
Munkavégzés a munkajog és polgári jog határán

Solymosi-Szekeres Bernadett* – Tóth Hilda**

A „gig” gazdaság digitális platformjain kialakult atipikus munkavégzéssel elterjedtek a munkáltatói jogkörök részleges vagy teljes automatizálására használt, mesterséges intelligenciára épülő eszközök, szoftverek használata. Hogyan jutott el a hagyományos munkajogviszonyoktól az ún. atipikus jogviszonyok alkalmazásáig, illetve továbbmenve, a munkavállalói garanciákat már nélkülöző polgári szerződések alkalmazásának a gyakorlatáig a munkaerőpiac. Az idő sürget, lehet –e még korlátozni, beavatkozni, illetve a szerződési szabadság elvére hivatkozva a piac önszabályozó mechanizmusára kell hagyni a feladatot, és feltartott kezekkel végignézni a majd két évszázad alatt kivívott munkavállalói jogok erodálását. A tanulmány röviden áttekinti a fejlődési ívet, és felveti a jelen kihívásait.

Kulcsszavak: hagyományos munkavégzés, platform munka, mesterséges intelligencia, digitalizáció, algoritmikus menedzsment

Work relations on the border of civil law and labour law

With the emergence of atypical work on the digital platforms of the gig economy, the use of artificial intelligence-based tools and software designed to partially or fully automate employer rights has become widespread. How did the labor market move from traditional employment relationships to the use of so-called atypical legal relationships and, further, to the practice of using civil contracts that no longer provide employee guarantees? Time is pressing. Is it still possible to restrict and intervene, or should we leave the task to the market's self-regulating mechanism, invoking the principle of freedom of contract, and stand by with our hands tied as we watch the erosion of employee rights that have been fought for over nearly two centuries? The study briefly reviews the development curve and raises the challenges of the present.

Keywords: traditional work, platform work, artificial intelligence, digitalization, algorithmic management

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2025.3.206>

A polgári jog – ahogy a munkajog is – örökérvényű alapelveken alapul. Számos sarokköve már a római jogban is formálta a jogágot, amelyeket a történelem viharai sem mozdítottak ki a helyéről. A tanulmányunkban a rendkívüli Bíró György

* Egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék.

** Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék.

Tanár Úr emlékének adózunk, aki tudományos alapossággal, mégis gyakorlatias szemmel vizsgálta többek között a polgári jogi alapokon nyugvó munkavégzés jogi kereteit¹. A tanulmányunkban ezen keretek, a polgári jogi munkavégzés (megbízási és vállalkozási jogviszonyok) valamint a munkajog területén található munkaviszony közötti határok elmosódásával, valamint a gyorsan változó munkaerőpiaci körülmények miatt létrejött új munkavégzési formákkal foglalkozik, amely mind a Tanár Úr életében, mind a jövő nemzedékek számára óriási kihívást jelent a megfelelő szabályozási módok keresése során.

1. Az átalakuló munkavégzés jogi keretei²

A munka világát érintő változásoknak lehetünk tanúi a 21. században. Ez a folyamat nem más, mint elfordulás a hagyományos viszonyoktól, kiábrándulás a munkajogi keretektől,³ amelynek hatására a kevésbé szabályozott jogviszonyok jelentősége megnőtt.⁴ Válságba került a munkajog talaját jelentő társadalmi, gazdasági modell. A korábban uralkodó, fordista modellnek a lényege, hogy a munkajogi szabályozás a klasszikus munkaviszonyon alapul.⁵ A foglalkoztatás, a munkavállalás jogi természete azonban differenciálódott, hiszen a korábbi képlet az volt, hogy a függő munkát végző személy volt a munkavállaló, az önálló munkát teljesítő pedig a vállalkozó, megbízott, azonban kialakultak egyéb rétegek is. Eddig vitathatatlan tételnek minősült, hogy a munkajog tárgya a függő, önállótlan munka,⁶ ezért a munkajog célja egy felborult egyensúlyt kiegyenlíteni annyira, hogy az megfeleljen a „szerződéses elv, az önrendelkezés, a privátautonómia követelményeinek.”⁷

Ez az átalakulás azonban nem előzmény nélküli. A *gazdaság és a politika* változásai mindig kimutathatók voltak a munkajog dogmatikai rendszerének

¹ Ld. a megbízási szerződés kapcsán: Bíró György – Tóth Gergő: A megbízási szerződés hatályos szabályai, különös tekintettel a szerződés megszűnésére, *Advocat* 15:1 (2012), 15-20. o., Bíró György: *A megbízási szerződés felmondhatósága*, In: Barta Judit-Wopera Zsuzsa (szerk.) Kodifikációs tanulmányok a polgári jog és a polgári eljárásjog témakörében: a Magánjogot Oktató Fiatal jogászok és a Polgári Jogot Oktatók Országos Találkozóján, 2010. június 3-4-n elhangzott előadások alapján készült tanulmányok gyűjteménye, Miskolc, Novotni Alapítvány, 2011. 11-20. o.

² A fejezet alapja a következő monográfia: Solymosi-Szekeres Bernadett: *Munkajogon innen – munkaviszonyon túl*, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2021.

³ Kiss György: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 1 (2008), 9. o.

⁴ Ferencz Jácint: *Atipikus foglalkoztatási viszonyok*, Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2015, 11. o.

⁵ Gyulavári Tamás: Hagyományos munkavállalói jogok és új kihívások, in: *120 éves a Rerum novarum: tanulmánykötet* (szerk.: Tóth, Tihamér), Budapest, Budapest, 2012, 86. o.

⁶ Jakab Nóra: A munkaszerződésen alapuló munkajogi szabályozás a változó gazdasági és társadalmi viszonyok között. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, 32 (2014), 397. o.

