

MISKOLCI EGYETEM  
ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR  
DEÁK FERENC ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI DOKTORI ISKOLA

dr. Szekeres Bernadett

**Munkajogon innen – munkaviszonyon túl**  
**A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme**  
A doktori értekezés tézisei

Miskolc

2018

## I A kutatás alapjai, a kitűzött kutatási feladat

A kutatás során a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi védelmével kívántam foglalkozni. A kutatás során az a kérdés lebegett a szemem előtt, hogy meddig terjedhet ki a munkavégzői munkajogi védelem? A munkavállalóig, vagy azon túl is értékelhető? Emiatt a kutatási alapkérdésem az volt, hogy kell-e, és ha igen, hogyan kell a magyar jogalkotásnak szabályoznia és munkajogi védelem alá vonnia a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást?

E kérdéseket azért tehetjük fel, mert a magyar jogalkotó döntés előtt áll. A munkajogi védelmet Magyarországon eddig alapvetően a munkaviszonyban állók számára garantálta a jogalkotó. A munkaviszonyt, a munkavállalói státuszt meghatározott elemek mentén kerítették el a többi munkavégzési formától. Ezen szigorú elhatárolás mára vesztett indokoltságából, köszönhetően a kialakult új munkavégzési struktúráknak. Mindezért indokolt vizsgálnunk a legújabb foglalkoztatási problémákat, kiemelten a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást és annak munkajogi védelmi lehetőségeit.

## II A kutatás módszertana

A probléma vizsgálatának módszerei között többet sorolhatok. A probléma feltárása során a meglévő szakirodalmak feldolgozása hangsúlyos feladat. A változó munkavégzéssel, a gazdaságilag függő önfoglalkoztatással a magyar szakértők egy része elkezdett foglalkozni, amely forrásokat törekedtem minél komplexebben feldolgozni. A magyar munkajogtudományi szakirodalomban egy, a témával más aspektusból foglalkozó monográfia született Gyulavári Tamás tollából, valamint több fontos cikket is sorolhatok többek között Kiss György, Prugberger Tamás, Jakab Nóra szerzőktől. A probléma kutatói, köztük az én célom is az, hogy az egyes területek feldolgozásával bebizonyítsam, a probléma igenis létező és nagy horderejű jelenség. Ezt a feladatot nem csak a meglévő szakirodalmak feldolgozása által szeretném teljesíteni, hanem egyrészt primer kutatással, másrészt nemzetközi jog-összehasonlítással. A primer kutatás egyrészt megjelenik a magyar Munka Törvénykönyve Tervezetében megjelölt fogalmi kialakítás részletes vizsgálatában, másrészt a magyar bírói gyakorlat újító szemléletű vizsgálatában, harmadrészt a legfrissebb uniós dokumentumok bemutatásában, értékelésében. A nemzetközi vetületű kutatás főként a német jog megoldásának részletes vizsgálatában ölt testet, melynek célja egy kialakult, nem hibátlan, de bizonyos kérdésekben effektívnek és reformnak tekinthető megoldás szinte teljes bemutatása, valamint azok értelmezése. Emellett

az Európai Unió legfrissebb, jelenleg uralkodó nézőpontjának bemutatását tűztem célul. A változásokat, az atipikus foglalkoztatást több szempontból is megközelíthetjük, így például szociológiai nézőpontból vagy közpolitikai megközelítésből. Jelen kutatás nem törekszik a nézőpontok teljes kimerítésére, hanem inkább egy szegmensen belül marad, a jogtudomány, azon belül is a munkajog szemszögéből vizsgálja a változó munkavégzés, ezen belül a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás jelenségét.

### III A dolgozat pillérei, tartalmi elemei, hipotézisei, illetve a kutatás eredményei

A kutatásra ösztönző, a dolgozat egészét meghatározó alapkérdésem az, hogy *kell-e, és ha igen, hogyan kell a magyar jogalkotásnak szabályoznia és munkajogi védelem alá vonnia a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást?* A kutatásom során a következő két hipotézist kívánom megvizsgálni:

1. A magyar jogalkotónak a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást szabályoznia kellene, munkajogi védelem alá kellene vonnia e réteget. Hipotézisem szerint indokolt lenne a munkajogi védelem kiterjesztése, hiszen a magyar jogalkotót külső és belső kényszer is sürgeti e lépésre. Emiatt a magyar jogalkotónak is cselekednie szükséges.

2. A második hipotézisem az alapkérdésemben feltett „hogyan” kérdőszóhoz kapcsolódik. Feltételezem, hogy a magyar tervezetben megjelenő megoldás nem szabályozta volna vitát nem tűrő módon a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket a köztes kategória létrehozásával. A munkajogi védelmi intézmények kiterjesztésére a német megoldás segítséget nyújthat a magyar jogalkotónak. Ugyanakkor nem lehet a német megoldásból mindent, módosítás nélkül átvenni, hanem az egyes munkajogi intézményeket a német példa szerint a magyar jogi környezetben kellene vizsgálni. Feltételezem továbbá, hogy a magyar jogalkotónak egyedül a munkajogi lehetőségekben kellene gondolkodnia, mivel a kötelmi jogi eszközök nem tűnnek alkalmasnak a vizsgált munkavégzői réteg védelmére.

Ezen hipotézisek megerősítésére vagy elvetésére a következő tartalmi pillérekben vizsgáltam.

Tágabb aspektusból a szűkebb megközelítés felé haladtam, kezdve a munkajogi védelem szociális alapjogi megalapozásával, uniós és nemzeti szinten vizsgálva a kérdést. Mindkét szintű kutatás megalapozta, hogy a munkavégzőknek járó szociális védelem nem csak

a szociális biztonsági ellátásokat jelenti, hanem magában foglalja a munkajogi védelem kiterjesztését is. Ezért, az alapjogi felütéssel kapcsolatos hipotézisemet úgy vélem, alátámasztottam, azaz, *hogy mind az Európai Unióban, mind hazánkban a szociális jogokból levezethető a munkajogi védelem és annak kiterjesztése a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre is.*

A szociális jogi alapvetés, mint a védelem tág kontextusa után a probléma bemutatására van szükség. Megállapítottuk, hogy a munka világának legutóbbi fejleményei közé tartozik, hogy bekövetkeztek a gazdaság szerkezeti változásai, így például ágazati változások, a kisvállalatok arányának növekedése, a kényszervállalkozók megjelenése. A munkáltatók között kialakult a védelmi szint csökkentésére vonatkozó igény, így például több országban is –többek között Magyarországon is- egyre több önfoglalkoztató státuszú személlyel kötöttek szerződést, elkerülve a munkajogot és az azzal járó költséges védelmet. Ennek célja a költségcsökkentés mellett a munkaerőpiac szabályozásának rugalmasabbá tétele volt. A jelenséget egyébként nem csak a nemzeti szakértők, de az Európai Unió is észlelte. A magyar jogalkotónak is döntenie kell, hogy a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók munkajogi védelmét meg kívánja-e oldani, és ha igen, hogyan.

