

Doktori (PhD) értekezés tézisei

**A munkajogviszony kontraktuális alapjai és azok
dogmatikai összefüggései**

Herdon István

Témavezető: Zaccaria Márton Leó PhD
habilitált egyetemi docens



DEBRECENI EGYETEM

Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Debrecen

2026

1. A doktori értekezés előzményei és célkitűzései (ideértve a kitűzött kutatási feladat rövid összefoglalását, valamint az elvégzett vizsgálatok rövid leírását, az anyaggyűjtés módszereit, a források feltárását és a dolgozat szerkezeti bemutatását is)

1.1. A témaválasztás indoka

A munkajog a magyar jogrendszerben hagyományosan sajátos, ún. „keresztülfekvő” jogágként kerül meghatározásra,¹ amely egyszerre mutat szoros kapcsolódást a magánjoghoz, ugyanakkor számos tekintetben attól el is távolodik. A munkajogi szabályozás magában foglalja más jogágak – különösen a polgári jog – normatív és dogmatikai elemeit, miközben önálló rendeltetése és funkciója miatt sajátos szabályozási és értelmezési logikával bír. E kettősség különösen élesen jelenik meg a gazdasági munkaviszonyokra vonatkozó szabályanyagban, amely – általános megközelítésben – a magánjog koordináta-rendszerén belül helyezhető el, ugyanakkor annak klasszikus dogmatikai struktúrájától több ponton is eltér.²

A polgári jog relatíve³ kiforrott dogmatikai alapokon nyugvó jogágként alkalmas arra, hogy joghézagok területét jogintézmény-elméleti eszközökkel és a diszpozitív szabályozás révén kezelje. Ezzel szemben a munkajog – jóllehet számos polgári jogi jogintézményt adaptál – alapvetően kógens szabályozási környezetben működik, amely a joghézagok kitöltését szigorú törvényi keretek közé szorítja. Ez a szabályozási különbség ugyanakkor nem jelenti azt, hogy a munkajog dogmatikailag teljesen elszakítható volna a szerződéses jogviszonyok általános elméletétől, különösen akkor, ha a munkajog hatályának beállása maga is szerződéshez kötött. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) rendelkezései a munkajogban csupán kivételesen, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) kifejezett felhatalmazása alapján alkalmazhatók, ami szükségszerűen felveti annak kérdését, hogy a polgári jogból ismert jogintézményekkel együtt azok mögöttes dogmatikai háttere is átültethető-e a munkajog területére.⁴ Természetesen ezen dilemmák nem

¹ BODÓ László: *A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében*. Debreceni Jogi Műhely, 9/4.

² KENDERES György: *A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája*. Miskolci Jogi Szemle, 9/2., 6. o.

³ Hangsúlyozandó, hogy egyes területeken különböző jogpolitikai célok ezt felülírhatják. Lásd például a jelen dolgozat Ptk. 6:92. § (2) bekezdésével kapcsolatos észrevételeit.

⁴ Lényegében erre utal Prugberger Tamás is, amikor a feltűnő értékaránytalanság alkalmazhatóságát vizsgálja a versenytilalmi megállapodásokkal összefüggésben. PRUGBERGER Tamás: *Értékarányos versenykizárási szerződés*. Gazdaság és jog, 2019/1., 22-24. o.

a munkajog-specifikus jogintézmények (különösen a munka- és pihenőidő, a csoportos létszámcsökkentés stb.) esetén relevánsak, hanem azon klasszikusnak mondott jogintézmények kapcsán, amelyek mindkét jogterület közös vázát adják. Ilyennek tekinthetők a jognyilatkozatok, azokon belül különösen a szerződések.

A témaválasztás aktualitását és indokoltságát tovább erősíti az Európai Unió (a továbbiakban: EU) jogának egyre intenzívebb hatása a hazai munkajogi szabályozásra és jogalkalmazásra. Az uniós jogharmonizációs kötelezettségek következtében olyan értelmezési módszertanok és jogintézmények jelentek meg a munkajogban, amelyek a klasszikus, dogmatikailag megalapozott megközelítésektől eltérő, dinamikus interpretációt alkalmaznak. Ez különösen jól tetten érhető a munkavállaló fogalmának, valamint a munkaviszony hatályának és tartalmának uniós jogi értelmezésében, amely sok esetben relativizálja a szerződés és a jognyilatkozatok dogmatikájának szerepét.⁵

Mindezek alapján a disszertáció témaválasztása abból az igényből fakad, hogy feltárja és rendszerezze a munkajog és a polgári jog határán jelentkező dogmatikai kollíziókat, különös tekintettel a munkajogi jognyilatkozatok és szerződések tanára. A kutatás célja annak bemutatása, hogy a munkajogi státusz nem autonóm jogi minőség, hanem szerződés útján megnyíló jogi helyzet, amelynek dogmatikai feltételei nem relativizálhatók anélkül, hogy a jogbiztonság ne sérülne. A kutatás célja nem csupán a jogszabályi rendelkezések összevetése, hanem annak vizsgálata is, hogy a polgári jogi dogmatika milyen mértékben és milyen korlátok között képes a munkajogi jogértelmezés és jogalkalmazás számára stabil, kiszámítható keretet biztosítani a folyamatosan változó társadalmi és gazdasági környezetben.

1.2. Problémafelvetés

A munkajog és a polgári jog viszonyrendszere a hatályos magyar jogban nem tekinthető teljes körűen tisztázottnak. Bár a munkajog a magánjog részének tekinthető, sajátos rendeltetése, a felek közötti hierarchikus viszony, valamint a munkavállaló fokozott védelmének igénye olyan eltéréseket eredményez, amelyek a klasszikus polgári jogi dogmatika alkalmazhatóságát több ponton megkérdőjelezzik. Ebből fakadóan nem egyértelmű, hogy a polgári jogi jogintézmények

⁵ Ld. pl. 66/85. sz. Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg ügyben 1986. július 3-án hozott ítélet [ECLI:EU:C:1986:284]

pusztán normatív szinten vagy azok mögöttes elvi-dogmatikai tartalmával együtt hívhatók-e fel a munkajogban.

A probléma különösen élesen jelentkezik a jognyilatkozatok és a szerződés tan területén. A szerződés létrejötte, érvényessége és teljesítése kapcsán számos olyan kérdés merül fel, amelyekre sem a munkajogi, sem a polgári jogi szakirodalom nem ad, de sok esetben nem is keres választ, így véleményem szerint a jelen disszertációval érintett kutatási terület alulreprezentált⁶ a munkajogi irodalomban.

A jogalkalmazás gyakorlata – különösen az uniós jogalkotási és jogalkalmazása tendencia – azt mutatja, hogy a munkajogi ítélkezés⁷ egyre inkább arra törekszik, hogy a munkaviszony fennállását lehetőség szerint megállapítsa, és legfeljebb az érvénytelenség jogkövetkezményeit alkalmazza, még olyan esetekben is, amikor a szerződés létrejötte vagy tartalma dogmatikailag vitatható. Ez a tendencia felveti annak kérdését, hogy a jognyilatkozatok klasszikus dogmatikája mennyiben szorul háttérbe a munkajog rendeltetésére és szociális funkciójára tekintettel, és hogy ez hosszú távon milyen hatással lehet a magánjogi jogbiztonságra.

A problémafelvetéshez szorosan kapcsolódik az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) értelmezési gyakorlata is, amely a munkajog egyes területein – például a munkavállalói minőség meghatározásánál – a jogviszony tényleges tartalmát helyezi előtérbe a szerződéses konstrukciókkal szemben. Ez az értelmezési megközelítés tovább növeli azt a feszültséget, amely a normatív-dogmatikai és a funkcionális-dinamikus jogértelmezés között a munkajogban fennáll.

A disszertációban vizsgált alapvető probléma tehát abban ragadható meg, hogy miként oldható fel a munkajog sajátos rendeltetéséből fakadó védelmi funkció és a polgári jogi dogmatika által biztosított jogbiztonság közötti kollízió a jognyilatkozatok és a szerződés tana körében. A kutatás arra keresi a választ, hogy léteznek-e olyan elvi tételek és „dogmatikai minimumok”,

⁶ Ugyanakkor pozitívként rögzíthető, hogy az elmúlt időszakban szintén született dogmatikai tanokat is rögzítő munkajogi disszertáció. Lásd: TÓTH Kristóf: *A szerződési szabadság érvényesülése a munkaviszonyban. PhD értekezés.* Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2024., 23-24. o. https://ajk.kre.hu/images/doc2025/di/Toth_Kristof_disszertacio.pdf (2025.12.27.)

⁷ Lényeges és megjegyzendő kivétel Magyarország első „platform-ítélete”, amelyben a Kúria az előzetes elvárásokkal szemben az ügyben adott tényállás mellett a munkaviszony (munkaszerződés) létrejöttét nem látta megalapozottnak. Lásd: SIPKA Péter – SIMON ANDRASITZ István – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán: *A platform alapú munkavégzés alapkérdései; klasszifikációs dilemmák nemzetközi kitekintéssel.* Pécsi Munkajogi Közlemények, 18/különszám, 29–51. o.

amelyek a munkajog dinamikus fejlődése mellett is nélkülözhetetlenek, és amelyek alkalmasak a joghézagok pótlására, valamint a kiszámítható jogalkalmazás biztosítására.

A kutatás központi kérdése tehát, hogy léteznek-e olyan „dogmatikai minimumok” – különösen a szerződés létrejöttére vonatkozóan –, amelyek a munkajog dinamikus fejlődése mellett sem relativizálhatók anélkül, hogy a munkajog saját legitimációs alapjai ne sérülnének.

1.3. Hipotézisek

Jelen dolgozat alapvető hipotézise abból az előfeltevésből indul ki, hogy a munkajog önálló jogági státusza – minden történeti és dogmatikai megalapozottsága ellenére – nem értelmezhető a magánjogi dogmatikától való teljes elszakadásként. Álláspontom szerint a munkajog jogágisága nem autonóm zártságot, hanem sajátos funkcionális elkülönülést jelent: a munkajog önálló jogág, amely ugyanakkor a magánjog integráns részét képezi. E kettősségből fakadóan a munkajog szabályozási logikájában, intézményrendszerében és jognyilatkozati struktúrájában olyan belső feszültségek és kollíziók jelennek meg, amelyek sem tisztán polgári jogi, sem kizárólag munkajogi eszközökkel nem oldhatók fel.

Ad1)

Az első hipotézisem szerint a munkajog önállósulása során nem egy új, a magánjogi dogmatikát leváltó normarendszer jött létre, hanem egy olyan speciális jogterület, amely a magánjogi alapfogalmakra, így különösen a szerződésre és a jognyilatkozatra épül, ugyanakkor azok jelentéstartalmát részben átalakítja. Ebből következően a munkajog dogmatikai elemzése során nem mellőzhető a polgári jogi szerződés- és jognyilatkozati elmélet eredményeinek figyelembevétele, még akkor sem, ha a munkajog sajátos rendeltetése – a munkavállaló védelme, a szubordináció kezelése és a társadalomszervezési funkció – bizonyos pontokon korlátozza a klasszikus magánautonómia érvényesülését. A dolgozat e hipotézise szerint a szerződési szabadság a munkajogban nem hiányzik, hanem korlátozott formában van jelen. Álláspontom szerint a munkajogi szabályozás nem a szerződési szabadság tagadására, hanem annak újrarendezésére épül. A munkajogban a felek szerződéskötési autonómiája lényegesen szűkebb, mint a polgári jogban, azonban ez a szűkítés nem a szerződéses elv kiüresítését, hanem annak funkcionális átalakítását jelenti. A munkaszerződés nem pusztán csereügylet, hanem egy tartós jogviszony belépési pontja, amelyben a felek akarata a jogviszony létrehozására irányul, míg annak tartalmát jelentős részben kógens jogszabályi normák és a munkáltató szervezési

jogosítványai határozzák meg. Hipotézisem szerint korlátozott szerződési szabadság dogmatikailag nem indokolja a szerződés és a jognyilatkozat jelentőségének háttérbe szorítását. Éppen ellenkezőleg: a munkajog sajátos szabályozási környezete miatt a jognyilatkozatok létrejöttének, tartalmának és érvényességének vizsgálata a munkajogban nagyobb jelentőséggel bír, mint a klasszikus polgári jogi kötelek esetében. A munkajogi jogviszony fennállása és jogkövetkezményei ugyanis csak akkor értelmezhetők koherensen, ha világos, hogy a felek között mikor és milyen tartalommal jött létre az a megállapodás, amely a munkajog hatályának alapjául szolgál.

Ad2)

A második hipotézis szerint az Európai Unió jogának behatása, valamint a munkajog sajátos rendeltetése következtében a munkajogban a magánjogi dogmatika szerepe szükségképpen visszaszorul bizonyos területeken, azonban ez a visszaszorulás nem jelent teljes dogmatikai leválást. Álláspontom szerint az uniós munkajogi szabályozás és bírói gyakorlat elsősorban funkcionális, célvezérelt megközelítést alkalmaz, amely a munkavállalói védelem minimumszintjének biztosítására koncentrálna, és kevésbé érzékeny a szerződéses konstrukciók finom dogmatikai különbségeire. Ez a megközelítés a nemzeti munkajogban is hatást fejt ki, ugyanakkor nem szünteti meg a magánjogi fogalmi keretek relevanciáját, különösen a jognyilatkozatok létrejötte és érvényessége körében.