⁷ Kiss György: *Munkajog*, Budapest, Osiris kiadó, 2005, 20. o. Bankó Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*. Doktori Értekezés, Pécs, 2008, 16. o.; Kenderes György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai*. Doktori értekezés, Miskolc, 2007, 27. o.

alakulásában.⁸ A változásoknak,⁹ az új típusú, „atipikus” foglalkoztatás kialakulásának, az önfoglalkoztatás térnyerésének¹⁰ az egyik oka a gazdasági keretek, viszonyok átalakulása, a globalizált munkaerőpiac kialakulása.¹¹ A multinacionális vállalatok megjelenése ugyanis változásra készítette a munkaerőt, amely mellett a globalizáció végett bekövetkező társadalmi változások (például a társadalmi csoportok közötti különbség növekedése) is hatással volt a munkajogra. A huszadik század második felében Nyugat-Európában jellemző volt, hogy a *nagyvállalkozások egyes elkülöníthető részlegeiket önállósították, azokat átalakították különböző társasági formákká, illetve, hogy az ott dolgozó munkavégzőket alvállalkozói láncolatba terelték.* E mögött az állt, hogy a vállalkozások igyekeztek a munkaviszonyok körét csökkenteni, az egyes munkakörökhöz tartozó feladatokat vállalkozási, megbízási, egyéb munkavégzésre irányuló szerződésen keresztül *kivenni a munkajog területéről,*¹² áthelyezve a polgári jog rugalmasabb¹³ keretei közé. Gazdasági szempontból előnyös e váltás, hiszen a munkáltatónak így nem kell kötelező társadalombiztosítási járulékfizetéshez hozzájárulnia, ezen felül pótlék-fizetés nélkül túlóráztathatják a munkavégzőt, illetve fizetett szabadság kiadására sem kötelezettek.¹⁴ A kialakulás mögött azonban nem csak gazdasági, hanem kormányzati indokok is voltak, mint a jogharmonizációs kötelezettségek teljesítése, speciális élethelyzetekhez alkalmazkodó jogviszonyok kialakítása.¹⁵ Ennek köszönhetően a modern kori munkavégzés egyik, de nem egyetlen jogi formája maradt a munkaviszony.¹⁶

Gyulavári úgy látja, hogy egyértelműen körvonalazódó változás az önfoglalkoztatás térhódítása a munkaviszonyban történő foglalkoztatás rovására, amely egyben magával hozta az alárendeltség elvének módosulását és a kisorsződés és alvállalkozói láncok térnyerését.¹⁷

Kiss György véleménye szerint a munkaviszony-önálló munkavégzés, önfoglalkoztatás lábakon álló kettős modell emiatt elavult, mivel az Európában kialakult munkajogi szerkezet nem tudott lépést tartani a piaci változásokkal,

⁸ Kenderes: i. m. 13. o.

⁹ Gyulavári: *Hagyományos munkavállalói jogok* 87–88. o.; Gyulavári Tamás: A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszere, *Jogtudományi Közlöny*, 7–8 (2010), 336–350. o.

¹⁰ Az önfoglalkoztatás növekedő jelenségét már a nyolcvanas években felismerték az uniós tagállamokban. Eurofound: *Aspects of non-standard employment in Europe*, Dublin, Eurofound, 2017, 5. o.

¹¹ Ferencz: i. m. 6. o.

¹² Kenderes: i. m. 18. o.

¹³ Petrovics Rachel Arnow gondolatait emeli ki e körben, mivel szerinte a vállalatok ma már nem életre szóló lojalitást várnak el, hanem az adott munka iránti elköteleződést, amely miatt a rugalmasság értékelődik fel a vállalat számára. Petrovics Zoltán: *A biztonság árnyékában – A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései*, Doktori Értekezés, Budapest, 2016, 37. o.

¹⁴ Prugberger Tamás: Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése -Szintézis és megoldási kísérlet, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 1-2 (2015), 87. o.

¹⁵ Gyulavári Tamás: A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója, *Esély*, 1 (2011), 19. o.

¹⁶ Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében, *Jogtudományi Közlöny*, 9 (2015), 421. o.

¹⁷ Gyulavári Tamás: Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük levő szürke zóna, *Esély*, 6 (2009), 84. o.

amelyekre általában a szerződés képes reagálni.¹⁸ Ahogy a Zöld Könyv is fogalmaz, „a munkaviszony hagyományos modellje nem mindegyik állandó, hagyományos szerződéssel rendelkező munkavállaló esetében bizonyul feltétlenül megfelelőnek.”¹⁹ Eddig önálló és önállótlan párhuzamban gondolkodott a jogalkotó. Azonban a ma munkavégzése a munkaerőpiac megkettőződése következtében más síkon válik ketté: a munkavégző munkaviszonyban és személyi függésben, vagy azon kívül, gazdasági függésben dolgozik.²⁰