A megoldás nem elodázható, amelyet a második fejezet második pontjában számadatokkal is példáztam. Kiemelkedő jelentőségű, hogy az összes uniós tagállam adatait nézve a teljes munkavégzői állomány 10 %-át adják azok az önfoglalkoztatók, akik beosztott nélkül dolgoznak. Az adatok ugyan nem jelzik, hogy ennek hány százaléka gazdaságilag függő, azonban az egyik általában elismert feltételt a gazdasági függőséghez, azaz az alkalmazottak hiányát a vizsgált munkavégzők egytizedében biztosan megtaláljuk. Ezen kutatások alátámasztották azt a kutatási feltevésemet, amely az első hipotézisemet támasztja alá, azaz, *hogy a jelenség, a változó munkavégzői státuszok megjelenése felett nem lehet szemet hunyni, hiszen a teljes munkaerő-piacot jelentősen érintő problémát jelent. Ezért a magyar jogalkotónak is kell szabályoznia azt, munkajogi védelmi szempontból is.*

Mindezen adatok alapján tagadhatatlan, hogy létrejött a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriája. A különböző szerzők különböző definíciókkal látták el e kategóriát. Összegezve kijelenthetjük, hogy ezen személyek döntően személyesen, folyamatosan végzik a munkájukat, főként egy ügyfélnek, a jogviszony valamilyen legális jogviszony, és ebből a munkavégzési kapcsolatból származik a munkavégző megélhetésének döntő része. Őket az különíti el markánsan a munkavállalótól, hogy nem jelenik meg az alárendeltség a jogviszonyban, emiatt nem is minősül jogviszonyuk

munkaviszonynak, inkább átmenetet képeznek a munkaviszonyok és a tényleges önfoglalkoztatás között.

Megállapíthattuk, hogy a problémával az egyes tagállamok másként birkóztak meg. A legtöbb tagállamban újraszabályozás történt, két stratégia mentén. Az *egyik* egy olyan *újraszabályozó* stratégia, amely a munkajogi szabályozás alkalmazási körét terjeszti ki az elismert szürke zónára. Ennek során a munkajogi szabályozást igyekeztek minél több új megállapodási formára kiterjeszteni. Ehhez tartozónak tekinthetjük kutatásomban részletesen vizsgált német rendszert is, ahol a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási formákra is kiterjed bizonyos szintű munkajogi védelem, ha gazdasági függés és szociális védelmi igény áll fenn. Továbbá, ha a magyar tervezet megvalósul, szintén ehhez a stratégiához tartozott volna. A *második újraszabályozási stratégia* igyekezett tipizálni és ad hoc jogalkotással szabályozni, védeni az új atipikus foglalkoztatási formákat. Ezen szemlélet mögött az a feltételezés húzódott, hogy a függő munka néhány elemét (folyamatosság, teljes munkaidő) magán viselő jogviszonyok ugyanúgy megérdemelnek valamilyen szintű védelmet. Ehhez tartozónak vélem a jelenlegi magyar szabályozást is, hiszen az atipikus munkaviszonyokon keresztül törekedett a jogalkotó a munkajogi védelmet kiterjeszteni bizonyos kiemelt viszonyokra. *Mindezekből azonban az is látható, hogy nincs egy egységes, minden államban ugyanolyan jól megvalósuló és működő szabályozási koncepció, így egy konkrét irányvonal sem formálódott ki, amely mentén a magyar jogalkotónak feltétlenül haladnia kellene.*

A kutatás csomópontjának bemutatása előtt nem mulaszthattam el felhívni a figyelmet és állást foglalni abban a kérdésben, hogy kit is tekintek önfoglalkoztatónak, gazdaságilag függő önfoglalkoztatónak, illetve milyen dogmatikai rendszerben gondolkodom. A legtöbb szakirodalomban a munkavállalóval szemben az önálló munkavégzőt, önfoglalkoztatót állítják fel, mint a piaci alapú munkavégzés jogi kategóriáinak két pillérét. Azonban találhatunk olyan szakirodalmat is, ahol másképp gondolkodnak a szakértők: a munkavállaló és önálló munkát teljesítő személy kategóriája között helyezkedik el az önfoglalkoztató (self-employed, Selbständige), amely státusz jogi természete nem tisztázott és legaldefinícióval sem rendelkezik. Látható, fentebb részletesen is elemzett példákon keresztül, hogy a magyar szakértők között (is) ellentmondás mutatkozik a fogalmi háttérre vonatkozóan. Ennek több oka van, egyik az önfoglalkoztatás heterogén jellege, illetve, hogy minden tudományterület másképp ragadja meg az önálló munkavégzést. A munkajogtudomány keretei között maradvá, nem tartom szerencsésnek a kétértelműséget ebben az esetben. Ugyan lehet, hogy bizonyos szempontok szerint helyesebb az önfoglalkoztató kifejezés alatt kizárólag a munkavállalóhoz

hasonló jogállású személy kategóriáját érteni, ám én azon az állásponton vagyok, hogy a munkavállalói réteg jelenleg kezelt ellenpontja dogmatikailag az önfoglalkoztató, önálló munkavégző (self-employed, Selbständige). Ezen a rétegen belül látom megvalósulni a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást is, amely már de facto elmozdul a munkavállalói függőség felé, azonban marad az önfoglalkoztatás halmazában a jogalkotó szemszögéből. Ezen a fogalmi alapon áll az egész dolgozat is, s ez illeszkedik a legújabb uniós kutatásokhoz is.