Ad3)

A harmadik hipotézis szerint a munkajog hatálya kizárólag a munkaszerződés létrejöttével állhat be. Amennyiben a felek között a munkaszerződés nem jön létre, úgy a munkajogi szabályok sem alkalmazhatók, függetlenül attól, hogy a felek között tényleges munkavégzés vagy teljesítés történt-e. Álláspontom szerint a munkajog nem értelmezhető olyan „rátelepülő” normarendszerként, amely szerződés hiányában is automatikusan alkalmazandó lenne pusztán a tényállási elemek fennállása alapján. A munkajog hatályának beállta dogmatikailag a munkaszerződéshez kötött, amelynek hiányában a felek jogviszonya a polgári jog szabályai szerint értékelendő.

Ad4)

A negyedik hipotézis szerint a munkajogban – a polgári joghoz hasonlóan – élesen el kell határolni a szerződés létrejöttének és érvényességének kérdését. Álláspontom szerint a szerződés érvényessége kizárólag létező szerződés esetén vizsgálható, így a nemlétező

munkaszerződés fogalma nem olvasható össze az érvénytelen munkaszerződés kategóriájával. A munkajogi gyakorlatban tapasztalható azon tendencia, amely a létre nem jött megállapodásokat érvénytelenségi jogkövetkezményekkel kezeli, dogmatikailag megalapozatlan, és a jogbiztonság sérelméhez vezet. A nemlétező szerződés munkajogilag nem értékelhető, mivel a munkajog hatálya e szerződés hiányában be sem állt. Eszerint tehát a munkajog hatálya alá tartozó megállapodások létrejöttéhez a feleknek a polgári jogban is irányadó lényeges kérdésekben kell megállapodniuk. Álláspontom szerint a munkajog nem alakít ki önálló, a polgári jogtól teljesen elszakadó konszenzusfogalmat. A munkaszerződés létrejöttéhez szükséges egybehangzó akaratnyilatkozat tartalmát a Ptk. szerződéstani elvei alapján kell meghatározni, figyelemmel a munkajog speciális kötelező tartalmi elemeire. Ebből következően a konszenzus hiánya a munkajogban is a szerződés létre nem jöttét eredményezi, nem pedig annak érvénytelenségét.

Ad5)

Az ötödik hipotézis szerint amennyiben a felek között nem jön létre munkaszerződés, azonban közöttük vagyoneltolódás következik be, úgy az elszámolásra a polgári jog jogalap nélküli gazdagodásra vonatkozó szabályai alkalmazandók. Álláspontom szerint a munkajogi szabályok nem zárhatják el a feleket a polgári jogi igényérvényesítés lehetőségétől olyan esetekben, amikor a munkajog hatálya eleve nem állt be. A nemlétező munkaszerződéshez nem kapcsolódhatnak munkajogi jogkövetkezmények, azonban ez nem eredményezheti a felek közötti vagyoni elszámolás joghézagát.

Ad6)

A hatodik hipotézis szerint a munkajogi elmélet és gyakorlat az érvénytelenség kérdéskörét indokolatlanul túldimenzionálja, amelynek következtében a nemlétező szerződés és az érvénytelenség közötti dogmatikai elhatárolás nem került kellő mélységben kidolgozásra. Álláspontom szerint az érvénytelenség vizsgálata szükségképpen a szerződéskötés időpontjára korlátozódik, így a szerződés megkötését követően bekövetkező körülmények nem értelmezhetők az érvénytelenség körében. Ezzel összefüggésben a jelenlegi szabályozás által az érvénytelenség körébe sorolt színlelt és leplezett megállapodások dogmatikai minősítése is vitatható, mivel az ügyleti akarat hiánya nem azonos az ügyleti akarat hibájával, hanem a szerződés létrejöttének hiányára, azaz nem létezésre utal.

Összegző hipotézisem szerint a munkajogi jognyilatkozatok dogmatikai újraértékelése elengedhetetlen a munkajog és a polgári jog közötti koherens viszonyrendszer kialakításához. A munkajog sajátos rendeltetése nem teszi szükségtelemmé a magánjogi dogmatika alkalmazását, hanem annak tudatos, funkcionális korrekcióját igényli. A dolgozat amellet érvel, hogy e korrekció csak akkor lehet dogmatikailag megalapozott, ha a munkajogi jognyilatkozatok létrejötte, érvényességének és teljesítésének kérdését a polgári jogi szerződés tan eredményeire építve, ugyanakkor a munkajog védelmi céljaira tekintettel vizsgálom.

1.4. A kutatás módszertana

A kutatás során több, egymással összefüggő módszertant alkalmaztam, amelyek az egyes tartalmi egységek sajátosságaihoz igazodva önállóan vagy kombinált formában jelennek meg. A dolgozat egészét tekintve a kutatás problémaközpontú, dogmatikai alapú, ugyanakkor joggyakorlat-orientált szemléletet követ. Ez azt jelenti, hogy a vizsgálat középpontjában nem absztrakt jogelméleti konstrukciók állnak, hanem olyan dogmatikai dilemmák, amelyek a munkajogi jogalkalmazásban ténylegesen felmerülnek, és amelyek megoldása a jogbiztonság szempontjából is releváns.

A kutatás kiindulópontját a szerződéses jognyilatkozatok általános elmélete képezi. A munkajog sajátos státuszára és funkcionális elkülönülésére tekintettel módszertanilag elengedhetetlennek tartottam a szerződés fogalmának, a szerződési szabadság tartalmának, valamint a jognyilatkozatok létrejöttére vonatkozó polgári jogi dogmatika részletes feltárását. E körben a dolgozat tudatosan támaszkodik a magánjogi szakirodalom és bírói gyakorlat eredményeire, azzal a céllal, hogy az alapvető tételek mechanikus ismétlése helyett azok munkajogi relevanciáját és adaptálhatóságát vizsgálja.

Ezt követően a kutatás fókusz a szerződéses jognyilatkozatok létrehozására, valamint a létre nem jött megállapodások problematikájára irányul. A szerződés létrehozásának vizsgálata a dolgozat egyik módszertani sarokköve, mivel a sikertelen konszenzusképzés dogmatikailag nem érvénytelen, hanem létre nem jött szerződést eredményez. Ennek megfelelően a kutatás során következetesen elválasztom a nemlétező és az érvénytelen szerződés kategóriáját, és elemzem továbbá, hogy a munkajog miként – vagy éppen miként nem – képes e distinkció kezelésére.

A kutatás módszertani gerincét a doktrinális (dogmatikai) módszer alkotja.⁸ Ennek keretében a dolgozat részletesen elemzi a vonatkozó polgári jogi és munkajogi szakirodalmat, valamint a hatályos jogszabályi környezetet, különös tekintettel az Mt. és a Ptk. releváns rendelkezéseire. A doktrinális elemzés célja nem pusztán a normák leírása, hanem azok belső összefüggéseinek, dogmatikai előfeltevéseinek és következményeinek feltárása.

A doktrinális módszerhez szorosan kapcsolódik az összehasonlító (komparatív) módszer, amely a kutatás egyik meghatározó eszköze. Az összehasonlító elemzés elsősorban ott kap hangsúlyt, ahol a munkajogi szabályozás vagy a munkajogi szakirodalom nem kínál egyértelmű választ egy adott dogmatikai kérdésre. Ilyen esetekben a polgári jogi jogintézmények és elvi tételek munkajogi alkalmazhatóságának vizsgálata válik szükségessé, figyelemmel a két jogág eltérő szabályozási céljaira és funkcióira.

A kutatás során a joggyakorlat elemzése már nem pusztán illusztratív, hanem érdemi módszertani elemként jelenik meg. A dolgozat kifejezetten olyan kúriai és alsóbb fokú bírósági döntéseket dolgoz fel, amelyekben a jogvita középpontjában a munkajogi jognyilatkozatok, a munkaszerződés létrejötte vagy annak dogmatikai minősítése áll. A jogesetek elemzése során a döntések mögötti implicit dogmatikai előfeltevések feltárása is megtörténik.

A kutatás módszertani keretébe korlátozott, de tudatos módon beemelésre kerülnek jogelméleti és joggazdaságtani szempontok is, különösen ott, ahol a szerződés funkciója túlmutat a klasszikus kötelmi jogi kereteken. Ilyen terület a kockázattelepítés, az információs aszimmetria, valamint a szerződés mint koordinációs és elköteleződési mechanizmus vizsgálata. Ezek az elemzési szempontok nem önálló módszertani pilléreként, hanem a dogmatikai következtetések alátámasztására szolgálnak.

A dolgozatban nem vállalkozok önálló jogtörténeti feldolgozásra, azonban a magánjogi dogmatika történeti beágyazottságára és fejlődési ívére a releváns pontokon utalok. A jogelméleti megközelítés ezzel szemben kifejezetten hangsúlyos, különösen a státusz és kontraktus viszonyának, valamint a munkajog szerződéses alapjainak elemzése során.

⁸ TÓTH J Zoltán: *A dogmatikai és a jogirodalmi értelmezés a magyar felsőbb bírósági gyakorlatban*. In: BÓDIG Máttyás – ZÖDI Zsolt (szerk.): *A jogtudomány helye, szerepe és haszna: Tudománytörténeti és tudományelméleti írások*. OPTEN Informatikai Kft., MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016.

A kutatásban az interdiszciplináris módszerek – így a szociológiai vagy statisztikai elemzés – csak korlátozottan jelennek meg. Ugyanakkor a dolgozat kifejezetten nyitva hagyja ezek jövőbeli integrálásának lehetőségét egy esetleges további kutatásban, tekintettel arra, hogy a szerződések nem csupán magánjogi, hanem társadalomszervezési és gazdasági funkcióval is bírnak, különösen a munkajog területén.

A módszertani választást természetesen (ön)kritikai aspektusból is meg kell közelíteni. Mindamellett, hogy a fentiek szerint szociológia aspektusú vizsgálatokra alapvetően nem kerül sor, látni kell, hogy a jogtudományon belül sem jelent kizárólagosságot a dogmatikai szempontú analízis. Egyes szerzők⁹ hangsúlyozzák, hogy a munkajogban jelentkező megfelelési (compliance) és kikényszerítési válság nem pusztán következmény, hanem visszaható, visszatartó hatással is bír a jogrendszer egészére. Formálisan hiába kerülnek kialakításra jogtechnikailag kifinomult, dogmatikailag koherens szabályok, amennyiben azok a gyakorlatban nem érvényesülnek, illetve a tényleges jogsértések „normalizálódnak”. Ez a jelenség a munkajog védelmi funkcióját közvetlenül gyengíti, hiszen a normák presztízse és preventív hatása is csorbul, ha a címzettek számára világossá válik, hogy azok megszegése nem jár érdemi következményekkel. A szakirodalom egyes része¹⁰ rámutat arra, hogy a munkajog egyre kevésbé képes ténylegesen biztosítani a munkavállalók védelmét. A megfelelési és kikényszerítési válság abban ragadható meg, hogy a jogszabályok formálisan fennállnak, azonban gyakorlati érvényesülésük korlátozott. E tendencia mögött részben a munkaviszony határainak elmosódása áll: az atipikus foglalkoztatási formák terjedése, a színlelt szerződések, valamint az elhatárolási nehézségek következtében egyre kevésbé egyértelmű, hogy mely jogviszonyok tartoznak a munkajog hatálya alá. Ez a bizonytalanság nem csupán dogmatikai problémát jelent, hanem közvetlenül befolyásolja a jogvédelem tényleges hozzáférhetőségét is. Ezzel párhuzamosan empirikus kutatások – többek között hazai vizsgálatok – arra utalnak, hogy a bírósági igényérvényesítés csökkenése nem a jogviták számának mérséklődését jelzi, hanem sokkal inkább a jogsértések látenciájának növekedését. Másként fogalmazva: a konfliktusok nem tűnnek el, hanem rejtve maradnak a jogrendszer előtt. Ez a tendencia tovább erősíti a munkajog kikényszerítési deficitjét, és rámutat arra, hogy a hatékony jogvédelem biztosítása

⁹ KUN Attila: *A válságok munkajoga és a munkajog válsága: mozgásterek és lehetséges kiutak*. In: BODZÁSI Balázs (szerk.): *Válság és jog*. Magyar Jogász Egylet, Budapest, 2023., 70-71. o.

¹⁰ KUN Attila - RÁCZ-ANTAL Ildikó - SZABÓ Imre Szilárd: *Az egyéni munkajogi szabályok kikényszeríthetőségének általános kérdései*. Jura, 2023/2., 43-44. o.

nem merülhet ki normatív szabályalkotásban, hanem intézményi és eljárási szinten is újragondolást igényel.

Végül a kutatás egészét kritikai szemlélet hatja át. Ennek keretében a dolgozat nemcsak a jogalkotási megoldásokat és a bírói gyakorlat egyes következtetéseit vizsgálja felül, hanem a szakirodalmi álláspontokat is elemző kritikának veti alá. A kritika azonban nem öncélú: a kutatás célja minden esetben a dogmatikailag megalapozott, megoldáscentrikus következtetések levonása.