Mindez lecsapódott a kontinentális jogrendszerekben is. A külföldi lépések bizonyos részleteivel lejjebb kívánok foglalkozni, itt csak felvillantás-szerűen szeretnék utalni a hármas modell külföldi kialakulására. A német, francia, spanyol és angol jogalkotók lépéseket tettek azért, hogy kiépítsék a munkavégzés hármas modellét, azaz az említett két pillér mellé a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt is elhelyezzék.²¹ Alapvetően eltérő definíciókat hoztak létre e státusz szabályozására, illetve a kiterjesztett védelem is változó intenzitású.²² Olaszországban²³ a kettős modellt meghagyva, új atipikus munkavégzési forma került be a jogrendszerbe, a „*Biagi law*” néven, 2003-ban bevezetett reformmal, amely projekt-dolgozóknak nevezte a kvázi-alárendelt helyzetben lévő munkavállalókat.²⁴ A valóságban ez úgy csapódott le, hogy a törvény nem elmozdult a kettős modelltől, hanem sokkal inkább tipizált egy atipikus munkavégzést, hasonlóan korábban a határozott időben és részmunkaidőben való foglalkoztatáshoz.²⁵ A projektalapú szerződések drasztikusan korlátozták a munkavállalók jogait, mivel nem biztosítottak szabadságot, betegszabadságot és szülési szabadságot.²⁶ Az oka az volt ennek az újnak mondható munkaszerződés típus bevezetésének, hogy 1997-ben, az un. True-csomaggal bevezetett határozott időre szóló munkaviszonyokat a vállalkozások tömegével alkalmazták, sokkal nagyobb arányban, mint Európa más országaiban. Ennek oka a munkaerő költségek csökkentése, így a munkáltatók egyre inkább a határozatlan idejű szerződések helyett csak ideiglenesen foglalkoztatták a munkavállalókat, különösen a fiatalokat. A köznyelvben co.co.co néven vált ismertté a határozott idejű szerződés. A 2003-as

¹⁸ Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében *Jogtudományi Közöny*, 1 (2013), 2. o., Mélypataki Gábor: Tipikus polgári jogi szerződés vagy munkaviszony? A platformmunka új szabályainak értékelése az élő jog tükrében. *Miskolci Jogi Szemle* 18:3 (2023) pp. 52-66.

¹⁹ Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs, Justis Bt., 2010, 236. o.

²⁰ Prugberger: *Családi vállalkozást* 89. o.

²¹ Jakab: *Munkavégzők* 421. o.

²² *Non-standard forms of employment - Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*; International Labour Organization: Conditions of Work and Equality Department, (Geneva, 16–19 February 2015), 45. o.

²³ Az olasz megoldásról lásd részletesem: Alexandra Stefanescu: *Die arbeitnehmerähnliche Person im italienischen Recht*. Nomos VG, Baden-Baden, 2013, 34. o.

²⁴ Lásd még erről: Kiss: *A munkavállalóhoz hasonló jogállású* 9. o.

²⁵ Jakab Nóra – Szekeres Bernadett (2015): A munkavégzési viszonyok változásai és az arra adott válaszok; in: *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium, Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai*, (szerk.: Bragyova András), Miskolc, Gazdász-Elasztik Kft. Kiadó, 141-159. o.

²⁶ Labour market reforms in Italy. <https://www.etui.org/covid-social-impact/italy/labour-market-reforms-in-italy> Letöltve: 2025. november 9.

reformmal azt kívánták elérni, hogy konkrét projekthez kötötte a munkaszerződést, a munkáltatónak meg kellett határoznia munka jellemzőit, nemcsak a határozott idő tartamát. A bevezetését követően azonban a foglalkoztatók egyre szélesebb körben kezdték alkalmazni, megkerülve a határozatlan idejű foglalkoztatással járó nagyobb terheket eredményező munkaszerződéseket. A gyakorlatban a vállalatok megtanulták kijátszani a függő foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat azáltal, hogy ideiglenes projektmunkásokkal kötöttek szerződéseket, anélkül azonban, hogy elismerték volna alkalmazotti státuszukat. A projektalapú szerződések, amelyek a legvitatottabb munkaszerződések voltak Olaszországban, a Jobs Act hatályba lépésével 2016. január 1-től 12 év után megszüntetésre kerültek. Az új politika bevezetésével megjelent Olaszországban a „hetero-irányítás” fogalma, amely biztosítja a munkafeltételek védelmét az új generációs munkavállalók számára, akik ugyan nem közvetlenül egy hierarchikus felettesnek tartoznak felelősséggel, de munkájukat strukturálisan egy üzleti szervezeten belül végzik.²⁷

Ahogy az olasz példa is mutatja, a jog eszközeivel nagyon nehéz megteremteni az egyensúlyt a munkaerőpiaci szereplők között. És itt kap kiemelt hangsúlyt a szerződési szabadság. A szerződési szabadság egyik munkajogi hatása a munkajogból való menekülés.²⁸ Ennek a lényege a fent említett folyamat, hogy a munkajog határait elhagyják a szerződő felek, kilépnek a munkajog területén kívülre munkavégzési viszonyaik tekintetében. Ennek hatására a munkavégzés egyre gyakrabban a munkajogon kívül reked. A munkaszerződés ugyanakkor meghatározó maradt, nem szűnt meg teljesen, „csak megkötésének köre válik szűkebbé.”²⁹ Ez a „menekülés” tehát megvalósult a szerződési szabadság elvének igénybe vétele által a polgári jogi munkavégzésre irányuló megállapodások alkalmazásán keresztül, hiszen a polgári jogi menekülési útvonalat jelentő jogviszonyok „nem terheltek a szociális védelem költségeivel.”³⁰ A menekülés azért vált lehetővé, mert a munkajogot speciális, közvetett típuskényszer jellemzi: a felek szabadon választhatnak a munkaszerződés, a megbízási, vállalkozási, és egyéb szerződéstípusok között, azonban a szerződést nem elnevezése, hanem valóságos tartalma alapján kell megítélni.³¹ Ha a munkavégzési jogviszonyban a tevékenység teljesítése, jellege a felek közötti alárendeltségre utal, akkor a felek között munkaviszonynak kell fennállnia.³² Sajnos azonban a magyar munkajogot az elhatárolás szempontjainak labilitása jellemzi Kiss szerint is,³³ amely a jelenlegi bírói gyakorlatot bemutató fejezetben is megjelenik. Ha tehát az elvégzendő munka természete lehetővé teszi, hogy munkaviszony mellett például megbízási

²⁷ <https://www.unibocconi.it/en/news/project-work-contracts-are-shelved-italy> Letöltés dátuma: 2025. november 9.

