esetén is, hogy a megrendelő a bútort abból a fából kéri elkészíteni, amit ő maga rendelt. A Kúria egy eseti határozata szerint önmagában abból a tényből, hogy a felek a közös megegyezéssel megszüntetett munkaviszonyt követően vállalkozási szerződést kötöttek, további tényállási elemek hiánya nélkül nem állapítható meg a színlelt szerződés.^[23] A perbeli esetben további minősítő körülményként merült fel az, hogy felperes a vállalkozási jogviszony alatt is úgy végezte munkáját, mint korábban a munkaviszony alatt, más megrendelőnek nem nyújtott szolgáltatást, a munkavégzést az ügyvezető

[20] Nyerges, 2017, 13.

[21] Kardkovács, 2012, 91.

[22] Lásd még: Nyerges, 2019, 265.

[23] BH2008. 167.

napi utasításainak megfelelően kellett ellátni. Továbbá a munkáltató biztosította a munkába járást, a munkaeszközöket, formaruhát, valamint a munkáltató egyik ügyvezetője végezte a felperes vállalkozásával kapcsolatos számlákat és a könyvelést. Tehát megállapítható, hogy alperes lényegi körülmények változása nélkül foglalkoztatta tovább vállalkozási jogviszonyban, így a felek által kötött vállalkozási szerződés színlelt volt.^[24]

6. Biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása

Munkaviszony esetén a munkáltatót terheli a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek megteremtése. Vállalkozási vagy megbízási szerződés esetén ez a felelősség a megbízottat vagy a vállalkozót terheli. Azonban ez sem kizárólagos minősítő jegy, mivel a polgári jogi szerződésekben kikötött rendelkezésekkel kiköthető, hogy a megrendelőnek vagy a megbízónak kell biztosítania ezeket a feltételeket. Így e minősítő jegyet is a többi minősítő jeggyel együtt kell vizsgálni. A Legfelsőbb Bíróság szerint a felek között munkaviszony jött létre azzal, hogy a jelentős mennyiségű fakitermelésre vállalkozó alperes vezetője kiszállította a felperest a fakitermelés helyszínére, rendelkezésre bocsátotta a motorfűrészt és a védőfelszerelést, valamint elfogadta a felperes fakivágási munkavégzését.^[25]

IV. A MUNKASZERZŐDÉS ÍRÁSBA FOGLALÁSÁNAK ELMARADÁSA

Az Mt. 44. §-a értelmében az írásba foglalás elmaradása a munkaszerződés érvénytelenségét^[26] eredményezi. Ugyanezen paragrafus kimondja, hogy a munkaszerződés – írásbeliségének elmaradása miatti – érvénytelenségére csak a munkavállaló hivatkozhat, viszonylag szűk, a munkába lépést követő harminc napos határidőn belül. Ez az ún. „feltételes érvénytelenség”. Mivel a munkáltató köteles az írásba foglalásról gondoskodni, így logikus, hogy annak elmaradása miatti következményekre – saját felróható magatartása okán – nem hivatkozhat. Ez a formakényszer a munkavállaló érdekét szolgálja, ugyanis a munkáltató például egy szóban kötött munkaszerződés érvénytelenségére hivatkozva nem szüntetheti meg a munkaviszonyt, őt ugyanúgy terhelik a munkaviszonyból eredő kötelezettségek, mintha érvényes munkaszerződést kötöttek volna a felek.^[27] Mindazonáltal utólag gondoskodni kell az írásba foglalásról, ez nem kerülhető el.^[28]

[24] EBH2006. 1438.

[25] BH2003. 264.

[26] Ld. erről általában: Petrovics, 2020, 118-122.

[27] Berke – Kiss, 2013.

[28] Az írásba foglalás elmaradásának munkaügyi ellenőrzési következményeiről lásd: Bankó, 2020, 173-174.

Az egyik lehetséges eset, ha a munkavállaló nem hivatkozik a megadott határidőn belül az érvénytelenségre, akkor a munkaszerződést érvényesen létrejöttnek kell tekinteni, a munkaviszony a felek ráutaló magatartása következtében fennáll. Tehát az írásbeliség elmaradása önmagában nem jelenti a munkaviszony létrejöttének hiányát.^[29] Ekkor a munkaviszonyból eredő jogokra és kötelezettségekre elsődlegesen a munkajogi jogszabályok az irányadók.^[30]

Az írásba foglalás elmaradásának másik lehetséges következménye, ha a munkavállaló határidőn belül hivatkozik az érvénytelenségre, a munkáltató köteles azt haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el. Tehát több lehetséges kimenetele is lehet a munkavállaló általi „megtámadásnak”. Egyik esetben a felek írásba foglalhatják a munkaszerződést, és ezzel elháríthatják az érvénytelenség okát. A másik, ha a munkáltató azonnali hatállyal, haladéktalanul megszünteti a munkaviszonyt, azonban ekkor köteles a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá a végkielégítés szabályaira is tekintettel kell lennie.^[31] Ebbe az esetkörbe sorolható, ha a munkaszerződés nem az írásba foglalás teljes elmaradása miatt érvénytelen, hanem például hiányzik belőle az egyik kötelező tartalmi elem. Fontos hangsúlyozni, hogy ettől a munkaviszony létrejön,^[32] de maga a munkaszerződés érvénytelen, tehát a jogi helyzet lényegében azonos azzal, mintha a felek nem kötöttek volna írásban semmilyen munkaszerződést.