Mindezen alapjogi, kialakulás-történeti, és fogalmi vizsgálat után jártam körbe a dolgozat csomópontját: a munkajogi védelmet, több aspektusból. Először az uniós és magyar helyzet vizsgálatát tartottam szükségesnek.

Az uniós megközelítés történeti szempontú vizsgálata során kirajzolódott, hogy már a 20. század második felében születtek jelentések, dokumentumok, amelyek felhívták a figyelmet a változással járó veszélyekre, és azok kezelésének szükségességére. Megvizsgáltuk, hogy a fontosabb elsődleges és másodlagos jogforrások eltérő módon veszik figyelembe a foglalkoztatáspolitikai kihívásokat, azonban az látható volt, hogy az uniós jogforrások nem alkalmaznak egy köztes fogalmat. Az egyes jogforrások személyi hatályának tekintetében alapvetően négy fő típust különböztethetünk meg: 1. a jogforrás a munkavállalóra terjed ki, amely során a nemzeti fogalmat kell figyelembe venni; 2. a jogforrás a munkavállalóra terjed ki, de ennek jelentését az uniós jogforrás meghatározza; 3. a jogforrás az összes munkavégzőre, tehát munkavállalóra és önálló munkavégzőre is kiterjed; 4. a jogforrás speciális szempont szerint meghatározott munkavégzőkre terjed ki, így például egy adott szakmában dolgozókra. Ha nemzeti jogra történik az utalás, akkor a nemzeti megoldás alapján kell értelmezni a fogalmi kereteket, így például a magyar jogban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy önálló munkavégzőnek minősül, a munkavállalói védelemből nem részesülve. Az uniós munkavállaló-fogalmat tekintve Müller szerint csak a Szerződés 45. cikke alkalmaz meghatározott, szilárd közösségi jogi definíciót, a 48. cikk azonban nem erre támaszkodik, hanem egy szélesebb, szociális jogi fogalmat alkalmaz, amelynél már a nemzetállamok joga is mérvadóvá válik. A Szerződés 153. cikke különösen jelentős, hiszen ez a védelemre szoruló munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket is átfoghatja, amely mellett több különböző, fent ismertetett érv is szól. Ezt meghaladóan észrevehető, hogy ha különleges védelmi igény áll fenn, például egyes hivatások esetében, az uniós jogalkotási aktusok hatályát kiterjesztik az önálló munkavégzők meghatározott csoportjaira is. A szociális jogokkal foglalkozó Karta is hasonlóan alkalmazható, hiszen nem csak a munkavállalókra terjeszti ki hatályát. Kijelenthetjük mindezek alapján, hogy az uniós jog nem csak, hogy nem határozott meg egységes munkavállaló-fogalmat, de

meghatározott kritériumokat sem vesz igénybe, nincs egy egységes orientáló irány a fogalomalkotásnál. A Bíróság azt is megállapította, hogy a használt fogalmak jelentése gyakran azok alkalmazásától függ. A köztes helyzetű munkavégzők bevonására konkrét törekvést nem említhetünk, gyakoribb, hogy meghatározott csoportokra terjesztik ki a védelmet, mint a gyakornokok a munkavédelmi keretirányelv esetében. Bizonyos területeken, mint a speciális hivatást célzó irányelvek, illetve a Karta esetében is, megjelent az önálló munkavégzők bevonása, amely megmutatta, hogy az európai jog nem zárja ki a munkavédelem, a munkajogi rendelkezése hatályának kiterjesztését a munkavállalókön kívüli munkavégzőkre is. Ez a kiterjesztett védelem érint munkajogi védelmet és szociális biztonsággal kapcsolatos védelmet is. Azonban a kettő álláspontom szerint részben összefügg, hiszen a szociális dimenzió részben a munkajogi védelem bizonyos területe, ezért a kettőt nem választhatjuk el egymástól ebben az esetben. Az uniós szabályozás ellentmondásos helyzetet teremt, hiszen bizonyos kérdésekben így az önálló munkavégzőket bevonják a munkavállalók védelmébe, más esetekben pedig nem. A helyzetet tovább bonyolítja, hogy a nemzeti jog szabályozása a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre országonként eltérő. Ez jelentőséggel bír az egyes uniós jogforrások alkalmazásánál. Ezeknél az eseteknél az uniós jogforrás működése a nemzeti fogalmi keretek „fejlettségétől”, illetve a jogszabályalkotás mögött álló gazdasági-szociális álláspontoktól függ. Amint láthattuk, vannak olyan uniós munkajogi védelemmel kapcsolatos jogforrások, amelyek a nemzeti jogi munkavállaló fogalmát alkalmazzák. Ezeknél a jogforrásoknál a nemzeti szintű megvalósulás tagállamonként eltérhet. Hiszen, ha a nemzeti jogalkotó a munkavállalót tágan értelmezi, és beleérti a munkavállalóhoz hasonló jogállású, gazdaságilag függő önfoglalkoztatót is, akkor az uniós jogforrás ki fog terjedni rá is. Ezzel szemben, ha a nemzeti jogrendszer ugyan védeni akarja a köztes munkavégzőket, de csak oly módon, hogy megtartja őket alapvetően polgári jogi munkavégzőkként, nem minősíti át munkavállalóvá, de kiterjeszt rájuk bizonyos munkajogi védelmi rendelkezéseket, ahogy azt a magyar jogalkotó is tette volna, akkor az adott munkajogi irányelv vagy egyéb jogforrás sem fog kiterjedni erre a személyi körre. Ez a megoldás mindenképp kétséges, a jogosultságok eltérő érvényesülése a tagállamok között további feszültségekhez vezethet a munkaerő-piac alanyai között.