1.5. A dolgozat felépítése

A jelen alpont célja, hogy a dolgozat szerkezeti felépítését és annak belső logikáját az olvasó számára egyértelművé tegye. Indokoltnak tartom e kérdéskör külön pontban történő tárgyalását, mivel a dolgozat felépítése – első ránézésre – a kutatás módszertani részének is tekinthető, ugyanakkor álláspontom szerint a szerkezeti tagolás nem a kutatás módszertani kereteit határozza meg, hanem elsősorban az érvelés ívének és a vizsgálat dogmatikai mélységének kibontását szolgálja. Ennek megfelelően a dolgozat struktúrája nem a kutatás tárgyát, hanem annak megértését segíti elő.

A dolgozat felépítése tudatosan többrétegű, és bizonyos pontokon mozaikszerűnek tűnhet. E mozaikszerűség azonban nem szerkezeti hiányosság, hanem a vizsgált probléma természetéből fakad. A munkajog és a polgári jog határterületén elhelyezkedő dogmatikai kérdések ugyanis nem lineáris logika mentén ragadhatók meg, hanem egymásra épülő, ugyanakkor egymással kölcsönhatásban álló elemeken keresztül. A dolgozat szerkezete ezt a komplexitást tükrözi.

A dolgozat első érdemi tartalmi egysége kifejezetten elméleti megalapozást nyújt. Ennek keretében a vizsgálat a munkajog jogági elhelyezéséből indul ki, amely nélkülözhetetlen a későbbi dogmatikai következtetések megalapozásához. E részben kerül sor a munkajog és a polgári jog kapcsolatának feltárására, különös tekintettel arra, hogy a munkaviszony szerződéses alapokon nyugszik, ugyanakkor számos ponton eltér a klasszikus magánjogi konstrukcióktól. E körben elemzésre kerül a szerződés mint a magánjog egyik alapvető rendezőelve, a szerződési szabadság kérdésköre, valamint a magánjogi inerciarendszer jelentősége. A vizsgálat ebben a szakaszban már a hatályos jog tükrében történik, így a pozitív jogi szabályozás és annak dogmatikai értelmezése szorosan összekapcsolódik.

Ezzel összefüggésben jelenik meg a jogértelmezés kérdésköre is, amely a jogági besorolásból szükségszerűen következik. A munkajog sajátos helyzete – a köz- és magánjogi elemek keveredése – ugyanis speciális értelmezési megközelítést igényel, amely a későbbi fejezetekben vizsgált kollíziós helyzetek megértésének is előfeltétele.

A dolgozat második szerkezeti egysége foglalkozik a jogági besorolás és a kontraktuális alapok gyakorlati relevanciájával, különösen a jogértelmezés tükrében. Ez a szerkezeti egység rávilágít arra, hogy a munkajog jogági besorolása nem csupán elméleti kérdés, hanem alapvető gyakorlati jelentőséggel bír, mivel a jognyilatkozatok formája és tartalma képes az adott jogi tény egy bizonyos jogághoz és annak sajátos jogalkalmazási elveihez kötni. A vizsgálat ezen a ponton összekapcsolja a státusz és a kontraktus dilemmáját, hangsúlyozva, hogy a munkajogi függőséget éppen a magánjogi alapokon nyugvó szerződés teremti meg, amely így a státuszba való belépés kizárólagos dogmatikai kapujaként funkcionál. A jogértelmezés tükrében az elemzés bemutatja, hogy a magyar munkajogi normák jelentését többszintű környezetben kell rekonstruálni, ahol az Mt. 5. § (1) bekezdése szerinti uniós jogi megfelelés kényszere sokszor feszültségbe kerül a klasszikus nemzeti dogmatika zártságával. Az Mt. 31. §-a által taxatív módon beemelt polgári jogi szabályok nem pusztán háttérjogként jelennek meg, hanem strukturálisan képesek átformálni a munkajogi normák interpretációs irányát. E körben kerül kifejtésre a funkcionális korrekció elmélete is, amely szerint a munkajog nem tagadja a magánjogot, hanem annak működését a felek közötti tényleges alárendeltségi viszonyokhoz igazítja, különösen a munkajogi alapelvek mint korrekciós pontok segítségével. A státusz és kontraktus viszonya ebben a megközelítésben már nem időbeli egymásutániségként, hanem egyidejűleg jelenlévő, funkcionálisan differenciált szabályozási logikaként jelenik meg, ahol a szerződéses autonómia „magja” és a védelmi célú „periféria” rétegzett szerkezetet alkot. A jogértelmezés módszertani pluralizmusa – a nyelvtani-dogmatikai és a teleologikus megközelítések ütköztetése – pedig végső soron a munkajog határainak relativizálódásához és a minősítési kérdések gyakorlati felértékelődéséhez vezet.

A dolgozat harmadik szerkezeti egysége a munkaszerződés és a munkaviszony egyes stádiumainak dogmatikai vizsgálatára épül. E részben a vizsgálat alapvetően elméleti jellegű, ugyanakkor azt a releváns jogesetek bemutatása egészíti ki, amelyek az egyes problémák gyakorlati megjelenését illusztrálják. A stádiumok szerinti felosztás lehetővé teszi a munkaviszony dinamikus szemléletű elemzését.

Ennek keretében külön vizsgálat tárgyát képezi a szerződés létrejötte, ahol a „létező nem létező” dilemmája kerül középpontba; a szerződés érvényessége és érvénytelensége, amely a jogi hibák rendszerén keresztül kerül feltárássra; a hatályosság kérdésköre, különös tekintettel a hatályos és hatálytalan szerződések közötti elhatárolásra; valamint a szerződés teljesítése, illetve a szerződésszegés problematikája. E fejezet sajátossága, hogy az elméleti keretek és a bírói gyakorlat egymást erősítve jelennek meg, azonban az elméleti alapozás dominanciája megmarad.

A dolgozat negyedik egysége ezzel szemben már kifejezetten a gyakorlat irányába mozdul el. Itt a hangsúly az egyes stádiumok közötti átmenetektől fakadó kollíziók bemutatásán van, amelyeket vezérjogesetek segítségével elemzek. E részben az elméleti megfontolások háttérbe szorulnak, és a gyakorlati problémák kerülnek előtérbe, ugyanakkor az értelmezés során továbbra is jelen vannak a korábban lefektetett dogmatikai alapok.

A dolgozat szerkezeti íve tehát az elmélettől a gyakorlat felé halad: az első rész a fogalmi és dogmatikai kereteket rögzíti, a második rész ezen keretek alkalmazását mutatja be a munkaviszony egyes stádiumain keresztül, míg a harmadik rész a határhelyzetek és kollíziók elemzésével zárja a vizsgálatot. E felépítés biztosítja, hogy az olvasó a komplex jogi problémákat ne elszigetelten, hanem egymásra épülő rendszerben értelmezhesse.

Fontos ugyanakkor, hogy egyes jogintézményeket korábbi irodalom mélyrehatóan tárgyal (például munkajogi érvénytelenség), amíg egyes aspektusokat pedig csak elvétve (például nemlétező szerződés). Éppen ezért ezen egyes szerződési létszakaszok kidolgozása eltérő mélységű, amely a fenti indokkal figyelemmel nem öncélú, hanem reflektál a létező tudományos háttéranyagra, kerülve annak mechanikus megismétlését.

Összességében megállapítható, hogy a dolgozat felépítése nem pusztán formai kérdés, hanem a kutatási probléma természetéhez igazodó, tudatosan kialakított szerkezeti megoldás, amely a munkajogi és polgári jogi dogmatika határterületi kérdéseinek átfogó és koherens bemutatását szolgálja. Az értekezés szerkezeti felépítése egy tudatos elméleti ívet követ, amely az általános jogdogmatikai alapozástól (1–2. fejezet) halad a módszertani keretek (3. fejezet) felé, kijelölve azt a „funkcionális korrekciós” szemüveget, amelyen keresztül a munkajog a polgári jogi alapokat kezeli. Az átmenet a 4. fejezethez a konkretizálást szolgálja, ahol a szerződés létrejötte

a munkajog hatályának „kapuőreként” jelenik meg, élesen elválasztva a nemlétező és az érvénytelen megállapodásokat. Ez az elméleti blokk bizonyítja be, hogy a munkajogi státusz nem önmagától létező minőség, hanem kizárólag a szerződéses konszenzus útján megnyíló jogi helyzet. A dolgozat második felében az ív az elmélettől a gyakorlat felé mozdul el, amikor az 5. fejezetben a korábban kidolgozott dogmatikai kategóriákat a bírói gyakorlat „nehéz esetein” – például az álképviselőten vagy az idegen nyelvű nyilatkozatokon – keresztül teszteli. Ez a váltás teszi lehetővé a korábbi absztrakt megállapítások gyakorlati verifikációját és a jogalkalmazási anomáliák feltárását. Végül a szintézis fázisában (6. fejezet) a kutatás visszacsatol az eredeti hipotézisekhez, és a feltárt ellentmondásokra válaszul olyan de lege ferenda javaslatokat fogalmaz meg, amelyek a munkavállalói védelem és a magánjogi jogbiztonság összhangját célozzák

1.6. A kutatás várható eredményei

A disszertáció várható eredménye, hogy a munkajog és a polgári jog határterületén elhelyezkedő jognyilatkozati problémák dogmatikailag koherens feldolgozásával hozzájárul a munkajogi jogértelmezés elméleti megalapozottságának erősítéséhez. A kutatás egyik fő hozadéka annak bemutatása, hogy a munkajogban alkalmazott jognyilatkozatokon alapuló polgári jogi jogintézmények nem pusztán normatív értelemben, hanem azok mögöttes dogmatikai tartalmával együtt értelmezhetők, még akkor is, ha alkalmazhatóságukat a munkajog sajátos rendeltetése és kógens jellege korlátozza.

A dolgozatban kifejtettek eredményeként világosabban elhatárolhatóvá válik a munkaszerződés létrejöttének, érvényességének és teljesítésének dogmatikai szintje, különös tekintettel arra, hogy a munkajogi gyakorlatban e kategóriák gyakran összemosódnak. A kutatás rámutat arra, hogy a nemlétező munkaszerződés és az érvénytelen munkaszerződés elhatárolása nem pusztán elméleti jelentőségű, hanem közvetlen jogbiztonsági következményekkel jár, különösen a munkajogi jogkövetkezmények alkalmazhatósága körében.

A disszertáció várhatóan hozzájárul annak tisztázásához, hogy a munkajog sajátos védelmi funkciója nem indokolja a jognyilatkozatok és a szerződéses konszenzus jelentőségének teljes háttérbe szorítását. Éppen ellenkezőleg: a kutatás eredményei alátámasztják azt az álláspontot, hogy a munkajogi jogviszony fennállása és jogkövetkezményei csak akkor értelmezhetők

koherensen, ha világos, hogy a felek között mikor, milyen tartalommal és milyen dogmatikai minőségben jött létre az a megállapodás, amely a munkajog hatályának alapjául szolgál.

Új eredményként jelenik meg annak analízise, hogy a munkajogi jogviszony „státuszjellegű” elemei és a szerződéses (kontraktuális) alap nem egymást kizáró, hanem egymást feltételező kategóriák. A dolgozat rámutat arra, hogy a státusz nem születési vagy automatikusan „rátelepülő” jogi minőség, hanem olyan jogi helyzet, amelybe a felek kizárólag szerződés útján kerülhetnek be. Ennek következtében a státusz megnyílásának dogmatikai feltételei – így különösen a jognyilatkozat létrejötte – nem relativizálhatók anélkül, hogy a munkajog szerződéses alapjai ne sérülnének.

A kutatás további várható eredménye annak feltárása, hogy az Európai Unió jogából fakadó dinamikus, funkcionális jogértelmezés miként járul hozzá a szerződéses dogmatika háttérbe szorításához anélkül, hogy azt kifejezetten tagadná. A dolgozat bemutatja, hogy az uniós munkajogi megközelítés elsődlegesen védelmi minimumok biztosítására irányul, azonban nem képes – és nem is feladata – a nemzeti jogok szerződéses struktúráinak teljes kiváltása. Ennek következtében a nemzeti munkajogi dogmatikának továbbra is feladata a jognyilatkozatok klasszikus elméletének fenntartása és adaptálása.

A disszertáció újszerű eredménye továbbá annak kimutatása, hogy a munkajogi jogviszony minősítése során a kockázattelepítés és az információs aszimmetria dogmatikai értékelése önálló, eddig alulértékelt szerepet tölthet be. A kutatás rávilágít arra, hogy a munkaszerződés nem pusztán a szubordináció létrehozásának eszköze, hanem komplex kockázatallokációs és információrendező funkcióval is bír, amely a polgári jogi szerződéselmélet eredményei nélkül nem értelmezhető teljes körűen.

A dolgozat eredményei alapján kritikai újraértékelés alá kerül a munkajog azon gyakorlata, amely a szerződés hiányában is hajlamos munkajogi jogkövetkezményeket alkalmazni, pusztán a tényleges munkavégzés fennállása alapján. Kutatómunkám során e körben amellettt érvelek, hogy a munkajog hatálya dogmatikailag nem válhat „rátelepülő” normarendszerré, és szerződés hiányában a felek közötti jogviszonyt főszabály szerint a polgári jog eszköztárával – így különösen a jogalap nélküli gazdagodás szabályaival – kell rendezni.