A munkaszerződés írásba foglalásának elmaradása nemcsak ugyanazon felek első munkaviszonyra lépésénél jöhet szóba. Felmerülhet e rendelkezés alkalmazása akkor is, ha határozott idejű munkaszerződést köt a munkáltató a munkavállalóval, azonban a határozott időtartam lejártá után tovább foglalkoztatja a munkavállalót, új munkaszerződés megkötése (vagy még a megszűnés előtt a határozott idejű munkaszerződés módosítása) nélkül. A jelenleg hatályos Mt. miniszteri indokolása szakított az 1992-es Mt. szerinti gyakorlattal,^[33] és úgy rendelkezik, hogy ha a munkavállaló a határozott időre létesített munkaviszony megszűnése után továbbra is munkát végez, a felek között érvénytelen munkaszerződés áll fenn. Ennek megfelelően, a miniszteri indoklás alapján a 29. § szerinti érvénytelenségi rendelkezéseket kell alkalmazni. A munkajogászok többsége ugyanakkor nem ért egyet a Miniszteri Indoklásban foglaltakkal, az ugyanis a törvény szövegéből nem következik. A többségi álláspont szerint a fenti „30 napos” szabály aggálytalanul alkalmazható a határozott idejű munkaviszony lejártát követő továbbfoglalkoztatásra is,

[29] BH1997. 152.

[30] EBH2000. 353.

[31] Jogaszvilag.hu, 2020.

[32] Vö. Petrovics, 2014, 91.

[33] BH1995. 252.; EBH2000. 242.; EBH2005. 1339.

ugyanis ebben az esetben ugyanúgy elmaradt az új munkaszerződés írásba foglalása, melyre ha a munkavállaló nem hivatkozik harminc napon belül, akkor a munkaviszony fennáll, de legalábbis vizsgálандó a felek erre irányuló akarata.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bankó Zoltán (2020): A munkajogviszony létesítése és kezdete. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest.
- Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kiss György (2007): *A munkajogi jogalkotás eszközei és lehetőségei a foglalkoztatás rugalmasságának alakításában*. OFA-PTE, Budapest
- Berke Gyula – Kiss György (szerk.) (2013): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer Kiadó, Budapest.
- Bodnár Lilla: A munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolása. (Elérhető: <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-munkavegzesre-iranyulo-jogviszonyok-elhatarolasa/>. Letöltés ideje: 2020. 08. 31.).
- Cséffán József (2012): *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvény-szervező Kft., Szeged.
- Ferencz Jácint – Fodor T. Gábor – Kun Attila – Mészáros Katalin Éva (2016): *A munkaviszony létesítése*. Wolters Kluwer, Budapest.
- Gyulavári Tamás (szerk.) (2013): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- Kardkovács Kolos (szerk.) (2012): *Az új Munka Törvénykönyvének Magyarázata*. HVG-ORAC Kiadó, Budapest.
- Kenderes György (2007): *A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai*. PhD-értekezés, Miskolc.
- Kiss György (2000): *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán (2008): *A munkajogi jogalkotás eszközei és lehetőségei a foglalkoztatás rugalmasságának alakításában*. Justis, Pécs.
- Kovács Szabolcs: Munkaviszony létesítése és megszüntetése írásba foglalás nélkül. (Elérhető: <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/munkaviszony-letesitese-es-megszuntetese-irasba-foglalas-nelkul/>. Letöltés ideje: 2020. 08. 31.).
- Munkajogportal.hu: A megbízási szerződés is keletkeztethet munkaviszonyt? (Elérhető: <https://munkajogportal.hu/a-megbizasi-szerzodes-is-keletkeztethet-munkaviszonyt/>. Letöltés ideje: 2020. 08. 31.).
- Nyerges Éva (2019): Premizált munkavégzés: teljesítményösztönzés és megtartás. Az alapbéren felüli bérelemek szerepe és jogi keretei. In: XIV. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója (2019).
- Nyerges Éva (2017): *A munkabér műbenléte és funkciói. A XIV. PhD. - Konferencia előadásai (Budapest, 2017. április 06.)*. Kiadja a Professzorok az Európai Magyarországiért Egyesület.
- Petrovics Zoltán (2020): A munkajogi jognyilatkozatok. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest. (Elérhető: https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/15221/web_PDF_ATMA_Munkajog.pdf?sequence=1. Letöltés ideje: 2020. augusztus 28.).
- Petrovics Zoltán (2014): A munkaviszony dinamikája. In: Halmos Szilvia – Petrovics Zoltán: *Munkajog*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Közigazgatás-tudományi Kar, Budapest.



•
Lamm Vanda, a Magyar Tudományos Akadémia alelnöke, alapító.