Mindezek alapján leszűrhető, hogy jelenleg az Európai Unió számára is eldöntendő a kérdés, hogy miként szabályozza a munkavégzés új dimenzióit, amely szabályozásra való igényt a Szerződés 153. cikke alapoz meg, miszerint az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme területén is. Ez a cikk azért kapcsolódik a szürke zóna szabályozásának igényéhez, mert a szociális

védelem részét képezi a munkajogi védelem is. A szociális védelem és a munkajogi védelem elválaszthatatlan jellegéről a legújabb nyilatkozatot, a Szociális Jogok Európai Pillére is tanúskodik, és álláspontom szerint a Pillérnek közvetlenül is hatást kell kifejtenie a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek szabályozásának alakulására. A Pillér többek között a modernizációhoz kapcsolódik, hiszen ahogy az 5. pontban lefekteti, támogatni kell a munkavégzés innovatív kereteit, amely témakörtől elválaszthatatlan a munkavállaló modernizálódó fogalmának kérdése is. A modernizáció magában foglalja az új, köztes munkavégzési formákat is. Több kihívás áll az uniós politikai döntések előtt a Pillér alapján. Ilyen kihívás a munkabiztonság és a munkavégzési viszonyok körülményeinek javítása a rugalmasság megtartása mellett, ahogy azt a Pillér 5. és 12. alapelve is leszögezi. A következő lépéseknek, ideértve a Szociális Jogok Európai Pillérének alkalmazását is, tekintettel kell lenniük a munkavégzés legújabb formáira is. Az Unió gazdaságát elárasztják az új konstrukciók, amelyek az új technológiákból és a digitalizációból fakadnak. Ahogy korábban bemutattuk, az Európai Parlament Foglalkoztatási és Szociális Bizottsága úgy látja, hogy a prekárius, bizonytalan munkavégzés elleni harc kulcseszköze a munkaerő-piac szabályozása. Az uniós jogalkotásnak keretet kell biztosítania e harc számára, amely eddig irányelvek formájában valósult meg, több-kevesebb sikerrel. A szintén rugalmas eszköznek bizonyuló Pillér a munkaerő-piac munkajogi kereteit alapjaiban érinti, hiszen például a minimálbérre, a munkahelyi egészség- és biztonságvédelemre, felmondási védelemre valamint a munkáltatói tájékoztatási kötelezettségekre is tartalmaz célkitűzéseket. Ezek a célkitűzések valamelyest megvalósultak volna a magyar tervezet esetében, így érezhető, hogy a magyar jogalkotó célkitűzése összhangban volt a Pillér később kialakított elveivel. A kutatásaim alapján megállapítottam, hogy a munkaerő-piac megfelelő szabályozása elengedhetetlen részét képezi az Unió szociális modellének, a Pillér megvalósításához emiatt hozzá tartozik az önfoglalkoztatás, a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás megfelelő szabályozási környezetének megteremtése, így garantálva a munkajogi és szociális jogi védelmet. Így a Pillérben megtestesülő uniós álláspont egyértelműen azt a feladatot tűzi a nemzeti, így a magyar jogalkotásnak is, hogy a védelmet igénylő munkavégzési formákat megfelelően szabályozza. Mindezek alapján a dolgozat elején megfogalmazott kutatási kérdésre, azaz, hogy *vajon a szociális jogokat tartalmazó pillér hatással lehet-e a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi védelmére*, igennel felelhetek. Ez tehát egy külső irányból érkező elvárást jelent a magyar jogalkotás felé a szabályozás létrehozására, amely alátámasztja az első hipotézisemet.



Az uniós vizsgálat után a magyar helyzet vizsgálatára törekedtem, bemutatni, hogy milyen kötelmi jogi eszközök állhatnak rendelkezésre a kiszolgáltatott helyzetben lévő önfoglalkoztató számára, illetve, hogy a mai magyar jogalkalmazásban milyen tendenciák rajzolódhatnak ki, mi jellemzi az ítélkezési gyakorlatunkat. A téma vizsgálata utoljára több, mint tíz évvel ezelőtt történt meg, ezért az erről szóló fejezet mindenképp aktuális, hiszen időközben a gazdasági fejlődés még erősebben lecsapódott a munkajogi viták körében, sokkal jobban érzékeltetve, hogy milyen problematikus csomópontok jellemzik a magyar jogalkalmazást. Ráadásul a téma kutatása során a legfrissebb ügyeket is feldolgoztam, amelynek hatására a fejezetben szereplő gondolatok több, mint hétszáz jogeset vizsgálata alapján született meg.

Az ügyek alapján érezkelhettük, hogy a változás széles körben érint különböző hivatásokat, ahogy ezt a fent bemutatott esetek is példázzák, így egyetemi oktatókra, ügynökökre, tanácsadói szakértői tevékenységet végzőkre, biztonsági őrökre is kihat a dogmatikai folyamat. A vizsgált munkavégzésekben gyakran előfordul, hogy egyszerre jelenik meg a munkaviszonyra utaló jegy, és számos atipikus vonás is. Ezek a viszonyok teljes bizonyossággal nem sorolhatók egyik jelenlegi kategóriába sem, így a minősítéssel kapcsolatos vita azért zárulhat le, mivel a jogorvoslati lehetőségek száma korlátozott. Alapvető problémát tehát a jogviszony minősítése jelent. Egyre nehezebb elhatárolni az egyes foglalkoztatási viszonyokat, gyakran csak a mérleg egyik irányba történő apró elmozdulása szüli meg a döntést. Kritikus pontot jelent a munkaügyi ellenőrzés helyzete, kapcsolódva a magyar jogalkalmazáshoz. Nagyon sok az olyan eset, amely során a hatóság egy jogviszonyt munkaviszonynak minősít, ám a bíróság elé kerülő ügyben a jogalkalmazó bíró már másképp dönt, s a hatóság álláspontjával ellentétesen polgári jogi jogviszonynak tekinti az adott ügyet. A kétes helyzet tehát nem csak a munkavégzők és megrendelők számára jelent bizonytalanságot, de az eljáró munkaügyi ellenőrzési hatóságoknak is, hiszen a munkavégzési viszony definiálásával kapcsolatos vita gyakran náluk pattan ki. Ezen felül láthattuk, hogy a korábbi tanulmányokban gyakran emlegetett kényszervállalkozások, kényszermegbízások jelenléte a mai napig nem szűnt meg. Egyre több a polgári jog területére kényszerülő munkavégző, amely kilépés nem minden esetben jár együtt a munkaviszony leplezésével, így a leplezett szerződések elleni harc itt nem vezethet győzelemre.

A magyar polgári jogi védelemmel kapcsolatos rövid eszmefuttatást azért tartottam lényegesnek, mivel ugyan alapvetően nem a munkajogi védelemhez kapcsolódik, de mégis fontos bemutatni, hiszen a jelenlegi magyar valóságban főként a sorra vett kötelmi jogi eszközök jelenthetnék az egyetlen eszközt a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók védelmére.