A dolgozat kifejezett célja a gyakorlati értékteremtés is. Ennek keretében a látszólag tisztán jogirodalmi jellegű diskurzusokat a napi jogalkalmazás szintjére kívánja átültetni. A kutatás eredményei ebből következően egyfelől hozzájárulhatnak a jogértelmezés támogatásához a jogalkalmazók számára – hivatásrendi besorolástól függetlenül –, másfelől pedig a jogalkotó számára is iránymutatásul szolgálhatnak, különösen de lege ferenda javaslatok formájában.

Hangsúlyozandó továbbá, hogy a dolgozat a szerzői szabadság körében a vizsgált kérdéseket elsődlegesen dogmatikai megközelítésben elemzi. Ugyanakkor a szerző kifejezetten elismeri, hogy eltérő módszertani megközelítések alkalmazása esetén – különösen egyes jogintézmények szükségességének megítélése, illetve a gyakorlati következmények levonása körében – más jellegű konklúziók is levonhatók. A dolgozat ennek megfelelően törekszik az eltérő álláspontok kritikus, ugyanakkor tárgyilagos bemutatására és értékelésére.

Összegzésként a disszertáció várható eredménye, hogy a munkajogi jognyilatkozatok dogmatikai újraértékelése révén hozzájárul egy koherensebb, kiszámíthatóbb munkajogi jogértelmezési keret kialakításához, amely egyszerre képes figyelembe venni a munkajog védelmi rendeltetését és a magánjogi jogbiztonság követelményeit. A kutatás ezzel nem csupán leíró elemzést nyújt, hanem megalapozza a munkajog és a polgári jog közötti viszonyrendszer finomhangolását, és lehetőséget teremt de lege ferenda következtetések levonására is.

2. Az értekezés új tudományos eredményei (ideértve a tudományos eredmények összefoglalását, és azok hasznosítási lehetőségeit)

2.1. Összegzés

A dolgozat zárásaként érdemes áttekinteni a kutatás kiindulópontjait, fő problémakörét, célkitűzéseit és legfontosabb következtetéseit. A kutatás alapproblémája a munkajog és a polgári jog dogmatikai viszonyának tisztázatlanságából eredt. Míg a munkajog önálló jogágként fejlődött saját védelmi célokkal és hierarchikus viszonyrendszerrel, addig a polgári jog kiforrott dogmatikai alapjai a magánautonómia és a szerződéses egyensúly elveire épülnek.¹¹ Ez a kettősség a munkajogi jognyilatkozatok és szerződések területén éles feszültségeket szült: számos kérdés merült fel a munkaszerződés létrejötté, érvényessége és

¹¹ PRUGBERGER Tamás: *A munkajog jogági elhelyezésének alapkérdései a változások új igényei szerint.* Jogelméleti Szemle, 2023/1., 92. o. <https://ojs.elte.hu/jesz/article/view/5538/4483> (2025. 12. 28.)

teljesítése kapcsán, amelyekre sem a munkajogi, sem a polgári jogi irodalom nem adott kielégítő választ. Tovább nehezítette a probléma megoldását az EU joga és bíróságainak gyakorlata, amely a tényleges munkavégzés tartalmát és a munkavállalói státuszt sokszor a formális szerződéses konstrukciók elé helyezi.¹² Kutatásom központi kérdése így az volt, hogy léteznek-e olyan „dogmatikai minimumok” – különösen a szerződés létrejöttének területén –, amelyek a munkajog dinamikus, funkcionális fejlődése mellett sem nélkülözhetők, és amelyek nélkül a magánjogi értelemben vett jogbiztonság sérülne.

A kutatás célja e problémakör mentén az volt, hogy feltárja és rendszerezze a munkajog és polgári jog határán jelentkező dogmatikai kollíziókat, különös tekintettel a munkajogi jognyilatkozatok és a szerződések tanára. A disszertáció abból a felismerésből indult ki, hogy a munkajogi státusz nem egy autonóm, szerződéstől független jogi minőség, hanem épp ellenkezőleg: szerződés útján megnyíló jogi helyzet, amelynek feltételeit nem lehet a polgári jogi dogmatika figyelmen kívül hagyásával értelmezni.¹³ Ennek megfelelően a kutatás nem merült ki a munkajogi és polgári jogi szabályok összehasonlításában, hanem arra kereste a választ, hogy a polgári jog dogmatikai eszköztára milyen mértékben és módon tud stabil, kiszámítható keretet nyújtani a munkajog értelmezéséhez és alkalmazásához a változó társadalmi-gazdasági környezetben. A dolgozat módszertana ennek megfelelően problémaközpontú, dogmatikai alapú, de egyúttal joggyakorlat-orientált volt: a kutatás a gyakorlati munkajogi vitákban felmerülő dogmatikai dilemmákra fókuszált, kombinálva a klasszikus doktrínák elemzését a bírósági ítéletek tapasztalataival.

A kutatás főbb következtetéseit összefoglalva rámutatok, hogy a munkajog és a polgári jog között fennálló elvi feszültségek feloldása csak a két jogterület – vagy ha a munkajog önálló jogágiságát elfogadjuk, jogág – tudatos együttértelmezésével lehetséges. Az értekezés megerősítette, hogy a munkajog önálló szabályozási logikája nem jelent teljes dogmatikai elszakadást a magánjogtól: a munkajog ugyan külön funkcióval és kógens normákkal bír, de szerves része a magánjogi rendszernek, és számos alapvető intézménye – így maga a munkaszerződés és a munkajogi jognyilatkozat – a polgári jogi gyökerű szerződéselméletre vezethető vissza. A dolgozat bizonyította, hogy a szerződési szabadság elve a munkajogban sem tűnt el, csupán korlátozott formában érvényesül, és e korlátozás nem a szerződéses elv

¹² GYULAVÁRI Tamás: *A „worker” fogalma az Európai Bíróság esetjogában*. Miskolci Jogi Szemle 17/2 141-149. o.

¹³ KISS (2021): i. m. 27-28. o.

tagadását, hanem annak funkcionális újrastrukturálását jelenti.¹⁴ Ennek megfelelően a munkaszerződés továbbra is a munkaviszony sarokköve: a felek akaratának konszenzusa hozza létre a jogviszonyt, még ha annak tartalmát a törvények jelentős részben előre meghatározzák is. Fontos kiemelni, hogy a kutatás rávilágított: a munkajog védelmi rendeltetése sem indokolhatja a szerződéses jognyilatkozatok klasszikus dogmatikájának mellőzését. Épp ellenkezőleg, a munkaviszony létrejöttének, tartalmának és érvényességének tisztázása – tehát hogy mikor és milyen tartalommal jött létre a felek között a megállapodás – elengedhetetlen a jogviták koherens eldöntéséhez és a magánjogi jogbiztonság fenntartásához.

2.2.A hipotézisek értékelése a kutatás tükrében

A dolgozatban megfogalmazott hipotéziseket egyenként megvizsgáltam a kutatás eredményeinek tükrében. A kutatás módszertana – amely a doktrinális elemzést a bírói gyakorlat vizsgálatával ötvözte – lehetővé tette, hogy minden hipotézist elméleti és gyakorlati szempontból is analizáljak. Az alábbiakban látható, hogy a kutatás igazolta-e vagy cáfolta a hivatkozott hipotéziseket, kitérve arra is, milyen megfontolások támasztják alá a következtetéseket.

Ad1)

A kutatás igazolta, hogy a munkajog „keresztülfekvő” jellege miatt nem jött létre egy olyan autonóm normarendszer, amely alkalmas lenne a magánjogi dogmatika teljes leváltására. A munkajog önállósodása során a magánjogi alapfogalmakra – különösen a szerződésre és a jognyilatkozatra – építkezett, ugyanakkor azok jelentéstartalmát a sajátos rendeltetése szerint részben átalakította. Ez a folyamat nem a polgári jogi alapok tagadását, hanem azok funkcionális finomhangolását jelenti, ahol a munkavállaló védelme, a szubordináció kezelése és a társadalomszervezési funkció korlátozza a klasszikus magánautonómia abszolút érvényesülését.

A szerződési szabadság a munkajogban tehát nem hiányzik, hanem újrendezett formában van jelen. Míg a polgári jogban a feleknek széles körű szabadságuk van a szerződés tartalmának meghatározására, a munkajogban ez az autonómia elsősorban a jogviszony létrehozására (a belépésre) irányul. A munkaszerződés nem csupán egy pillanatnyi csereügylet, hanem egy

¹⁴ OROSZ Ferenc: *A szerződési szabadság elméleti és gyakorlati kihívásai a tanulmányi szerződés, mint munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodás fényében.* Pécsi Munkajogi Közlemények, 17/1-2, 87-102. o.

tartós jogviszony belépési pontja, amelyben a felek akarata a jogviszony létesítésére fókuszál, míg a tartalmi elemeket jelentős részben kógens normák és a munkáltató egyoldalú utasítási joga tölti ki.

A dogmatikai elemzés során éppen ezért nem mellőzhető a polgári jogi szerződés- és jognyilatkozati elmélet eredményeinek figyelembevétele. A munkajogi jogviszony fennállása és annak jogkövetkezményei csak akkor értelmezhetőek koherensen, ha a jogalkalmazás számára világos, hogy a felek között mikor és milyen tartalommal jött létre az a megállapodás, amely a munkajog hatályának fundamentumául szolgál. A dogmatikai feltételek relativizálása ezen a ponton súlyos jogbiztonsági kockázattal járna.

Következtetés: a hipotézis helytálló; a kutatás bizonyította, hogy a munkajog autonómiája funkcionális elkülönülést jelent, nem pedig dogmatikai elszigeteltséget.

Ad2)

Az Európai Unió jogának behatása következtében a munkajogban a magánjogi dogmatika szerepe bizonyos területeken szükségszerűen visszaszorul, azonban ez a visszaszorulás nem jelent teljes dogmatikai leválást. Az uniós munkajogi szabályozás és az Európai Unió Bíróságának gyakorlata elsősorban funkcionális, célvezérelt megközelítést alkalmaz. Ez a szemlélet a munkavállalói védelem minimumszintjének biztosítására koncentrál, és gyakran a tényleges munkavégzés gazdasági valóságát helyezi előtérbe a nemzeti jogok szerződéses konstrukcióinak finom dogmatikai különbségeivel szemben.

Ez a megközelítés hívta életre az „autonóm uniós munkavállaló-fogalmat”, amely függetleníteni kívánja a védelmi szinteket a tagállami szerződési típusoktól. Ez a szemléletmód a hazai jogalkalmazásban is hatást fejt ki, fellazítva a hagyományos dogmatikai kereteket. Ugyanakkor a kutatás rámutatott, hogy az uniós jog nem képes és nem is kívánja a nemzeti szerződéses struktúrákat teljes egészében kiváltani. Az EU nem alkotott egységes európai szerződéstant, így a jognyilatkozatok létrejötte és érvényessége körében továbbra is a nemzeti magánjogi alapfogalmak nyújtják a stabilitást.

A nemzeti munkajog feladata tehát marad a jognyilatkozatok klasszikus elméletének tudatos adaptálása. Az uniós jog hatása nem teszi feleslegessé a dogmatikát, hanem egyfajta funkcionális kontrollként jelenik meg: a nemzeti dogmatikai megoldások csak annyiban

maradhatnak fenn, amennyiben nem ürítik ki az uniós irányelvek által garantált védelmi célokat (effet utile). A dogmatika tehát nem tűnik el, hanem keretet biztosít az uniós célkitűzések hazai jogrendszerbe való szerves beépítéséhez.

A hipotézis csak részben került alátámasztásra, ugyanis ékes példája van a hipotézis ellentétének: szemben az uniós jogalkotási célokkal és más tagállamban született döntésekkel a magyar felsőbbírási gyakorlat jutott arra a következtetésre, hogy a platform alapú munkavégzés nem valósít meg munkaszerződésen alapuló munkaviszonyt.¹⁵

Következtetés: a hipotézis csak részben igazolható; az uniós jogharmonizáció bizonyos esetekben csökkenti a klasszikus dogmatika láthatóságát, de nem törli el annak alapjait, amelyet az utóbbi időszakban bemutatott esetjog alátámaszt.

Ad3)

A munkajog hatálya dogmatikailag kizárólag a munkaszerződés létrejöttével állhat be. Amennyiben a felek között a munkaszerződés nem jött létre, úgy a munkajogi szabályok sem alkalmazhatók, függetlenül attól, hogy a felek között tényleges munkavégzés vagy teljesítés történt-e. A kutatás egyik központi megállapítása, hogy a munkajog nem értelmezhető olyan „rátelepülő” normarendszerként, amely szerződés hiányában is automatikusan alkalmazandó lenne pusztán a tényállási elemek – például a szubordináció vagy a rendszeres munkavégzés – fennállása alapján.

A munkaviszony kizárólagos jogalapja a munkaszerződés mint konszenzuális jogügylet. Ha ez a jogalap hiányzik, a felek jogviszonya nem emelhető be a munkajog hatálya alá, és így nem nyílnak meg a speciális munkajogi garanciák (például a felmondási védelem vagy a bérpótlékok rendszere) sem. A munkajogi státusz, azaz a munkavállalói minőség nem egy önmagától létező jogi minőség, hanem egy kizárólag szerződéses úton megnyíló jogi helyzet.