²⁸ A munkajogból menekülés már 1987-ben kutatások csomópontját képezte, hiszen Ausztriában ezzel kapcsolatos konferenciát is rendeztek. Kiss: *Alapjogok kollíziója* 237. o.

²⁹ Kenderes: i. m. 19. o.

³⁰ Bankó: i. m. 21. o.

³¹ Gyulavári: *A foglalkoztatási jogviszonyok* 341. o.

³² Kiss: *Alapjogok kollíziója* 269. o.

³³ Kiss György: Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig, *Magyar Jog*, 1 (2007) 1, 7. o.

szerződéssel is teljesíthető legyen, akkor a felek akarata fogja meghatározni a jogviszony típusát.³⁴ Mivel a munkavégzésre irányuló szerződések esetében tehát nem beszélhetünk kizárólagos munkaszerződés-kötési kötelezettségről –néhány kivételtől eltekintve–, ezért a menekülés lehetősége adott.³⁵ Ez jelenti tehát a kaput, a kijáratot a munkajog területéről.

A kilépés egyik legális megvalósulási módja a kiszervezés,³⁶ „outsourcing”. Az outsourcing politika mögött a „make or buy” gondolata húzódik: ez egy vállalkozási stratégia, amely során az egyes résztvevőkenységek más vállalkozás általi elvégzését tűzik ki, tehát nem az adott cég végzi a részfeladatot, hanem megrendeli azt mástól.³⁷ Ahogy Száraz fogalmaz, a kiszervezés a vállalt hatékonyságának növelését, a költségek csökkentését³⁸ szolgáló egyik leggyakoribb eszköze. E mögött az a megfontolás húzódik meg, hogy a cég csak a fő tevékenységét végezze, minden mást külső cégekre bízson.³⁹ Kopátsy már relatíve hamar, 1983-ban megemlítette, hogy sok nagyvállalat a termékeinek csak az összeszerelését végzi, a körülötte keringő „szatellit” vállalatok⁴⁰ gyártják és szállítják le tartós vállalkozás és megbízás alapján a tartozékokat, alkatrészeket.⁴¹ Papp az outsourcing intézményét egy vegyes, megbízási-vállalkozási szerződésnek minősíti, hiszen utasítási és ellenőrzési jog, gondos eljárásra törekvés jellemzi, amely megbízási jellegű, emellett szolgáltatásnyújtási kötelezettség is van, amely vállalkozási jelleget kölcsönöz.⁴² Papp ezen meghatározásában látszik, hogy a munkavégzés polgári jogba való átköltöztetése egyszerre viseli különböző jogviszonyok jellemzőit, amelyek miatt a létrejött jogviszony elhatárolása még nehezebb.

A változó munkavégzés eredményeképp *létrejött munkavégzési viszonyok és a menekülés a munkajobból tehát összefüggő jelenségek*. Mindkettő hátterében a

³⁴ A menekülés a szerződési szabadság eszközével kétféleképpen zajlott: leplezett munkaszerződések kötésével, illetve új vagy köztes jogviszonyok kialakításával. Vegyes munkajogi és polgári jogi szerződésnek nevezi Gyulavári azon formálisan polgári jogi megállapodásokat, „amelyek tartalmi vizsgálat alapján nem minősíthetők sem tisztán polgári jogi szerződésnek, sem pedig munkaszerződésnek, mivel a két szerződéstípus sajátosságait vegyítik.” E szerződések nehezen győmészölhetők a két pilléres magyar jogrendszer fogalmi készletébe. Gyulavári: *A foglalkoztatási jogviszonyok* 340-341.

³⁵ Bankó: i. m. 21. o.

³⁶ Berke Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében; A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és a magyar munkajogban*, Doktori Értekezés, Pécs, 2006, 250. o.

³⁷ Petra Frantzióch: *Abhängige Selbständigkeit im Arbeitsrecht*, Berlin, Duncker & Humblot Verlag, 2000, 24. o.

³⁸ Papp Tekla: Új jelenségek az atipikus szerződések körében III, *Céghírnök*, 9 (2009) /9, 3. o. Az outsourcing megvalósulhat olyan megbízás adásával, amelynek alanya egy „igazi” külső személy, vagy egy olyan függő, kötött vállalkozás alapításával, amelynek egyedüli feladata az adott megbízás teljesítése lesz, arra specializálódik. Itt általában a megalapított szervezet a felelősséget is viseli az adott résztvevőkenységért, miközben függésben áll az egyedüli vevőjével. Frantzióch: i.m. 25. o.

³⁹ Száraz Attila: Az outsourcing a kiszervező optikáján keresztül: szervezési megoldások, gyakorlati kérdések és problémák, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 1 (2009), 199. o.

⁴⁰ Prugberger Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között; Tanulmánygyűjtemény*, Debrecen, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, 2006, 52. o.

⁴¹ Prugberger Tamás – Rácz Zoltán: A vállalkozási vagy megbízási szerződéssel palástolt munkaviszony/munkaszerződés kérdéséhez, *Gazdaság és Jog*, 3 (2003), 21-24.

⁴² Papp: i.m. 3. o.

gazdaságosságra, a rugalmasságra törekvés áll.⁴³ Az atipikus, új munkavégzési formák bizonyítottan is megvalósították ezt a költségcsökkentési célt. Például az Egyesült Államokban kimutatták, hogy azon államokban, ahol magas szintű volt az atipikus foglalkoztatás, alacsonyabb általános bérnövekedés következett be a vizsgált időszakban azon államokhoz képest, ahol az atipikus foglalkoztatás nem volt ennyire igénybe vett forma. A programozható gyártóberendezések elterjedésével, a könnyen másolható folyamatok fejlődő országokba kihelyezésével egyre kevesebb állandó foglalkoztatott-számmal bírtak a nagyvállalatok, míg az atipikus foglalkoztatásban állók száma egyre nőtt.⁴⁴ Ezek a tevékenységek korábban általában a munkáltató által alkalmazott munkavállalók által voltak ellátva, így itt nem a fejlődésnek tekinthető új feladatokról van szó, hanem a tényleg kivándorlásról, kivándoroltatásról. Ilyen feladat például a takarítás,⁴⁵ könyvelés.⁴⁶ Azonban bizonyos hagyományos feladatok, mint a futárkodás, új digitális technológia segítségével sodródtak a polgári jog területére.