Azonban amint kiderült, tekintettel különleges státuszukra, az ilyen munkavégzők a fent sorolt eszközökkel nehezen érvényesíthetnék igényeiket, így álláspontom az, hogy a munkajogi védelem kiépítése a jelenlegi kötelmi jogi eszközök alkalmatlansága révén elkerülhetetlenül szükséges.

A két téma kapcsán a két, fenti álláspontomat támasztottam alá, amelyek megerősítik mindkét hipotézisemet. A bírói gyakorlat vizsgálata alapján úgy vélem, hogy a *magyar bírói gyakorlatban is megjelenik a polgári jog és munkajog mezsgyéjén mozgó munkavégzők bizonytalan státusza, amellyel a magyar jogalkalmazás nem tud megbirkózni, s igényli a jogalkotó közbeavatkozását kvázi egy belső kényszert képezve, mivel e nélkül bizonytalanság uralkodik a foglalkoztatási viszonyokkal kapcsolatos igények elbírálásánál. Az eddig bevett módszerek nem alkalmasak arra, hogy minden új foglalkoztatási viszonyt egyértelműen kategorizáljanak. A kötelmi jogi eszközök vizsgálata során szintén megalapozódott a második állításom, amely szerint a magyar kötelmi jogi eszközök nem alkalmasak a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók számára védelem biztosítására, emiatt a jogalkotónak cselekednie kell.*

Az uniós dokumentumok, kutatások, jogforrások megeremtették a kereteket, amelyek mind azon irányba hatnak, hogy a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók munkajogi védelme ugyan jelenleg nem megfelelően kiépített, sem uniós sem nemzeti szinten, azonban a garanciák kiépítése felé haladnia kell a nemzeti jogalkotónak, amelyet a Pillér által létrehozott puha jogi eszköz is sugall. Ezek után láthattuk, hogy a magyar gyakorlatot is érinti a probléma, amely lecsapódik az ítélkezési gyakorlatban, illetve a munkaügyi ellenőrzést védő szervek munkáját is igencsak nehezíti. Ezen felül a munkavégzők lehetséges eszközeinek alkalmatlansága is arra a következtetésre enged jutni, hogy a jelenlegi helyzet tarthatatlan. Mindezek miatt meg kell vizsgálni a külföldi bevált gyakorlatokat, illetve meg kell azt is nézni, hogy annak tükrében, illetve a magyar jogrendszer keretei között a magyar jogalkotó által hozott egyetlen javaslat mennyiben lett volna járható út.

A külföldi bevált gyakorlat tekintetében a német rendszer mélyreható bemutatására esett a választásom, több okból. Ilyen ok a magyar tervezet és a német törvényi megoldás hasonlósága, a német és a magyar jogalkotó hasonló gondolkodása, illetve a német jogalkotás fejlett és precíz mivolta. A német megoldás bemutatását két alapvető szempontból végeztem el: a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkajogi státuszának fogalmi meghatározása, illetve a státusz munkajogi védelme, és a vonatkozó problémák. A témakör feldolgozását azért lehetett csak nagyobb terjedelemben elvégezni, mivel a státuszt nem egy kódex szabályozza, hanem a munkajogi törvények egyesével terjesztik ki hatályukat e rétegre. A kiterjesztés

kérdésében azonban nem egyetlen fogalommal, hanem több különböző meghatározással dolgoznak, a munkajogi jogintézmények védelmi jellegétől függően lesz tágabb vagy szűkebb az átfogott réteg, így a német megoldás mindenképpen sokszínű, rugalmas, egyben álláspontom szerint kissé kaotikus. A részletek újbóli feltárását elkerülendő röviden úgy összegezném a vizsgálatot, hogy alapvetően több különböző fogalom van ugyan, de vannak főbb csapásvonalak, így a gazdasági függőség és a szociális védelmi igény fogalmi elemek. A két fogalom jelentése törvényenként másképp alakulhat, azonban a jelentésbeli különbözőség mellett a két fogalom használata további nehézséget eredményez. A két fogalmat nem lehet egyértelműen elválasztani, ugyanis hiányzik egy konkrét tényező, amely funkcionálisan elválasztaná kettőjüket. További oka a nehézségeknek, hogy a szociális védelmi igény alapvetően relatív fogalom. Ezeket az indikátorokat is csak további tényezőkön keresztül lehet vizsgálni. Ezért ugyan e két tényező mindig megjelenik a legáldefiníciók körében, mégsem mindig jelent jó megoldást, rugalmas és szürkének nevezhető mivoltuk miatt. A kollektív szerződésről szóló törvényben meghatározott fogalom egyfajta iránymutatást ad a többi törvény számára is. Ennek elemei nagyban hasonlítanak a magyar tervezetéhez, azonban több logikusabb megoldást is tartalmaz. Kiemelném a státusz szabályozása körében, hogy a dogmatikai elkülönítés a németeknél sem kiforrott teljesen, hiszen a mai napig vannak különböző álláspontok, hogy a német megoldás a hármas modell talaján áll-e, avagy a bináris modellt egy alkategóriával tette többé, de nem igazi hármas modellé.

A német megoldás a felállított munkajogi védelem tekintetében jelent igazi kihívást a megoldás megismerése során. A német munkajogi védelem bizonyos elemeit terjesztette ki a jogalkotó e rétegre. Az egyes védelmi intézmények körében eltérő jelentéssel bír a státusz, így előfordulhat, hogy egy, a kollektív szerződésről szóló törvény szerint munkavállalóhoz hasonló jogállású személy egy másik törvény alkalmazása során nem minősül ilyennek. Ezen felül a jogalkotó a rétegből kiemelt bizonyos alcsoportokat és külön jogszabályt alkotott rájuk, illetve az egyes törvényekben külön megnevezésre kerültek. Így például van olyan német jogszabály, amely ugyan kiterjed a munkavállalókon kívüli személyekre is, de csak a bedolgozókra, akik a német rendszerben a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek tagjainak minősülnek. Ezen felül érdekes és egyben előremutató, hogy a kollektív szerződésről szóló törvény a kollektív munkajogi védelmet is megnyitja, azonban bizonyos hivatást gyakorló személyeknél még enyhébb feltételeket támasztva: bizonyos személyeknél az sem szükséges a gazdasági függés és szociális védelmi igény elismeréséhez, hogy a jövedelmének meghatározó része egyetlen személytől származzon, hanem ha az adott megrendelőtől folyik a jövedelmének

egyharmada, már elnyerheti a munkavállalóhoz hasonló jogállást. Ez a fajta nyitás előremutathat a kérdésben, hogy a gazdasági függést mennyire szükséges szigorúan értelmezni, akár a magyar jogalkotónak is.