A kutatás cáfolja azt a bírói gyakorlatban időnként felbukkanó tendenciát, amely a pusztán „tényleges munkaviszony” koncepciójára építve munkajogi jogkövetkezményeket alkalmaz létre nem jött megállapodások esetén. Ha a dogmatikai feltételek nem teljesülnek a szerződés létrejöttéhez, úgy a munkajog hatálya be sem állt. Ebben az esetben a felek viszonya kívül reked

¹⁵ NÁDAS György – ZACCARIA Márton Leó: *Munkaviszony-e a platformmunkavégzés?* Jogtudományi Közlöny, 2024/6., 293-294. o.

a munkajogon, és kizárólag a polgári jog általános szabályai szerint értékelhető, biztosítva ezzel a jogrendszer koherenciáját és a jogágak közötti tiszta elhatárolást.

Ezzel egyidejűleg módszertani választás függetlenül a dolgozat beemel olyan szakirodalmi forrásokat is, amelyek ettől ellentétes álláspontot képviselve, a munkajog célját-rendeltetését vizsgálják a kötelemfakasztó tényállások dogmatikája helyett.

Következtetés: a hipotézis csak részben igazolható; éles eltérés mutatkozik a hazai szakirodalom és nemzetközi – különösen uniós jogi vagy angolszász – szakirodalom konklúziói között a státusz és kontraktus szerepköre kapcsán.

Ad4)

A munkajogban – a polgári jogi alapokhoz hűen – szigorúan külön kell választani a szerződés létrejöttének (létezésének) és érvényességének kérdéskörét. Érvénytelenségről ugyanis dogmatikailag csak akkor beszélhetünk, ha létezik egy olyan kontraktus, amelynek valamilyen veleszületett hibája van. A nemlétező (létre nem jött) munkaszerződés fogalma nem mosható össze az érvénytelen munkaszerződés kategóriájával, mivel az Mt. által nevesített érvénytelenségi jogkövetkezmények – például az érvényességi fikció vagy az azonnali hatályú felszámolás – csak létező szerződés esetén alkalmazhatók.

A kutatás rávilágított, hogy az érvénytelenség vizsgálata szükségszerűen a szerződéskötés időpontjára korlátozódik. Ez egy „születési hiba”, amely a jognyilatkozat megtételekor áll fenn. Ezzel szemben a teljesítés során, a szerződés megkötését követően bekövetkező körülmények (például ha a munkáltató elveszíti a tevékenységéhez szükséges engedélyt, vagy munkavédelmi hiányosságok merülnek fel) nem teszik utólag érvénytelenné a megállapodást. Ezek a momentumok a foglalkoztatás jogellenességét vagy szerződésszegést eredményeznek, de nem hatnak vissza a szerződés eredeti érvényességére.

A munkajogi gyakorlat azon törekvése, amely a létre nem jött megállapodásokat érvénytelenségi jogkövetkezményekkel igyekszik kezelni, dogmatikailag megalapozatlan és a jogbiztonság sérelméhez vezet. Ha nincs konszenzus a lényeges elemekben, a szerződés nemlétező, és így nincs mit érvénytelenné nyilvánítani. A dogmatikai tisztaság megköveteli, hogy a jogalkalmazó először a szerződés létezéséről döntsön, és csak pozitív válasz esetén térjen át az érvényesség vizsgálatára.

Következtetés: a hipotézis helytálló; a kutatás bizonyította, hogy a joggyakorlat a fenti dogmatikai alaptételt elismeri.

Ad5)

Amennyiben a felek között nem jön létre munkaszerződés, de közöttük tényleges munkavégzés és ezáltal vagyontelődés történik, az elszámolásra a polgári jog jogalap nélküli gazdagodásra vonatkozó szabályait kell alkalmazni. Mivel a nemlétező szerződés esetén a munkajog hatálya be sem állt, a felek közötti viszonyt nem lehet munkajogi bérkövetelésként vagy kártérítésként kezelni. A jogrendszernek azonban válaszolnia kell az ilyen „szerződésen kívüli” teljesítésekre is, hogy elkerülje a méltánytalan vagyoni helyzeteket.

A kutatás rámutatott, hogy a bíróságok nem alkalmazhatnak kontraktuális vagy speciális munkajogi kárfelelősségi szabályokat olyan helyzetre, ahol a jogviszony létrejötté dogmatikailag sikertelen maradt. Ilyenkor a Ptk. 6:579. §-a (jogalap nélküli gazdagodás) nyújt szubszidiárius megoldást: aki másnak rovására jogalap nélkül jut vagyoni előnyhöz, köteles azt visszatéríteni. Ez a munkavégzés esetében a végzett munka ellenértékének (szokásos munkabérnek megfelelő összeg) megfizetését jelenti, de nem munkabér, hanem gazdagodás visszatérítése jogcímén.

Kivételes esetekben, ha az egyik fél magatartása alapos okot szolgáltatott a másik félnek a szerződés létrejöttének hitére, és ebből a másik félnek kára származott, a biztatási kár (utaló magatartás) polgári jogi intézménye is alkalmazható. Ez a megoldás biztosítja a joghézag elkerülését anélkül, hogy erőszakosan „belekényszerítenék” a feleket egy olyan munkajogi jogviszonyba, amely akaratnyilatkozat hiányában soha nem jött létre.

Következtetés: a hipotézis helyesnek bizonyult; munkaszerződés nélküli tényleges munkavégzés esetén a polgári jog kínálta megoldást kell alkalmazni, hiszen a munkajog hatálya nem nyílt meg, de a felek közti vagyoni viszony rendezésre szorul. A munkajog hatályának megnyílása hiányában az Mt. Ptk.-ra utaló megengedő szabálya vagy ennek hiány irreleváns.

Ad6)

A munkajogi elmélet és gyakorlat jelenleg indokolatlanul túldimenzionálja az érvénytelenséget a létre nem jöttéssel szemben. Különösen szembetűnő ez a színlelt és leplezett

megállapodások körében. A kutatás kritikai megállapítása szerint a színlelt megállapodások dogmatikailag nem az érvénytelenség (semmisség), hanem a nemlétezés kategóriájába tartoznának. Színlelés esetén ugyanis a feleknek egyáltalán nincs akarata a joghatás kiváltására, márpedig akarat hiányában nem beszélhetünk létrejött jognyilatkozatról.

A munkajog nem alakít ki önálló, a polgári jogtól elszakadó konszenzuszfogalmat. A munkaszerződés létrejöttéhez a Ptk. szerinti lényeges kérdésekben való egybehangzó akaratnyilatkozat szükséges. A munkajog speciális szabályai csupán annyiban egészítik ki ezt, hogy meghatározzák, mik ezek a lényeges elemek: az alpbér és a munkakör. Amennyiben ezekben nincs megállapodás, úgy a konszenzus hiánya miatt a szerződés nem jön létre.

Az ügyleti akarat hibája (ami az érvénytelenség alapja) és az ügyleti akarat teljes hiánya (ami a nemlétezés alapja) közötti különbségtétel elengedhetetlen. A jelenlegi szabályozás, amely a színlelt és a leplezett szerződést a semmisség körébe utalja, inkább jogpolitikai egyszerűsítés, mintsem dogmatikai következetesség eredménye. A kutatás amellett érvel, hogy a munkajogi konszenzus hiányát következetesen a nemlétezés körében kell kezelni, megőrizve ezzel a jognyilatkozati tan belső logikáját.

Következtetés: a hipotézis helyesnek bizonyult; de lege ferenda javaslatként is megfogalmazható az, hogy módosítást igényel a színlelt és a leplezett megállapodások kódexbeli elhelyezése. Megjegyzendő, hogy a magánjogias minősítés alapjául kizárólag ezen jogintézmények szolgálnak jelenleg, így ezek újragondolása különösen jelentős a munkajogi elmélet és praktikum számára.

A fenti hipotézisek értékelése megmutatja, hogy a disszertációban kitűzött feltevések túlnyomó többsége beigazolódott a kutatás során. Mindehhez nagyban hozzájárult a komplex módszertani megközelítés: a doktrinális elemzés segítette a jogelméleti háttér tisztázásában, míg a bírói gyakorlat áttekintése biztosította, hogy a levont következtetések a valós jogesetek fényében is megállják a helyüket. Összességében elmondható, hogy a kutatás hipotézisei túlnyomórészt igazolást nyertek, és a módszertanilag sokoldalú megközelítés biztosította, hogy ezek az eredmények mind az elmélet, mind a gyakorlat szintjén szilárd alapokon nyugszanak.

2.3.A kutatás gyakorlati hasznosulása

A jelen kutatás gyakorlati haszna elsődlegesen abban ragadható meg, hogy dogmatikai alapokra helyezve járul hozzá a munkajog és a magánjog közötti viszonyrendszer tisztázásához, különösen azon határterületeken, ahol a hatályos szabályozás és a bírói gyakorlat következetlensége jogbizonytalanságot eredményez. A munkajog és a polgári jog kapcsolata ugyanis nem értelmezhető légtüres térként: a munkajog önálló jogági státusza nem zárja ki a magánjogi dogmatika alkalmazhatóságát, hanem annak funkcionális korrekcióját igényli. E korrekció határainak meghúzóása azonban a gyakorlat számára mindaddig nem kapott kellően kidolgozott elméleti támpontot.

A kutatás egyik központi gyakorlati hozadéka annak tisztázása, hogy a munkajogviszony létrejötte előtti és azon kívüli jognyilatkozatok mikor és milyen feltételek mellett minősíthetők munkajogi, illetve magánjogi megítélés alá eső jogi tényeknek. A Ptk. 1:1. §-ában rögzített mellérendeltségi elv alapján kiindulópontként rögzíthető, hogy ahol a felek között szubordináció nem áll fenn, ott a jogviszony dogmatikailag nem szakítható el automatikusan a magánjogtól. A kiválasztási folyamat, az előzetes megállapodások, valamint a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások (például tanulmányi szerződések, versenytilalmi megállapodások) olyan határterületek, ahol tipikusan felmerülnek kollíziók a magán- és munkajogi normák között.

A dolgozat gyakorlati jelentősége továbbá abban áll, hogy világos dogmatikai elhatárolást kínál a státuszjogi és a szerződéses (kontraktuális) megközelítés között. Értekezésemben amellet érvelek, hogy a munkajogi védelem alapvető előfeltétele nem pusztán a tényleges munkavégzés, hanem a státusz megnyílása, amely kizárólag a munkaszerződés létrejöttéhez kapcsolódhat. E megállapítás különösen releváns azon jogvitákban, ahol a bíróságok a felek közötti jogviszonyt ex post, a tényleges teljesítés alapján kívánják minősíteni, figyelmen kívül hagyva a szerződés létrejöttének dogmatikai feltételeit. A kutatás ezzel szemben következetesen amellet foglal állást, hogy soha nem jogviszonyt, hanem szerződést minősítünk, és a minősítés – mint érvénytelenségi vagy létrejövetei kérdés – szükségképpen a megkötés kori körülmények vizsgálatát teszi indokolttá.

A dolgozat gyakorlatorientált hozadéka abban is megmutatkozik, hogy a munkajog határait nem absztrakt módon, hanem konkrét jogintézmények mentén jelöli ki. A kutatás kiindulópontja szerint ott, ahol munkajog-specifikus szabályozás nem érvényesül, a magánjogi normák alkalmazása nem kivétel, hanem főszabály. Ez a megközelítés különösen jelentős

napjaink munkaerőpiaci folyamataiban, ahol a HR-trendek, a kiválasztási mechanizmusok és az atipikus foglalkoztatási formák elmosódott határvonalakat eredményeznek.

Külön gyakorlati jelentősége van annak a tételnek, miszerint a létre nem jött és az érvénytelen munkaszerződés kategóriái nem moshatók össze. A kutatás rámutat arra, hogy a bírói gyakorlatban gyakran tapasztalható e két fogalom dogmatikailag hibás azonosítása, ami nem csupán elméleti probléma, hanem közvetlen jogkövetkezményekkel jár a felek elszámolása, jogérvényesítése és kockázatviselése körében. A nemlétező munkaszerződéshez munkajogi jogkövetkezmények nem kapcsolhatók, ugyanakkor ez nem zárja ki a polgári jogi igényérvényesítést, különösen a jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazását. E felismerés a gyakorlat számára olyan koherens megoldási keretet kínál, amely egyszerre szolgálja a jogbiztonságot és a méltányos elszámolást.

Összességében a kutatás gyakorlati haszna abban áll, hogy a munkajogi jognyilatkozatok dogmatikai újraértékelésén keresztül értelmezési kapaszkodót nyújt a jogalkalmazók számára a munkajog és a magánjog határán mozgó jogviták eldöntéséhez. A dolgozat nem a munkajogi védelem relativizálását tűzi ki célul, hanem annak dogmatikailag megalapozott elhelyezését, elkerülve a túlterjeszkedő munkajogi minősítést éppúgy, mint a magánjogi háttérszabályok indokolatlan mellőzését. Ezzel a kutatás hozzájárulhat egy kiszámíthatóbb, következetesebb és elméletileg is megalapozottabb munkajogi joggyakorlat kialakulásához.

2.4.A kutatási eredmények részletes kifejtése

A disszertáció számos több tudományos eredményt hozott a munkajog és a polgári jog határterületének vizsgálatában. Az alábbiakban részletezem a legjelentősebb kutatási eredményeimet, bemutatva azok viszonyát a munkajogi és polgári jogi dogmatika eddigi álláspontjaihoz, illetve ismertetve, miként járulnak hozzá a jogalkalmazás fejlesztéséhez és a de lege ferenda jogalkotási javaslatokhoz.