„A hagyományos foglalkoztatáson túl. A munkaügyi kapcsolatok a hálózati gazdaságban” ezek voltak a témái az ILERA (akkor még IIRA⁴⁷) 13. világkongresszusának, amelyet 2003-ban rendeztek Berlinben. A problémák ma is ugyanannyira aktuálisak. Manfred Weiss álláspontja szerint elsődlegesen a nemzetközi szabályozás hiánya okozza azt, hogy a globalizált világ gazdaságban, az ellátási láncok kapcsolatára hivatkozással a multinacionális foglalkoztatók nem vonhatóak felelősségre, nem kényszeríthetőek a nemzetközi szabványok betartására.⁴⁸

A digitalizáció rohamos fejlődésével a munkaerő alacsonyabb bérezésű országokba történő átcsoportosítása az un. gig gazdaságban már csak két „kattintás”, a vállalat következmények nélkül állíthatja magáról, hogy ő csupán egy informatikai felületet biztosít az önfoglalkoztatóknak és a szolgáltatást igénybe vevőknek a „találkozásra”, és máris „elmenekült” a munkajogból. Ebben az esetben is a nemzetközi szabályozás és a jogszabályok végrehajthatóságának a biztosítása jelenthet tartós megoldást, ehhez azonban az államok elköteleződése elengedhetetlen.

Új struktúrákra és szabályokra van szükség, ahhoz hogy a jogtudomány/joggyakorlat irányítsa a jelenlegi változásokat, miközben biztosítani kell a munkavállalók védelmét és a társadalmi igazságosságot. Ahogyan arra fent is utaltunk, a hagyományos jogi besorolás a foglalkoztatási státusz tekintetében elavult, a munkavállalók és az önfoglalkoztatók közötti határ elmosódni látszik, de legalábbis egyre nehezebb éles különbségeket meghatározni.⁴⁹ Ez a felvetés

⁴³ Bankó: i. m. 22.

⁴⁴ Ferencz: i. m. 46. o.

⁴⁵ Prugberger Tamás – Fabók András: A munkaszerződés, a szolgálati szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási ügyletkötői szerződések tükrében, *Magyar Jog*, 12 (2000), 737. o.

⁴⁶ Száraz: i. m. 199. o.

⁴⁷ International Industrial Relations Association, mai nevén: ILERA

⁴⁸ Manfred Weiss: *Challenges for Labour Law and Industrial Relations*. In M. Rönömar, D.-o. Kim (eds.), *Global Labour and Employment Relations. Experiences and Challenges*, Seoul, 2020, p. 133.

⁴⁹ Manfred Weiss: *A Legal Scholar without Borders*. ADAPT University Press, 2022. 41.o.

méginkább megvalósul a platformokon végzett munkavállalásra. Ezeket a személyeket gyakran önfoglalkoztatóként alkalmazzák, azonban a gazdasági függőségen túl a személyi függőség is megállapítható lenne.

Az Európai Parlament és a Tanács 2024. október 23-án elfogadta a digitális platformokon dolgozók munkakörülményeinek javítását célzó irányelvet⁵⁰. A platformokra vonatkozóan a világon elsőként Európában elfogadott új szabályozás célja, hogy biztosítsák a platformokon dolgozók foglalkoztatási státuszának helyes besorolását, valamint, hogy megakadályozzák a színlelt önfoglalkoztatást. Emellett - az EU-ban először - szabályozzák az algoritmusok munkahelyi használatát.

A szabályozásra azért is volt szükség, mert a platformalapú munkavégzés egyes típusainál a bírói gyakorlatban állandó problémát jelent a foglalkoztatotti jogviszony téves besorolása, különösen olyan ágazatokban, ahol a digitális munkaplatformok bizonyos fokú irányítást, illetve ellenőrzést gyakorolnak. Míg a digitális munkaplatformok gyakran önfoglalkoztatónak vagy „független vállalkozónak” minősítik a rajtuk keresztül munkát vállaló személyeket, számos bíróság kimondta már, hogy a platformok tényleges irányítást és ellenőrzést gyakorolnak e személyek felett, és gyakran bevonják őket fő üzleti tevékenységeikbe. Ezért az állítólagos önfoglalkoztatókat a szóban forgó bíróságok a platformok által foglalkoztatott munkavállalókká minősítették át.

2. A platform munka megítélése a joggyakorlat tükrében

A spanyol Legfelsőbb Bíróság egy 2020. szeptemberi döntésében a Glovo futárát minősített munkavállalónak⁵¹, az Amazon csomagküldő cég futárait a madridi szociális bíróság 2023. februárjában minősítette munkavállalóknak.⁵² Az Amazon egyik versenytársa, a Stuart esetében is hasonló következtetésre jutott a spanyol Legfelsőbb Bíróság. A platformok esetenként alvállalkozói szerződést kötnek egy másik gazdasági társasággal, amely munkajogviszony keretében alkalmazza, vagy munkaerőkölcsönzéssel kölcsönöz sofőröket a futári tevékenységre. Ezekben az esetekben a bíróság nem minősítette át a jogviszonyt akként, hogy a munkaviszony a platformmal és nem az alvállalkozói minőségben partnerként bevont másik gazdasági társasággal jött volna létre.⁵³

2023. decemberében Magyarországon elsőként döntött a legfelsőbb bírói fórum, a Kúria a platform munkavállalók munkajogi státuszáról. A Foodora által foglalkoztatott ételkiszállítóval kapcsolatosan azt állapította meg, hogy a személy „nem munkaviszony keretében látja el ételfutári tevékenységét, bizonyítékai ezzel ellentétes megállapításra nem adtak módot.”⁵⁴ A bírói testület a jogvitát a munkaviszony tartalmi jegyei alapján vizsgálta meg, azon mutatók alapján, amelyet

⁵⁰ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról

⁵¹ Christina Hiebl: Case Law on the Classification of Platform Workers Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. 2024. 39. o. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603

⁵² Hiebl, 40.