Ezen eszközök mellett a legtöbb munkajogi védelem, így például a felmondási védelem és a munkavállalói korlátozott kárfelelősség szabályai sem terjednek ki erre a rétegre. Ez a mai napig éles vitát szül a szakértők között, amelynek lehet, hogy van hatása a jogfejlődésre, ugyanis a legújabb, kárfelelősséggel kapcsolatos ítéletben a munkavállalóhoz hasonló jogállású iparos esetében az eljáró bíróság bizonyos körülményekre tekintettel mérsékelte a felelősségét a megrendelőnél bekövetkezett kár tekintetében.

Mindezek alapján a szakértők úgy vélik, hiányzik az igazi anyagi munkajogi védelem, s ezért a státusz fejlesztése szükséges. Ugyan kiemelkedik, hogy a kollektív munkajog kiterjed e rétegre, azonban amint lehetett látni, a kollektív munkajog csak egy lehetőség, az abban rejlő eszközök érvényesüléséhez a rétegnek plusz feltételeket kell teljesíteni, így egységbe kell tudnia tömörülni. Ezt néhány csoport, mint a médiában dolgozó személyek csoportja, meg tudta valósítani, s így munkajogi védelmüket jelentős mértékben kiszélesítették, így hiába nem működik minden esetben ezen eszköz, mégsem mondhatjuk felesleges nyitásnak.

A német megoldás részletes bemutatása után a magyar helyzetet kívántam bemutatni. Ennek során szólni kellett arról, hogy a magyar jogalkotó kaotikus módon próbálkozott egyes különleges jogviszonyok szabályozásával: bizonyos köztes jogviszonyokat az Mt.-ben helyezte el, a munkaviszony egyes típusaként, azaz atipikus munkaviszonyként elnevezve, míg másokat, mint a tartós közvetítői jogviszony, a Ptk.-ban szabályozott, illetve külön törvényben. Ez azt tükrözi, hogy a magyar jogalkotó érezte a szabályozási szükségletet, de nem feltétlenül volt abban biztos, hogy hogyan lehet az új jogviszonyokra átfogó szabályozást létrehozni, ezért egyes kiemelt jogviszonyokat egyesével szabályozott, különböző módokon. Talán a külföldi és uniós nyomás hatására azonban a magyar jogalkotás is megkísérelte szabályozni a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszát, fogalmi vizsgálatok alapján valószínűleg a német mintára, illetve konkrét védelmi katalógust is létrehozott, az Mt. keretein belül maradva. A szabályozást tehát az Mt.-ben tette meg a jogalkotó, de fenntartotta a polgári jogi státusz jellegét, kiegészítve azt alakítás nélkül átemelt munkajogi jogkövetkezményekkel. A fogalmat és a védelmi katalógust is több kritika érte. Nem egyértelmű például, hogy a jövedelmi korlátot mi alapján húzta meg a jogalkotó. Emellett a jogkövetkezmények katalógusa az igazán problémás terület: mivel semmilyen kiegészítést nem fűztek hozzá, így a munkavállalóra kialakított következmények, mint a kárfelelősség, a szabadság, a kötelező legkisebb munkabér

intézményét nem lehet probléma mentesen alkalmazni egy polgári jogi státuszú, önálló önfoglalkoztató esetében, amelynek részleteire magam is felhívtam a figyelmet. A német példán is láthatjuk, amely hasonlóan gondolkodott, hogy bizonyos esetekben szükség volt kiegészítésre, foglalkozásonként történő szabályozásra, elkülönítésre. Ezen felül a kollektív munkajog megnyitása is elmaradt. A német megoldásban kiderült, hogy ez az eszköz sem jelent teljesen megnyugtató védelmi intézményt, hiszen akadnak vele kapcsolatban érvényesülési gondok, mégis, bizonyos foglalkozások esetében kifejezetten hatást tudott gyakorolni a kollektív szerződés megkötése. Ezért fontosnak tartom, hogy a kollektív munkajog megnyitásán elgondolkodjon a magyar jogalkotó is. Az anyagi jogkövetkezmények hibái mellett hiányolom azt, hogy az eljárásjogi jogkövetkezmény nem került megfontolásra, holott a német megoldásban a szakértők szerint a védendő munkavégzői réteg helyzetére mindenképp hatással van az, hogy milyen tapasztalatokkal és szemlélettel rendelkező bíró dönt a munkajogi igényekben. A javaslatok sora itt azonban nem áll meg, amely szerintem egy dologból fakad: abból, hogy hibátlan megoldást nem lehet találni a státusz szabályozására. Végezetül tehát, a német és a magyar megoldások és javaslatok bemutatása és értékelése során azon következtetésekre jutottam, hogy a második hipotézisem alátámasztásra került, *a kialakított német, és kialakításra javasolt magyar harmadik kategória nem adott volna teljes és komplex munkajogi megoldást, amelyet a bemutatott buktatók, hibák is igazolnak.*