Dogmatikai integráció és az elméleti keret megerősítése: a kutatásom egyik fő hozadéka, hogy dogmatikailag koherens módon dolgoztam fel a munkajog és polgári jog határán felmerülő jognyilatkozati problémákat. Ezzel a kutatás hozzájárul a munkajogi jogértelmezés elméleti megalapozottságának erősítéséhez, hiszen rámutattam: a munkajogban alkalmazott polgári jogi eredetű intézmények csak akkor értelmezhetők helyesen, ha azok mögöttes dogmatikai

tartalmát is figyelembe vesszük, nem csupán a normaszöveget. Ez új megvilágításba helyez számos munkajogi kérdést, és szorosabbra fűzi a kapcsolatot a munkajog és a polgári jog doktrínái között. Ez a szemlélet hosszabb távon segítheti a jogalkalmazókat abban, hogy egységesebben és kiszámíthatóbban alkalmazzák a jogot.

A munkaszerződés létrejötte, érvényessége és teljesítése közti határvonalak tisztázása: disszertációm eredményeként világosabban elhatárolhatóvá vált a munkaszerződés létrejöttének, érvényességének és teljesítésének dogmatikai szintje. Rámutattam arra, hogy a nemlétező munkaszerződés és az érvénytelen munkaszerződés elhatárolása nem pusztán elméleti igény, hanem közvetlen jogbiztonsági következményekkel jár. Ennek az eredménynek gyakorlati jelentősége is van: ha a bíróságok következetesen alkalmazzák az elhatárolást, akkor elkerülhetők azok a jogértelmezési hibák, amelyek például érvénytelenségi jogkövetkezményeket alkalmaznának egy meg sem kötött szerződésre. Javaslom, hogy a jogalkalmazók minden esetben először a létrejött kérdését vizsgálják, utána az érvényességet, és csak ezt követően térjenek át a teljesítés körére – e lépések sorrendjének tudatosítása jelentősen növelheti az ítélkezés precizitását, és a felek számára is kiszámíthatóbbá teszi a jogviták kimenetelét.

A munkajog védelmi funkciója és a szerződéses dogmatika egyensúlya: kutatásom egyik fontos megállapítása, hogy a munkajog sajátos védelmi funkciója nem teszi szükségtelenné a szerződéses konszenzus és a jognyilatkozatok jelentőségének érvényesítését – sőt e védelmi funkció éppen megköveteli a szerződéses alapokat. Eredményként mutatható be, hogy a munkajogi jogviszony „státuszjellegű” elemei és a szerződéses (kontraktuális) alap nem egymást kizáró, hanem egymást feltételező kategóriák. Rávilágítottam, hogy a munkaviszony során ugyan kialakul egy tartós jogállás (státusz) a felek között, de ebbe a státuszba a felek kizárólag szerződés útján kerülhetnek be. Ez a szemlélet szembehelyezkedik azokkal az elméleti irányokkal, amelyek a munkavállalói státuszt önmagában, a szerződéstől független entitásnak tekintik. Az általam képviselt megközelítés ehelyett integratív: a státusz megnyílásának dogmatikai feltételeit – különösen a munkaszerződés létrejöttét – nem lehet relativizálni anélkül, hogy a munkajog szerződéses alapjai ne sérülnének.

Az uniós jogi célelvű megközelítés és a nemzeti dogmatika kapcsolata terén feltártam, hogy az EU jogából fakadó dinamikus, célorientált jogértelmezés hogyan járul hozzá a szerződéses dogmatika háttérbe szorításához anélkül, hogy azt kifejezetten tagadná. Bemutattam, hogy az

uniós munkajogi megközelítés elsősorban a védelmi minimumok biztosítására koncentrál – például a munkaidő, pihenőidő, vagy a munkavállaló fogalmának értelmezésénél a fő cél a munkavállalók jogainak garantálása. Ez a hozzáállás kevésbé érzékeny a nemzeti szerződéses konstrukciók dogmatikai különbségeire, és a tagállami jogalkalmazóktól is néha azt kívánja, hogy a gyakorlatban inkább a védelem eredményét, semmint a jogi formát nézzék. Ugyanakkor az eredményeim rámutattak: az uniós jog nem törli el a nemzeti jogok szerződéses struktúráit. Rávilágítottam, hogy az EU nem alkot egységes európai szerződéses dogmatikát a munkajog területére, a tagállami bíróságok feladata marad a nemzeti dogmatikai kategóriák fenntartása és szükség szerinti adaptálása.

Kockázattelepítés és információs aszimmetria mint új szempontok a munkaviszony dogmatikai értékelésében: újszerű eredményként mutattam ki, hogy a munkajogi jogviszony minősítése során a kockázatmegosztás és az információs aszimmetria dogmatikai értékelése önálló, eddig alulértékelt szerepet kaphat. Rámutattam, hogy a munkaszerződés nem pusztán a felek alá-fölérendeltségének (szubordinációjának) létrehozásáról szól, hanem egyben egy komplex kockázatallokációs és információ-rendező mechanizmus is. Például a munkáltató viseli a vállalozási kockázatot, míg a munkavállaló bizonyos egzisztenciális kockázatoktól védve van; továbbá a munkáltató jellemzően információs fölényben van a munkaszerződés megkötésekor. Ezek a tényezők a polgári jogi szerződéselméletben sem ismeretlenek (elég a fogyasztói szerződésekre vagy a kockázatviselés elveire gondolni), de a munkajogban eddig kevés figyelmet kaptak önálló dogmatikai szempontként. Kutatómunkámban megkíséreltem integrálni mindezt; bemutattam, hogy a munkaviszony keretében a felek közötti kockázatelosztás (pl. egyoldalú utasítási jog és a munkavállalói kitétség a munkaerőpiacon) és az információs különbségek (pl. a munkáltató döntéseinek átláthatatlansága a munkavállaló számára) értékelése fontos lehet a jogvita dogmatikai besorolásánál.

Kritikai visszajelzés a munkajog jelenlegi gyakorlatának és jogalkotásának: dolgozatom eredményei alapján sor került a munkajog azon gyakorlatának kritikai újraértékelésére, amely szerződés hiányában is hajlamos munkajogi jogkövetkezményeket alkalmazni, pusztán a tényleges munkavégzés fennállására hivatkozva. A kutatásom e körben amellet érvelt – összhangban több hipotézisem megállapításaival is –, hogy a munkajog hatálya dogmatikailag nem válhat „rátelepülő” normarendszerré: ha hiányzik a szerződés, akkor főszabály szerint nem a munkajogi, hanem a polgári jogi eszközök (pl. jogalap nélküli gazdagodás) alkalmazandók.

E kritikai meglátás hozzájárulhat a jogalkalmazás fejlesztéséhez, mivel rámutat a jelenlegi gyakorlat következetlenségeire.

Kutatómunkám lezárásaként elmondható, hogy a disszertációm új eredményei hozzájárulhatnak egy koherensebb, kiszámíthatóbb munkajogi értelmezési keret kialakításához. A munkajogi jognyilatkozatok dogmatikai újraértékelése révén megmutattam, miként lehet egyszerre figyelembe venni a munkajog védelmi rendeltetését és a magánjogi jogbiztonság követelményeit. Ebben a szellemben az európai jogharmonizációs eredményeknek is tükröződniük kell a hazai dogmatikában.¹⁶ A dolgozatomban levont következtetések *de lege ferenda* javaslatokat is hordoznak, így például a szerződés létesítésének és érvényességének átgondolására, különös figyelemmel a színlelt és leplezettség tényállására, az utóbbi minősítést megalapozó jogi kategória jogszabályba iktatására, a munkaszerződés-munkavállaló-munkáltató-munkaviszony négyes hazai fogalmának átalakítására vagy éppen „nyitottan hagyására” nézve. Összefoglalva, a disszertációm nem pusztán leíró elemzést nyújtott, hanem – reményeim szerint – újszerű tudományos eredményekkel gazdagította a munkajog dogmatikáját. Ezek az eredmények erősítik a munkajog belső logikáját és kapcsolatát a polgári joggal, és hozzájárulhatnak ahhoz, hogy mind a jogalkalmazók, mind a jogalkotók egy megalapozottabb, következetesebb megkonstruált keretrendszerben mozoghassanak a jövőben. Ennek köszönhetően a munkajog területén az esetleges jogalkalmazás fejlődése várhatóan a nagyobb fokú jogbiztonság és kiszámíthatóság irányába mozdul el, míg a jogfejlesztés során figyelembe vehetők a feltárt dogmatikai minimumok annak érdekében, hogy a munkaviszonyokra vonatkozó szabályozás még hatékonyabban szolgálja a munkavállalók védelmét és a gazdasági élet szereplőinek biztonságát.

3. A jelöltnek az értekezés témájában született publikációinak listája, azok összes szerzőjének feltüntetésével.

¹⁶ NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás: *Voluntary errors as causes of challenge in the employment relationship*. European Integration Studies, 18/2., 17–23. o. <https://doi.org/10.46941/2022.e2.17-23> (2025. 12. 28.)



Nyilvántartási szám: DEENK/201/2026.PL
Tárgy: PhD Publikációs Lista

Jelölt: Herdon István

Doktori Iskola: Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

MTMT azonosító: 10072232

A PhD értekezés alapjául szolgáló közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (13)

1. Németh, T., **Herdon, I.**: The specific role of the collective and the individual sides of labour law from a "contract-based" aspect.
Jog, állam, politika. 17 (3), 235-251, 2025. ISSN: 2060-4580.
DOI: <http://dx.doi.org/10.58528/JAP.2025.17-3.235>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
2. **Herdon, I.**, Németh, T.: A piac láthatatlan keze a munkaviszonyban - avagy a munkajog kollektív és individuális oldalának sajátos szerepe.
Munkajog. 2024 (1), 1-7, 2024. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
3. **Herdon, I.**: A kétnyelvű okiratok érvényességi problémái a munkajogban.
Munkajog. 2023 (2), 1-9, 2023. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
4. **Herdon, I.**: Are We Saying the Same Thing, but Actually something different?: Extracts for a Theory of Legal Interpretation in Labour Law.
Lex et Scientia. 30 (1), 111-130, 2023. ISSN: 1583-039X.
5. **Herdon, I.**: Létezik vagy sem? Kritikai szempontok a munkajogi érvénytelenség értelmezéséhez.
Jogtudományi közlöny. 2023 (4), 197-205, 2023. ISSN: 0021-7166.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
6. **Herdon, I.**, Zaccaria, M. L.: A Kúria munkaügyi határozatának megállapításai a munkaszerződés érvénytelensége és a foglalkoztatás jogellenessége közötti fogalmi eltérésről: érvénytelenségi okok bekövetkezése a szerződéses jognyilatkozatok megtételét követően.
Jogesetek magyarázata. 13 (1), 39-46, 2022. ISSN: 2061-4837.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A





7. Balogh, Á. P., **Herdon, I.**: Álképviselés a kollektív szerződés megkötése során.
Munkajog. 2022 (3), 44-52, 2022. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
8. **Herdon, I.**, Zaccaria, M. L.: Ami szerződésszegés a polgári jogban, az munkaviszony a munkajogban?
Munkajog. 3, 1-10, 2022. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
9. **Herdon, I.**, Takács, D.: Az egyenlő bánásmód elméleti kérdései a munkajog jogági besorolása vonatkozásában.
Debreceni jogi műhely : évkönyv. 19 (1-2), 57-79, 2022. ISSN: 1787-775X.
DOI: <http://dx.doi.org/10.24169/DJM/2022/1-2/4>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
10. **Herdon, I.**: A nemlétező megállapodások jogdogmatikai dilemmái az individuális munkajogban.
In: Díjnyertes gondolatok: Tanulmányok a 35. OTDK Állam- és Jogtudományi szekciójának első helyezett szerzőitől. Szerk.: Szikora Veronika; Balogh Judit, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 117-138, 2021. ISBN: 9789634903307
11. **Herdon, I.**: Az ellenértékben történő megállapodás hiányának jogkövetkezménye a munkajogban.
In: A jog tudománya, a mindennapok joga V.. Szerk.: Szűcs Lászlóné Siska Katalin; Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 100-109, 2021. ISBN: 9789634902973
12. **Herdon, I.**, Sipka, P. M., Zaccaria, M. L.: Van? Volt? Lesz?: a munkaszerződés létezésének dogmatikai és gyakorlati problémái.
Munkajog. 4, 1-9, 2021. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
13. **Herdon, I.**: A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a létre nem jött individuális munkajogi megállapodások esetén.
Munkajog. 4, 4-13, 2020. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B

További közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (25)