⁵³ Hiebl, 41.

⁵⁴ Mfv.VIII.10.091/2023/7. sz. Kúria ítélet

a már hatályon kívül helyezett 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv határozott meg.

A munkakör kapcsán a bíróság kiemelte, hogy abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a felek az elvégzendő munkát munkakörként határozták-e meg. „A törvény a munkakör fogalmát nem definiálja, az irányadó jogértelmezés szerint azonban azon munkák összességét, illetve jellegét kell alatta érteni, amelyeket a munkavállaló köteles végezni. Az általános megfogalmazás mellett a jogirodalom szerint a munkakör azoknak a feladatoknak a fajlagos meghatározását jelenti, amelyeket a munkavállalóknak teljesítenie kell, azt juttatja kifejezésre, hogy a munkáltató a szervezeti munkamegosztás szerint egy munkavégzőre milyen feladatokat juttat a munkaszerződés alapján.”

A perbeli esetben a megbízási keretszerződés értelmében adott esetben a futárnak kizárólag az volt a feladata, hogy meghatározott címről meghatározott címre étel-, illetve italkiszállítást teljesítsen. A Bíróság álláspontja szerint az Általános Szerződési Feltételek (ÁSZF) tartalmából és az egyedi megbízásokból sem lehetett arra a következtetésre jutni, hogy a feladatokat platform alperes ténylegesen munkakörként határozta volna meg. A peres eljárások rendkívül erős sajátossága, hogy annak kell bizonyítania perben, akinek érdekében áll, hogy a tényelőadását a bíróság valósnak fogadja el. Jelen perbeli esetben is az eljárásjogi kötelezettség miatt a bíróság úgy ítélte meg, hogy a platform munkavállaló nem tudta bizonyítani, hogy a platformnak a feladat teljesítésére bármilyen ráhatása lett volna, meghatározta volna annak teljesítési módját, illetve lényeges körülményeit. Álláspontunk szerint a teljesítés módját és a teljesítés körülményeit a munkaköri leírás határolja le a gyakorlatban. Megjegyezzük, hogy a munkaköri leírás nem munkajogi intézmény, amelyet tartalmazna a Munka Törvénykönyve. Azonban ennek szándékolt hiányában nem lehet azt a jogkövetkeztetést levonni, hogy a teljesítés körülményeire nincs ráhatása a platformra, hiszen éppen a széleskörű ellenőrzési, jutalmazási jogköre mutatja azt, hogy a (jobb) teljesítést így kívánja elérni a munkavállalónál. A nemzetközi szakirodalom is egyre egységesebb abban a kérdésben, hogy a mesterséges intelligencia (AI) egyik legaggasztóbb dimenziója a mai munkahelyeken az, hogy ezek a rendszerek szinte korlátlan hatást gyakorolhatnak, a vezetői hatalom képviselőjeként a munkát végzők ellenőrzésére szolgálnak.⁵⁵

A bíróság által megállapított tényállás szerint a bérezés körében az ÁSZF elfogadásával a felek között két részből álló díjazás (fix órabér plusz a kiszállítások után díj) rögzült. Ebből arra jutott a bíróság, hogy a felek nem állapodtak meg az alapbérben, annak is a teljesítménybér formájában, a javadalmazás összege nem volt fixált vagy maximált. A díjazás ezen formája vagy módszertana nem idegen más atipikus szerződésekben sem, kombináltan is megállapítható, e körben a felek szabad megállapodása nem ellentétes az Mt. szabályaival.

A bíróság vizsgálta a munkáltató fő kötelezettségének relevanciáját, a foglalkoztatási kötelezettség megvalósulását a jogesetben. Ezzel kapcsolatosan azt

⁵⁵ Antonio Aloisi - Valerio De Stefano: AI at work, algorithmic bosses and the ambivalence of automation. Forthcoming in Artificial Intelligence and Labour Law (M. Biasi ed.) 2025. 1.o.

rögzítette, hogy a platform munkáltató foglalkoztatási kötelezettséget⁵⁶ nem vállalt az általános szerződési feltételekben, még a munkavállaló aktív periódusaiban sem: a platform – hasonlóan a munkavállalóhoz – jogosult volt a már megkezdett aktív periódust is egyoldalúan megszüntetni például akkor is, ha nem tudott egyedi megbízást adni.

A platform munkákra jellemző, hogy a munkát vállaló az általa megjelölt időpontokban jelentkezhet munkára és olyan időtartamban, ami megfelel az igényeinek. A bíróság megállapította, hogy egyenlőtlen munkarend nem volt meghatározva, mivel a felek a munkaidő mértékében a szerződésben nem állapodtak meg. A munkát vállaló dönthette el, hogy alkalmanként változó napi 2, 4, 8 óra munkavégzést vállal. Ez kötetlen munkarendnek⁵⁷ sem felel meg a bíróság álláspontja szerint. A bíróság azt is rögzítette, hogy a munkát vállaló „a vállalt aktív periódust jogosult volt közben is megszüntetni anélkül, hogy ezt jelentenie kellett volna vagy engedélyezésre lett volna szükség.” Ennek azonban anyagi következményei vannak, a munkát vállalónak nem áll érdekében az, hogy a vállalt periódust ne dolgozza végig, hiszen az algoritmus ezt azonnal értékeli és „bünteti”. Ez azt jelentette, hogy csak – a többieket követően - később jelentkezhetett az általa kívánt időszakra. Így a kedveltebb időszakokra kevés esélye lehet a munkavállalónak, ezáltal kevesebb jövedelemhez is juthat.