A folyton felmerülő kihívások miatt a német és a magyar szakértők is a helyzet megoldására törekednek. A német szakértői javaslatok alapvetően két csomópont körül körvonalazódnak: a kettős modell átalakítása új munkavállalói fogalommal, illetve a hármas modell fenntartása, a státusz következményeinek erősítésével. A jogi státuszok mezsgyéin mozgó jogviszonyok képezik az igazán problematikus helyzeteket, amelyek megoldása csak alapvető reformmal érhető el, amelyet Wank és Neuvians is az új munkavállalói fogalmi kritériumok alkalmazásán keresztül tart elképzelhetőnek. Wank korábban kidolgozott egy teljesen új elméletet, amely a vállalkozási kockázatok önkéntes viselésének vizsgálatán keresztül szeretné elhatárolni a munkavállalót az önfoglalkoztatótól. Emellett más szempontot is vizsgál: a munkavállalói státusból kizáró feltétel Wank javaslata szerint az, hogyha a vállalkozási kockázatok és lehetőségek, esélyek a munkavégző és megbízó között kiegyensúlyozottan oszlanak meg. Különleges az elmélet, hiszen új alapokra helyezné a hagyományos munkajogi gondolkodást, ráadásul a szerző nem csak felvetette az ötletet, de annak részleteit is kidolgozta. Újító mivolta ellenére több kritika is érte az elméletet. Ennek körében beszélhetünk az újonnan felvetett fogalmi elemek nehéz vizsgálhatóságáról, amelyre

példaként hozható, hogy a kockázatok és lehetőségek kiegyenlítetttsége nehezen megállapítható, hiszen tökéletes kiegyenlítetttség a gyakorlatban nehezen fordulhat elő, ezért meg kellene állapítani, hogy a mérleg milyen mértékű kibillenéséig beszélhetünk még kiegyenlített viszonyokról. Emellett a munkajogi védelmi rendszer megterheléséről a munkavállalónak minősülő személyek számának növekedése miatt. Mindezek miatt nem minősíthetjük Wank koncepcióját hibátlannak, és mivel megalapozott alternatívát a hármas rendszer leváltására még nem alakított ki más szakértő, ezért a legtöbb német kortárs kutató a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek státuszának erősítésére törekszik. Felvetik többen a felmondási védelem kiterjesztésének lehetőségét, a kártérítési felelősség korlátozását a munkavállalóhoz hasonló mértékűre, illetve a lépcsőzetes, differenciált munkajogi védelem további fejlesztését. Látható tehát, hogy a német szakértők között a bináris modell merül fel, illetve a hármas modell fejlesztésére törekszik a szakértők többsége. A bináris modell átalakítását, úgy tűnik, a német jogalkotó nem tartja elképzelhetőnek, hiszen 2017-ben megalkotta a munkavállaló legáldefinícióját is, így vélhetőleg a jogalkotó is a hármas modell fenntartása mellett tart ki. Álláspontom szerint, ahogy a német jogalkotó sem hajlandó a bináris modell újragondolására, - annak ellenére, hogy Wank rendkívüli javaslatot alakított ki, - úgy a magyar jogalkotó sem lenne képes arra. Azért vélem így, mert a munkavállaló hagyományos fogalma annyira bevésődött a munkajogtudomány alapzatába, hogy azt ilyen módon megváltoztatni szinte lehetetlen. Azonban kisebb mértékű változtatáson, mint egy alkategória létrehozása, avagy a munkajogi jogkövetkezmények átalakítása, érdemes elgondolkodnunk.

*A témához kapcsolódóan a következő két de lege ferenda javaslatomat tudom megfogalmazni a lefolytatott kutatásaim alapján.* A magyar szakértők között is kidomborodik a hármas modell hasznosságára vonatkozó vita. Többen, például Kiss is a hármas modell mellett foglal állást. Mivel a magyar munkajog eltérő természetű a némethez képest, a munkaszerződés Ptk.-ban történő szabályozását is említenünk kell, mint a helyzetet befolyásoló jogszabály-módosítási lehetőséget. A státusz szabályozási jellege mellett a kiterjesztésre kerülő védelmi intézményeket is át kell vizsgálni. A tervezet értékelésénél kibukott, hogy az intézmények azonos tartalommal történő kiterjesztése csak belső ellentmondásokat szülne, emiatt a jogkövetkezmények szabályozása a hármas rendszer kialakítása esetén körültekintő előkészületet igényel. Úgy vélem, *hogy a magyar jogalkotó először kénytelen a harmadik kategóriával megbirkózni, létre kell hoznia*, ami álláspontom szerint nem is igazán harmadik kategóriának tekinthető, inkább az önfoglalkoztatás egyik alcsoportjának, ezért nem ad majd elhatárolási nehézséget. A jogviszony marad önfoglalkoztatás, ezért ha jogalkalmazók elé kerül

az adott munkavégzés, meg kell vizsgálni, hogy a gazdasági függésre utaló jelek fennállnak – e, és ha igen, akkor a munkajogi védelmi intézmények alkalmazása elkerülhetetlen. Azonban ezt a váltást a társadalomban is tudatosítani kell. Ha ez nem történik meg, a munkavégzők és megrendelők között bizonytalanság fog uralkodni, hogy az adott jogviszony tartós-e, bekövetkezett-e az, hogy attól a megrendelőtől függ a megélhetése a munkavégzőnek. Egy önfoglalkoztatói viszonyban ugyanis a megrendelőnek nem feltétlenül kell tudnia arról, hogy az önfoglalkoztató másnak is dolgozik-e, és ha igen, jövedelmének mekkora részét képezi az egyes jogviszonyokból befolyó díjazás. Látnunk kell, hogy a jogalkotó nem alkothat olyan köztes fogalmat, amely mindenki számára megfelelő lesz, ezért arra kell törekednie, hogy a nagytöbbség lefedésére alkalmas legyen. Ez azonban rövid távú cél, azaz, hogy minél hamarabb „tüzet oltson” a jogalkotó. A német jogalkotónak e koncepciót több évtizedes munkával sikerült megvalósítania, a magyar jogalkotónak azonban nincs ennyi ideje, már most késésben van.