14. Sipka, P. M., **Herdon, I.**: A metaverzum munkajoga.
Jogászvilág.hu. 2023 (1), 1-3, 2023.





15. **Herdon, I.**, Sipka, P. M.: A munkajogi audit szerepe a gyakorlatban.
Jogászvilág.hu. 2023 (12), 1-4, 2023.
16. Németh, T., **Herdon, I.**: Az egyenlő díjazás és az átlátható bérezés szabályai a 2023/970/ EU irányelv alapján (2023).
Jogászvilág.hu. 2023 (9), 1-4, 2023.
17. Sipka, P. M., **Herdon, I.**: Magán-munkaközvetítés elméleti és gyakorlati vonatkozásai a hazai munkaerőpiaci igényekkel összefüggésben.
Jogászvilág.hu. 2023 (1), 1-3, 2023.
18. **Herdon, I.**, Rab, H.: Munkavégzés a COVID elleni védőoltás megtagadása miatti fizetés nélküli szabadság ideje alatt.
Jogászvilág.hu. 2022 (1), 1-5, 2022.
19. **Herdon, I.**, Sipka, P. M., Zaccaria, M. L.: A csoportos létszámcsökkentés uniós jogi fogalma: a munkaviszony megszüntetésének időpontja és ennek jelentősége.
Munkajog. 5 (1), 52-58, 2021. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
20. **Herdon, I.**, Zaccaria, M. L.: Beszámoló dr. Sipkáné dr. Puskás Ágnes és dr. Balogh Áron Péter nyilvános doktori védéséről.
Munkajog. 4, 82-83, 2021. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
21. **Herdon, I.**, Rab, H.: Hogyan írható elő kötelezően a védőoltás a gazdasági munkaviszonyokban?
Közjogi Szemle. 14 (4), 1-10, 2021. ISSN: 1789-6991.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
22. **Herdon, I.**, Rab, H.: Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei.
Pro futuro. 10 (3), 1-20, 2021. ISSN: 2063-1987.
DOI: <http://dx.doi.org/10.26521/PROFUTURO/2020/3/8931>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
23. **Herdon, I.**: Recenzió Az egyenlő bánásmód szabályozásáról című tanulmánykötetről.
Munkajog. 2021 (2), 67-72, 2021. ISSN: 2560-1687.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: B
24. **Herdon, I.**, Poór, P.: A home office munkavégzési forma megvalósíthatósága a hatályos jogszabályok tükrében.
In: Tudományos Diákelet, Tanulmánykötet VII.. Szerk.: Szűcs Lászlóné Siska Katalin, Talabos, Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 52-62, 2020. ISBN: 9789634902447





25. **Herdon, I.:** A joggal való visszaélés a munkaügyi bíróságok ítélkezési gyakorlatában.
In: Mailáth György Tudományos Pályázat 2019 : díjazott dolgozatok / [szerk. és kiad.]
Országos Bírósági Hivatal, Országos Bírósági Hivatal, Budapest, 547-599, 2020. ISBN:
9786158132619
26. **Herdon, I.:** A joggal való visszaélés tilalmának aktuális kérdései a munkajogban.
In: A jog tudománya, a mindennapok joga III. : konferenciakötet. Szerk.: Szűcs Lászlóné
Siska Katalin, Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi
Kar, Debrecen, 120-138, 2020. ISBN: 9789634902058
27. **Herdon, I.:** A joggal való visszaélés tilalmának gyakorlata a munkaviszony megszüntetése
körében.
Lélektan és hadviselés. 2 (2), 89-99, 2020. ISSN: 2676-9964.
DOI: <http://dx.doi.org/10.35404/LH.2020.2.89>
28. **Herdon, I., Zaccaria, M. L.:** A Kúria munkaügyi határozatának megállapításai a joggal való
visszaélés tilalmáról: a közalkalmazotti jogviszony rendkívüli megszüntetésével összefüggő
rendeltetésellenes joggyakorlás megvalósulásának feltételei.
Jogesetek magyarázata. 3-4, 43-51, 2020. ISSN: 2061-4837.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
29. **Herdon, I.:** Az előszerződés, mint a jövőbeli ismételt foglalkoztatás jogi keretbe foglalt ígérete.
Jogászvilág.hu. 2020 (1), 1-5, 2020.
30. **Herdon, I.:** Egy elfeledett jogforrás: a képernyő előtt végzett munka biztonsági és
egészségvédelmi minimumkövetelményeiről szóló 90/270/EGK irányelv és az ennek
implementációját végrehajtó nemzeti jog.
Med. et Jur. 11 (4), 25-30, 2020. ISSN: 2061-6619.
31. **Herdon, I.:** Fontos elhatárolás: távmunka vagy home office jellemezte a járványügyi
veszélyhelyzetet?
Arsboni. 2020, 1-9, 2020. ISSN: 2064-4655.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: C
32. **Herdon, I.:** Kata: munkajogi dilemma, adójogi megoldás és magánjogi jogkövetkezmények.
ado.hu. 2020 (1), 1-6, 2020.
33. **Herdon, I.:** Munkajogi dilemma, adójogi megoldás és magánjogi jogkövetkezmények.
Jogászvilág.hu. 2020 (1), 1-5, 2020.
34. **Herdon, I.:** Széthúzás az összetartásban: az Európai Unió Bíróságának munkavállalókat
megkülönböztető joggyakorlata.
In: 12th International Conference of J. Selye University. Economics Section. Conference
Proceedings / E. Korcsmáros (ed.), J. Selye University, Komárno, Slovakia, 183-191, 2020.
ISBN: 9788081223754





35. **Herdon, I.:** Szociális tartalmú jogszabályok a nemzetközi jogalkotás tükrében, különös tekintettel az Európai Unióra.

In: Tri-Anno - 1920-1947-2020. Szerk.: Margittay-Mészáros Árpád, Szűcs Lászlóné Siska Katalin, Herdon István, Joó László Ádám, Németh Tamás, Szabó Mercédesz Ibolya, Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 87-111, 2020. ISBN: 9789634902614

36. **Herdon, I.:** A dolgozó fizeti meg a munkáltatót terhelő kötbért: jogos?

Arsboni. 2019 (2), 1-5, 2019. ISSN: 2064-4655.

MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: C

37. **Herdon, I.:** Ingyen, bármeddig, bárhol, bárhogyan: ez már elfelejtve!

Arsboni. 2019 (1), 1-7, 2019. ISSN: 2064-4655.

MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: C

38. **Herdon, I.:** Ismered az üzemi megállapodást?: kár, mert téged is érinthet!

Arsboni. 2019 (1), 1-7, 2019. ISSN: 2064-4655.

MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: C

Konferenciaközlemények (1)

39. **Herdon, I.:** Munkavállalók közötti különbségtétel az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatában.

In: A jog tudománya, a mindennapok joga IV. : konferenciakötet. Szerk.: Szűcs Lászlóné Siska Katalin, Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2020. ISBN: 9789634902652

MTA Állam- és Jogtudományi Bizottsága irányelvei szerint:

„A” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 6, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 3

„B” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 10, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 7

„C” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 4, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 0



A DEENK a Jelölt által a Tudóstérbe feltöltött adatok bibliográfiai és tudományometriai ellenőrzését a tudományos adatbázisok és a Journal Citation Reports Impact Factor lista alapján elvégezte.

Debrecen, 2026.04.21.

University Doctoral (PhD) Dissertation Abstract

**The Contractual Foundations of the Employment
Relationship and Their Dogmatic Interrelations**

István Herdon

Supervisor: Márton Leó Zaccaria PhD
habilitated associate professor



UNIVERSITY OF DEBRECEN
Géza Marton Doctoral School of Legal Studies

Debrecen
2026

1. Background and objectives of the doctoral thesis (including a brief summary of the research task, a brief description of the studies carried out, the methods of data collection, the sources consulted, and an outline of the thesis's structure)

1.1. Reasons for choosing the topic

Labour law is traditionally defined within the Hungarian legal system as a distinct, so-called ‘cross-cutting’ branch of law,¹⁷ which exhibits close links to private law whilst simultaneously diverging from it in numerous respects. Labour law encompasses normative and dogmatic elements of other branches of law – particularly civil law – whilst, due to its distinct purpose and function, it possesses its own specific logic of regulation and interpretation. This duality is particularly evident in the body of rules governing economic employment relationships, which – in general terms – can be situated within the framework of private law, yet differs from its classical dogmatic structure in several respects.¹⁸

As a branch of law resting on relatively well-¹⁹ d dogmatic foundations, civil law is suited to addressing its legal gaps through the tools of legal theory and dispositive regulation. In contrast, labour law – although it adapts numerous civil law legal institutions – operates fundamentally within a mandatory regulatory framework, which confines the filling of legal gaps within strict statutory boundaries. This regulatory difference does not, however, mean that labour law can be completely separated, in dogmatic terms, from the general theory of contractual relationships, particularly where the commencement of the application of labour law is itself subject to a contract. The provisions of Act V of 2013 on the Civil Code (hereinafter: Civil Code) are applicable in labour law only exceptionally, on the basis of the express authorisation of Act I of 2012 on the Labour Code (hereinafter: Mt.), which necessarily raises the question of whether, alongside the legal institutions known from civil law, their underlying dogmatic background can also be transposed into the field of labour law.²⁰ Naturally, these dilemmas are

¹⁷ BODÓ László: *A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében*. Debreceni Jogi Műhely, 9/4.

¹⁸ KENDERES György: *A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája*. Miskolci Jogi Szemle, 9/2., 6. o.

¹⁹ It should be emphasised that in certain areas, different legal policy objectives may override this. See, for example, the comments in this paper regarding Section 6:92(2) of the Civil Code.

²⁰ Essentially, this is also what Tamás Prugberger refers to when examining the applicability of striking disproportion in non-competition agreements. KENDERES György: *A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája*. Miskolci Jogi Szemle, 9/2., 6. o.

not relevant in the case of legal institutions specific to labour law (in particular working hours and rest periods, collective redundancies, etc.), but rather in relation to those so-called classical legal institutions which form the common framework of both areas of law. These include legal declarations, and within these, contracts in particular.

The topicality and justification of this topic are further reinforced by the increasingly intense impact of European Union (hereinafter: EU) law on domestic labour law regulation and application. As a result of EU legal harmonisation obligations, interpretative methodologies and legal institutions have emerged in labour law that apply a dynamic interpretation differing from classical, dogmatically grounded approaches. This is particularly evident in the EU legal interpretation of the concept of an employee, as well as the scope and content of the employment relationship, which in many cases relativises the role of contract law and the dogmatics of legal declarations.²¹

Against this background, the choice of topic for this dissertation stems from the need to explore and systematise the doctrinal conflicts arising at the interface between labour law and civil law, with particular regard to the doctrine of legal declarations and contracts in labour law. The aim of the research is to demonstrate that labour law status is not an autonomous legal quality, but a legal situation arising through a contract, the dogmatic conditions of which cannot be relativised without undermining legal certainty. The aim of the research is not merely to compare statutory provisions, but also to examine the extent to which, and within what limits, civil law doctrine is capable of providing a stable, predictable framework for the interpretation and application of labour law in a constantly changing social and economic environment.

1.2. Problem statement

The relationship between labour law and civil law cannot be regarded as fully clarified under current Hungarian law. Although labour law is considered part of private law, its specific purpose, the hierarchical relationship between the parties, and the need for enhanced protection of the employee result in differences that call into question the applicability of classical civil law doctrine on several points. Consequently, it is unclear whether civil law institutions can be

²¹ See, for example, Case 66/85 Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, judgment of 3 July 1986 [ECLI:EU:C:1986:284]

invoked in labour law merely at a normative level or together with their underlying theoretical and dogmatic content.

The problem is particularly acute in the areas of legal declarations and contract law. Numerous questions arise regarding the formation, validity and performance of contracts to which neither labour law nor civil law literature provides answers, nor in many cases even seeks to find them; thus, in my opinion, the research area addressed in this dissertation is under-represented²² in the labour law literature.

The practice of law enforcement – particularly trends in EU legislation and its application – shows that labour law case law²³ increasingly seeks to establish the existence of an employment relationship wherever possible, and applies at most the legal consequences of invalidity, even even in cases where the formation or content of the contract is dogmatically disputable. This trend raises the question of the extent to which the classical dogmatics of legal declarations are being sidelined in view of the purpose and social function of labour law, and what impact this may have on legal certainty in private law in the long term.

Closely linked to this issue is the interpretative practice of the Court of Justice of the European Union (hereinafter: CJEU), which, in certain areas of labour law – such as the determination of employee status – prioritises the actual content of the legal relationship over contractual constructions. This interpretative approach further exacerbates the tension that exists in labour law between normative-dogmatic and functional-dynamic interpretations of the law.

The fundamental problem examined in the dissertation can therefore be summarised as follows: how can the conflict between the protective function arising from the specific purpose of labour law and the legal certainty provided by civil law dogmatics be resolved in the context of legal declarations and contract theory? The research seeks to answer whether there are any theoretical principles and ‘dogmatic minimums’ that remain indispensable even amidst the dynamic

²² At the same time, it is worth noting as a positive development that a labour law dissertation setting out dogmatic principles has also been produced in recent times. See: TÓTH Kristóf: *A szerződési szabadság érvényesülése a munkaviszonyban. PhD értekezés.* Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2024., 23-24. o. https://ajk.kre.hu/images/doc2025/di/Toth_Kristof_disszertacio.pdf (2025.12.27.)

²³ A significant and noteworthy exception is Hungary’s first ‘platform judgement’, in which, contrary to prior expectations, the Supreme Court did not consider the establishment of an employment relationship (employment contract) to be well-founded, given the facts of the case. See: SIPKA Péter – SIMON ANDRASITZ István – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán: *A platform alapú munkavégzés alapkérdései; klasszifikációs dilemmák nemzetközi kitekintéssel.* Pécsi Munkajogi Közlemények, 18/különszám, 29–51. o.

development of labour law, and which are suitable for filling legal gaps and ensuring predictable application of the law.