A bíróság szerint nem minősül széleskörű utasításadási jognak az aktív periódusok számának, hosszának a meghatározása, azzal, hogy ez egy algoritmus alapján történik. E vonatkozásban a széleskörű utasításadási jog kibővíthet a fentivel, hiszen erre nem a felek konszenzusa alapján kerülhet sor, csakis a munkáltató egyoldalú döntése, jog gyakorlása folytán. A bíróság szerint ezt a körülményt azért nem lehet a platform munkáltató terhére értékelni, mivel üzleti érdeke, hatékonyságot befolyásoló az, hogy aki megbízható, szorgalmas, rendszeresen hosszabb aktív periódusra jelentkezik, azokat előnybe lehet részesíteni.

Általánosságban a versenyszféra valamennyi foglalkoztatójával kapcsolatosan megállapítható, hogy profitorientált, tehát a szervezet teljesítményének a növelése az egyértelmű célja. Ennek az alapkövei a munkavállalók, így ha a munkavállaló kimagasló teljesítményt nyújt, az a profitot is növeli, ez a sajátosság nemcsak a platformokra jellemző. Tényként lehet azt is rögzíteni, hogy a szervezetekben a munkavállalók motiválásnak számtalan eszköze van (prémium, hónap dolgozója, táppénzen nem lévők jutalmazása) ettől azonban még nem minősülnek önfoglalkoztatónak azok a munkavállalók, akiket így ösztönöz a munkáltató a hatékonyabb munkavégzésre.

⁵⁶ Mt. 51. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

⁵⁷ Mt. 96.§ (2) bekezdés szerint a kötetlen munkarend szabályai: „A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.”

A vezetői jogosultságok sűrű hatalmi hálót alkotnak, amely formálisan irányítás, ellenőrzés és fegyelmezés formájában különböztethető meg, de a gyakorlatban annyira szorosan összefonódik, hogy egységes hatalomgyakorlásként működik. Ezek a jogosultságok együttesen egymást erősítő funkciókat alkotnak, amelyek meghatározzák a munkáltató fogalmát.⁵⁸

A munkajogviszonyban rendkívüli jelentőséggel bír a felek közötti alá-fölérendeltség. A Kúria álláspontja szerint az alá-fölérendeltség sem állapítható meg ebben a perbeli esetben, mivel a munkát vállaló nem a platform szervezetében végezte a munkáját, tevékenysége nem annak a céges struktúrájához kötődött. Ebből arra következtetett a bíróság, hogy a munkáltatót egyoldalú irányítási és utasítási jogkör sem illette meg. A másodfokon eljáró bíróság szerint azonban a platform egyoldalúan határozta meg a díjazást, a fuvarfeladatokat, azok ellátásának a helyét és idejét, és az aktív periódusokat, ebből pedig következik a platform széleskörű utasításadási, irányítási joga, álláspontunk szerint is. A munkavégzéshez közlekedési eszközt ugyan nem bocsátott a platform a munkavállaló rendelkezésére, de ebből egyenesen nem következik az önfoglalkoztatás ténye. Hazai viszonylatban nem mondható általánosnak, hogy a munkáltató meghatározza, hogy milyen járművel közlekedjen a munkavállaló, és gépkocsit sem biztosít például a védőnők számára sem a munkáltató, holott ők is ügyfeleket látogatnak a munkaidejük nagyobb részében. A védőnők nem önfoglalkoztatók, ez szintén tény.

A platform GPS rendszert használt, amely a bíróság szerint önmagában a munkáltatókénti felügyeletet nem támasztja alá. A GPS rendszer azonban olyan adatokat tárol, amelyek elemzésével a munkát végzők szigorú felügyelete történik egyrésztől, másrésztől azt is ellenőrzi, hogy a kiszállítás megfelelően történik-e, illetve, hogy adott címhez melyik futár van legközelebb, akinek a teljesítés lehetősége felajánlható.

Az ítéletben megállapították, hogy a munkát végző saját eszközeivel (jármű, mobiltelefon) végezte a munkáját, amely álláspontja szerint egy vállalkozási jogviszony létét támasztja alá. A fentiek szerint kifejtettek alapján ez vitatható, annál is inkább, mivel a platform bocsátja rendelkezésre a munkaruhát és melegen tartó bokszt, amelynek a használatára kötelezi is a munkát végzőt.⁵⁹ Marketing célok mögé bújtatva ezen munkáltatói jegyet valóban tűnhet úgy, hogy ez nem a munkaviszony sajátossága, de például egy BOSCH gyárban dolgozó munkavállaló munkaruhája is feliratozva van, amely ugyanúgy szolgál munkáltatói márka építést és marketing célokat, mégsem minősíthető önfoglalkoztatónak a munkavállaló.

A Kúria álláspontja szerint a munkavégzési hely sem meghatározó jelentőségű, mert a munkát végző feladata volt az étel kiszállítása, egyik címről a másikra, és a kiszállítások között a tartózkodási helyét maga határozhatta meg. Ennek szintén ellentmond az a fajta munkavégzés, amikor a munkavállaló szokásosan nem a telephelyen végzi a tevékenységét, például egy mosógépszerelő, vagy DPD futár.