*A hogyan kérdésre a tartós válasz, azaz hosszútávon a fő cél az, amit például Hajdú és Perulli is támogat, tehát a minimális munkajogi védelem kidolgozása minden munkavégzési viszony számára, mivel ebben nem lehet kérdéses a felek között, hogy rájuk illik-e a feltételrendszer, vagy sem, s így nem sérthetik meg úgy a jogszabályt, hogy akár az nem is tudatos részükről. Homályos törvényi feltételek esetében ugyanis, a megrendelő tisztességes eljárása esetén is megsértheti a munkajogi védelmi intézményeket, ha abban a feltevésben van, hogy az önfoglalkoztatója megélhetése nem tőle függ. Ezen felül a munkáltatói struktúra is befolyásolja azt, hogy a köztes kategória feltételrendszere miként érvényesülne az adott munkavégzési viszonyban. A kis- és középvállalkozások vélhetően törekednének visszaélni a harmadik kategóriának észlelt fogalommal, amelyhez hozzájárul az, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személlyel egyszerre több vállalkozási, megbízási jogviszonnyal is kapcsolódhatnak, amelyekben eltérő mértékű a munkavégző gazdasági függése. Emiatt a munkaprofil megrendelésenként változó lehet. Ezt a változóságot, és abból fakadóan a munkajogi védelem értelmezhetetlenségét kiütné, hogyha a minimális munkajogi védelem, a munkajogi védelem kemény magja meghatározásra kerülne, amely minden munkavégzőre kiterjed, függetlenül a jogviszonyban megjelenő gazdasági függés fokától. Azonban mi a kemény mag? A munkajogi védelem minimál standardjának tekinthető a magyar tervezetben megjelölt védelmi katalógus? Vizsgálatom alapján a második hipotézisem alátámasztásra került, miszerint nem, tehát a kialakított harmadik kategória több oldalról is támadható volt, főként a jogkövetkezmények túrték a vitát. Ezért el kell gondolkodnunk azon, hogy mi legyen*

az a minimál munkajogi védelem, az a kemény mag, amely alkalmazható minden munkavégzőre, és így a munkavégzési viszonyok változásait tartósan tudnánk orvosolni.

Láthatjuk, hogy a magyar szakértők között is megoszlik az alapkérdésekre adott válaszok tartalma, amelyeknél a különböző álláspontok egyszerre történő vizsgálata szükséges. A tudományt az eltérő álláspontok ütköztetése viszi előre. Van egy társadalmi-gazdasági helyzet, amiben egyedileg kell értékelni, hogy mi elvárható és teljesíthető. Egyetlen jó megoldás nincsen, azaz még nem találták meg azt a szakértők. A probléma többoldalú vizsgálata után arra jutottam, hogy a harmadik kategória, majd a minimális védelem bevezetése egy lehetséges jó megoldás, amely még mindig tartalmazhat buktatókat, azonban a tökéletes megoldás (azaz a munkajogi védelem kemény magja) megtalálásáig a legkevesebb buktatót tartalmazó elméletet kell gyakorlattá alakítanunk a több százezer ember érdeke védelmének eléréseért. Ez a cél nem tűr halasztást, s az eddig folytatott, valamelyest megrekedt vitát törekedtem a kutatással érdemibbé tenni. Úgy vélem, a különböző területek szakértőinek közös munkája viheti közelebb a szabályozás megtalálásához a jogalkotót. Közös munkával érhető el egyedül a mindenkinek megfelelő, a jövő kihívásait is túlélő, komplex szabályozási koncepció. Található lehet Thüsing saját monológiáját is lezáró gondolatát jelen kutatásba is áttemelni. „A cél világos, a megoldáshoz vezető út viszont még hosszú.”

#### IV Az értekezés témájában született publikációk listája

1. JAKAB, Nóra – SZEKERES, Bernadett (2015): A munkavégzési viszonyok változásai és az arra adott válaszok. In: BRAGYOVA, András (szerk.) (2015): *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium, Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai*, Gazdász-Elasztik Kft. Kiadó, Miskolc, p. 141-159.
2. SZEKERES, Bernadett (2015): A munkavégzési viszonyok változásai. In: KONCZ, István – SZOVA, Ilona (szerk.) (2015): *PEME XI. PhD – Konferencia, XI. Ph.D. - Konferencia előadásai (Budapest, 2015. október 30.)*, Elektronikus könyv, Kiadja a Professzorok az Európai Magyarországiért Egyesület, p. 78-86. (<http://www.peme.hu/userfiles/PEME%20XI.pdf>)
3. SZEKERES, Bernadett (2015): Der Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person in Deutschland. In: *Miskolci Egyetem Doktoranduszok Fóruma, Állam- és Jogtudományi Kar Szekciókiadványa, 2015. november 19*, Miskolci Egyetem Tudományos és Nemzetközi Rektorhelyettesi Titkárság, Miskolc, p. 287-291.



4. SZEKERES, Bernadett (2016): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi és kötelmi jogi védelme a német jogrendszerben. In: KERESZTES, Gábor (szerk.) (2016): *Tavaszi Szél 2016 = Spring Wind 2016. Tanulmánykötet. I. kötet*, Doktoranduszok Országos Szövetsége, Budapest, p. 356-361.
5. SZEKERES, Bernadett (2016): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelmének alkotmányjogi alapja és megvalósulása Németországban. *Miskolci Jogi Szemle*, 2016/2, p. 147-163.
6. SZEKERES, Bernadett (2017): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma a német jogban. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomius XXXV*, p. 460-478.
7. SZEKERES, Bernadett (2017): Legal consequences of the employee-like status in Germany. In: KÉKESI, Tamás (szerk.) (2017): *MultiScience - XXXI. microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference*, Miskolci Egyetem, Miskolc, p. 5/1-5/7.
8. SZEKERES, Bernadett (2017): Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről - a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2, p. 561-569.
9. SZEKERES, Bernadett (2017): Rechtsfolgen der Arbeitnehmerähnlichkeit in Deutschland. In: SZABÓ, Miklós (szerk.) (2017): *Doktoranduszok Fóruma Miskolc, 2016. november 17. Állam- és Jogtudományi Kar szekciókiadványa*, Miskolci Egyetem, Miskolc, p. 323-326.
10. JAKAB, Nóra – SZEKERES, Bernadett (2017): A személyi és/vagy gazdasági függésben munkavégzőkre vonatkozó felelősségi szabályok a német és magyar jogban. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomius XXXV*, p. 266-284.
11. JAKAB, Nóra – SZEKERES, Bernadett (2017): A munkajogi védelmi szabályozás múltja és jelene. In: MÉLYPATAKI, Gábor (szerk.) (2017): *A szociális jog aktuális kérdései*

*Magyarországon és az Európai Unióban.* Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, p. 55-69.

12. SZEKERES, Bernadett (2017): A munkavállalóhoz hasonló jogállás munkajogi jogkövetkezményei Németországban. Megjelenés alatt

13. SZEKERES, Bernadett (2017): A változó munkavégzés megjelenése és megítélése a bírói gyakorlatban. Megjelenés alatt