Összegezve, a jogalkotásra háruló feladat és felelősség hatalmas, a digitalizáció, a mesterséges intelligencia fejlődése akár néhány hónap alatt is jelentős mértékű. A jogalkotás nem képes ilyen iramban a megváltozott munkaerőpiaci helyzetre

⁵⁸ Aloisi - Valerio De Stefano, 5. o.

⁵⁹ Mfv.VIII.10.091/2023/7. sz. Kúria ítélet

reagálni, ezért a jogalkalmazásnak kellene a jogalkotás merev szabályait akként alkalmazni, hogy az a társadalmi igazságosság elveinek leginkább megfeleljen. A nemzeti bíróságoknak ekként kellene szétszálazni a munkaerőpiac kusza fonálait, a munkavállalói kiszolgáltatottság csökkentése, a szociális jogok növelése érdekében. A munkáltatói szervezetekre a képzés terhe hárul, hiszen a gyorsan változó gazdaság működtetésében a munkavállalói kompetenciák fejlesztésével tudnak eredményeket elérni.

Irodalomjegyzék

- Antonio Aloisi - Valerio De Stefano: *AI at work, algorithmic bosses and the ambivalence of automation*. Forthcoming in *Artificial Intelligence and Labour Law* (M. Biasi ed.) 2025.
- Bankó Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*. Doktori Értekezés, Pécs, 2008
- Berke Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében; A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és a magyar munkajogban*, Doktori Értekezés, Pécs, 2006, 250. o.
- Eurofound: *Aspects of non-standard employment in Europe*, Dublin, Eurofound, 2017.
- Ferencz Jácint: *Atipikus foglalkoztatási viszonyok*, Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2015.
- Petra Frantziöch: *Abhängige Selbständigkeit im Arbeitsrecht*, Berlin, Duncker & Humblot Verlag, 2000, 24. o. <https://doi.org/10.3790/978-3-428-50148-9>
- Gyulavári Tamás: A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszere, *Jogtudományi Közlöny*, 7–8 (2010), 336–350. o.
- Gyulavári Tamás: A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója, *Esély*, 1 (2011), 19. o.
- Gyulavári Tamás: Hagyományos munkavállalói jogok és új kihívások, in: *120 éves a Rerum novarum: tanulmánykötet* (szerk.: Tóth, Tihamér), Budapest, Budapest, 2012
- Gyulavári Tamás: Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük levő szürke zóna, *Esély*, 6 (2009), 84. o.
- Hießl, Christina: *Case Law on the Classification of Platform Workers Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*. 2024. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603
- Jakab Nóra: A munkaszerződésen alapuló munkajogi szabályozás a változó gazdasági és társadalmi viszonyok között. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, 32 (2014), 397. o.
- Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében, *Jogtudományi Közlöny*, 9 (2015), 421. o.
- Jakab Nóra – Szekeres Bernadett (2015): A munkavégzési viszonyok változásai és az arra adott válaszok; in: *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum*

- Miskolciensium, Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai*, (szerk.: Bragyova András), Miskolc, Gazdász-Elasztik Kft. Kiadó, 141-159. o.
- Kenderes György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai*. Doktori értekezés, Miskolc, 2007.
 - Kiss György: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 1 (2008)
 - Kiss György: *Munkajog*, Budapest, Osiris kiadó, 2005.
 - Kiss György: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 1 (2008)
 - Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében *Jogtudományi Közöny*, 1 (2013),
 - Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs, Justis Bt., 2010, 236. o.
 - Kiss György: Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig, *Magyar Jog*, 1 (2007)
 - Mélypataki Gábor: Tipikus polgári jogi szerződés vagy munkaviszony? A platformmunka új szabályainak értékelése az élő jog tükrében. *Miskolci Jogi Szemle* 18:3 (2023) pp. 52-66. <https://doi.org/10.32980/MJSz.2023.3.52>
 - *Non-standard forms of employment - Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*; International Labour Organization: Conditions of Work and Equality Department, (Geneva, 16–19 February 2015), 45. o.
 - Papp Tekla: Új jelenségek az atipikus szerződések körében III, *Céghírnök*, 9 (2009) /9, 3. o.
 - Petrovics Zoltán: *A biztonság árnyékában – A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései*, Doktori Értekezés, Budapest, 2016, 37. o.
 - Prugberger Tamás: Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése -Szintézis és megoldási kísérlet, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 1-2 (2015), 87. o.
 - Prugberger Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között; Tanulmánygyűjtemény*, Debrecen, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, 2006, 52. o.
 - Prugberger Tamás – Rácz Zoltán: A vállalkozási vagy megbízási szerződéssel palástolt munkaviszony/munkaszerződés kérdéséhez, *Gazdaság és Jog*, 3 (2003), 21-24.
 - Prugberger Tamás – Fabók András: A munkaszerződés, a szolgálati szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében, *Magyar Jog*, 12 (2000), 737. o.
 - Solymosi-Szekeres Bernadett: *Munkajogon innen – munkaviszonyon túl*, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2021.

-
- Stefanescu, Alexandra: *Die arbeitnehmerähnliche Person im italienischen Recht*. Nomos VG, Baden-Baden, 2013, 34. o.
<https://doi.org/10.5771/9783845244044>
 - Száraz Attila: Az outsourcing a kiszervező optikáján keresztül: szervezési megoldások, gyakorlati kérdések és problémák, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 1 (2009), 199. o.
 - Weiss, Manfred: *Challenges for Labour Law and Industrial Relations*. In M. Rönmar, D.-o. Kim (eds.), *Global Labour and Employment Relations. Experiences and Challenges*, Seoul, 2020.
 - Weiss, Manfred: *A Legal Scholar without Borders*. ADAPT University Press, 2022.
-