The central question of the research is therefore whether there are such ‘dogmatic minimums’ – particularly regarding the formation of contracts – which, even amidst the dynamic development of labour law, cannot be relativised without undermining the very foundations of labour law’s legitimacy.

1.3. Hypotheses

The fundamental hypothesis of this paper is based on the premise that the status of labour law as an independent branch of law – despite all its historical and dogmatic foundations – cannot be interpreted as a complete break from private law doctrine. In my view, the status of labour law as a branch of law does not imply autonomous self-containment, but rather a specific functional distinction: labour law is an independent branch of law which, at the same time, forms an integral part of private law. As a result of this duality, internal tensions and conflicts arise within the regulatory logic, institutional framework and structure of legal provisions of labour law, which cannot be resolved by means of either purely civil law or exclusively labour law instruments.

Ad1)

My first hypothesis is that, in the course of labour law’s development into an independent field, it was not a new system of norms that superseded private law doctrine which came into being, but rather a specialised area of law that is based on fundamental concepts of private law—in particular, the contract and legal declarations—whilst at the same time partially transforming their meaning. Consequently, in the dogmatic analysis of labour law, one cannot disregard the findings of civil law contract theory and the theory of legal declarations, even if the specific purpose of labour law – the protection of the employee, the management of subordination and the function of social organisation – limits the application of classical private autonomy in certain respects. According to this thesis, freedom of contract is not absent from labour law, but is present in a limited form. In my view, labour law regulation is not based on the denial of freedom of contract, but on its reorganisation. In labour law, the parties’ contractual autonomy is significantly narrower than in civil law; however, this narrowing does not amount to the hollowing out of the contractual principle, but rather to its functional transformation. An

employment contract is not merely an exchange transaction, but the starting point of a long-term legal relationship in which the parties' intention is to establish the legal relationship, whilst its content is largely determined by mandatory statutory provisions and the employer's organisational powers. According to my hypothesis, limited freedom of contract does not, from a dogmatic perspective, justify the relegation of the significance of the contract and the legal declaration to the background. On the contrary: due to the specific regulatory environment of labour law, the examination of the formation, content and validity of legal declarations is of greater significance in labour law than in the case of classic civil law obligations. The existence and legal consequences of an employment relationship can only be interpreted coherently if it is clear when and with what content the agreement between the parties, which serves as the basis for the application of labour law, was concluded.

Ad2)

According to the second hypothesis, due to the influence of European Union law and the specific purpose of labour law, the role of private law doctrine in labour law is necessarily reduced in certain areas; however, this reduction does not imply a complete departure from doctrine. In my view, EU labour law regulation and case law primarily adopt a functional, goal-oriented approach, which focuses on ensuring a minimum level of employee protection and is less sensitive to the subtle dogmatic distinctions of contractual arrangements. This approach also has an impact on national labour law, yet it does not negate the relevance of the conceptual framework of private law, particularly with regard to the formation and validity of legal declarations.

Ad3)

According to the third hypothesis, the scope of labour law can only come into effect upon the conclusion of an employment contract. If no employment contract is concluded between the parties, then the rules of labour law cannot be applied, regardless of whether actual work or performance took place between the parties. In my view, labour law cannot be interpreted as a 'superimposed' system of norms that would automatically apply in the absence of a contract merely on the basis of the existence of the factual elements. The commencement of the application of labour law is, in legal theory, tied to the employment contract; in the absence of such a contract, the legal relationship between the parties must be assessed in accordance with the rules of civil law.

Ad4)

According to the fourth hypothesis, in labour law – as in civil law – a clear distinction must be drawn between the question of the formation of the contract and that of its validity. In my view, the validity of a contract can only be examined in the case of an existing contract; thus, the concept of a non-existent employment contract cannot be conflated with the category of an invalid employment contract. The tendency observed in labour law practice to treat agreements that have not come into existence as invalid is dogmatically unfounded and leads to a breach of legal certainty. A non-existent contract cannot be assessed under labour law, as the scope of labour law has not even come into effect in the absence of such a contract. Accordingly, for agreements falling within the scope of labour law to be concluded, the parties must agree on the essential matters that are also governed by civil law. In my view, labour law does not develop an independent concept of consensus that is entirely detached from civil law. The content of the mutual declaration of intent required for the conclusion of an employment contract must be determined on the basis of the principles of contract law in the Civil Code, taking into account the specific mandatory elements of labour law. Consequently, a lack of consensus in labour law also results in the contract not being concluded, rather than its invalidity.

Ad5)

According to the fifth hypothesis, if no employment contract is formed between the parties but a transfer of assets occurs between them, the rules of civil law relating to unjust enrichment shall apply to the settlement. In my view, the rules of employment law cannot preclude the parties from pursuing civil law claims in cases where the scope of employment law has not come into effect in the first place. No legal consequences under employment law can attach to a non-existent employment contract; however, this cannot result in a legal vacuum regarding financial settlement between the parties.

Ad6)

According to the sixth hypothesis, labour law theory and practice unduly overemphasise the issue of invalidity, with the result that the dogmatic distinction between a non-existent contract and invalidity has not been developed in sufficient depth. In my view, the examination of invalidity is necessarily limited to the time of conclusion of the contract; thus, circumstances arising after the conclusion of the contract cannot be interpreted within the scope of invalidity. In this context, the legal classification of sham and disguised agreements, which are currently

classified as invalid under the current regulations, is also debatable, since the absence of contractual intent is not the same as a defect in contractual intent, but rather refers to the absence of the contract's formation, i.e. to its non-existence.

According to my summary hypothesis, a dogmatic re-evaluation of legal declarations in labour law is essential for establishing a coherent system of relationships between labour law and civil law. The specific purpose of labour law does not render the application of private law dogmatics unnecessary, but rather requires its conscious, functional correction. The thesis argues that this correction can only be dogmatically sound if I examine the issues of the formation, validity and performance of legal declarations under labour law by building on the findings of civil contract law, whilst at the same time taking into account the protective aims of labour law.

1.4. Research methodology

In the course of the research, I have applied several interrelated methodologies, which appear either independently or in combination, depending on the specific characteristics of the individual content units. Viewed as a whole, the thesis follows a problem-centred, dogmatically grounded yet practice-oriented approach. This means that the focus of the study is not on abstract legal-theoretical constructs, but on dogmatic dilemmas that actually arise in the application of labour law and whose resolution is also relevant from the perspective of legal certainty.

The starting point of the research is the general theory of contractual legal declarations. In view of the specific status and functional distinctiveness of labour law, I considered it methodologically essential to provide a detailed examination of the concept of the contract, the content of contractual freedom, and the civil law doctrine concerning the formation of legal declarations. In this regard, the thesis deliberately draws on the findings of private law literature and judicial practice, with the aim of examining the relevance and adaptability of these fundamental principles to labour law, rather than merely repeating them mechanically.

Subsequently, the research focuses on the formation of contractual legal declarations and the issues surrounding agreements that have not come into being. The examination of the formation of a contract is one of the methodological cornerstones of the thesis, as the failure to reach consensus is not invalid in legal theory, but results in a contract that has not come into being.

Accordingly, throughout the research I consistently distinguish between the categories of non-existent and invalid contracts, and I further analyse how labour law is able – or indeed unable – to deal with this distinction.

The methodological backbone of the research is the doctrinal (dogmatic) method.²⁴ Within this framework, the thesis analyses in detail the relevant civil law and labour law literature, as well as the current legal environment, with particular regard to the relevant provisions of the Labour Code (Mt.) and the Civil Code (Ptk.). The aim of the doctrinal analysis is not merely to describe the norms, but to explore their internal connections, dogmatic premises and consequences.

Closely linked to the doctrinal method is the comparative method, which is one of the key tools of the research. Comparative analysis is emphasised primarily where labour law regulations or the labour law literature do not offer a clear answer to a given doctrinal question. In such cases, it becomes necessary to examine the applicability of civil law institutions and principles to labour law, taking into account the differing regulatory objectives and functions of the two branches of law.

In this research, the analysis of case law is no longer merely illustrative, but appears as a substantive methodological element. The thesis specifically examines decisions of the Supreme Court and lower courts in which the legal dispute centres on legal declarations under labour law, the formation of an employment contract, or its legal classification. In the course of analysing the legal cases, the implicit dogmatic assumptions underlying the decisions are also explored.

Legal theory and law and economics perspectives are also incorporated into the research's methodological framework in a limited but deliberate manner, particularly where the function of the contract extends beyond the classical framework of contract law. Such areas include the allocation of risk, information asymmetry, and the examination of the contract as a mechanism for coordination and commitment. These analytical perspectives do not serve as independent methodological pillars, but rather to underpin the dogmatic conclusions.

²⁴ TÓTH J Zoltán: *A dogmatikai és a jogirodalmi értelmezés a magyar felsőbb bírósági gyakorlatban*. In: BÓDIG Mátyás – ZÓDI Zsolt (szerk.): *A jogtudomány helye, szerepe és haszna: Tudománytörténeti és tudományelméleti írások*. OPTEN Informatikai Kft., MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016.

In this thesis, I do not undertake an independent historical analysis of the law, but I do refer to the historical embeddedness and developmental trajectory of private law dogmatics at relevant points. The legal-theoretical approach, by contrast, is particularly prominent, especially in the analysis of the relationship between status and contract, as well as the contractual foundations of labour law.

Interdisciplinary methods – such as sociological or statistical analysis – feature only to a limited extent in the research. At the same time, the thesis explicitly leaves open the possibility of integrating these in future research, given that contracts serve not only a private-law function but also a social-organisational and economic one, particularly in the field of labour law.

The choice of methodology must, of course, also be approached from a (self-)critical perspective. Although, as noted above, there is essentially no sociological analysis, it must be recognised that within legal scholarship, dogmatic analysis is not the only approach. Some authors²⁵ emphasise that the crisis of compliance and enforcement in labour law is not merely a consequence, but also has a retroactive, deterrent effect on the legal system as a whole. It is of no formal use to establish legally sophisticated, dogmatically coherent rules if they are not enforced in practice, or if actual breaches of the law become ‘normalised’. This phenomenon directly undermines the protective function of labour law, as the prestige and preventive effect of the norms are also eroded if it becomes clear to those subject to them that breaching them carries no meaningful consequences. Some of the literature²⁶ points out that labour law is increasingly unable to effectively ensure the protection of employees. The crisis of compliance and enforcement can be summarised as follows: the laws exist in form, but their practical application is limited. This trend is partly driven by the blurring of the boundaries of the employment relationship: due to the spread of atypical forms of employment, sham contracts and difficulties in drawing clear distinctions, it is becoming increasingly unclear which legal relationships fall within the scope of labour law. This uncertainty is not merely a doctrinal problem, but also directly affects the actual accessibility of legal protection. At the same time, empirical research – including domestic studies – suggests that the decline in the enforcement

²⁵ KUN Attila: *A válságok munkajoga és a munkajog válsága: mozgásterek és lehetséges kiutak*. In: BODZÁSI Balázs (szerk.): *Válság és jog*. Magyar Jogász Egylet, Budapest, 2023., 70-71. o.

²⁶ KUN Attila - RÁCZ-ANTAL Ildikó - SZABÓ Imre Szilárd: *Az egyéni munkajogi szabályok kikényszeríthetőségének általános kérdései*. Jura, 2023/2., 43-44. o.

of claims through the courts does not indicate a reduction in the number of legal disputes, but rather an increase in the latency of infringements. In other words: conflicts do not disappear, but remain hidden from the legal system. This trend further exacerbates the enforcement deficit in labour law and highlights that ensuring effective legal protection cannot be limited to normative rule-making, but requires rethinking at both the institutional and procedural levels.

Finally, the research as a whole is imbued with a critical perspective. Within this framework, the thesis not only reviews legislative solutions and certain conclusions drawn from judicial practice, but also subjects the positions in the academic literature to analytical criticism. However, this criticism is not an end in itself: the aim of the research is always to draw conclusions that are dogmatically sound and solution-oriented.

1.5. Structure of the thesis

The purpose of this sub-section is to clarify the structural organisation of the thesis and its internal logic for the reader. I consider it appropriate to discuss this issue in a separate section, as the structure of the thesis – at first glance – could be regarded as part of the research methodology; however, in my view, the structural organisation does not define the methodological framework of the research, but primarily serves to unfold the arc of the argument and the dogmatic depth of the investigation. Accordingly, the structure of the thesis does not serve the subject of the research, but rather aids in its understanding.

The structure of the thesis is deliberately multi-layered and may appear mosaic-like at certain points. However, this mosaic-like quality is not a structural shortcoming, but stems from the nature of the problem under investigation. Dogmatic issues situated at the intersection of labour law and civil law cannot be grasped through linear logic, but rather through elements that build upon one another whilst interacting with one another. The structure of the thesis reflects this complexity.

The first substantive section of the thesis provides a specifically theoretical foundation. Within this framework, the analysis begins with the classification of labour law within the legal system, which is essential for establishing the basis for subsequent dogmatic conclusions. This section explores the relationship between labour law and civil law, with particular regard to the fact that the employment relationship is based on a contract, yet differs from classical private law

constructs in numerous respects. In this context, the analysis covers the contract as one of the fundamental organising principles of private law, the issue of freedom of contract, and the significance of the private law system of hierarchy. At this stage, the examination is conducted in the light of current law, so that positive legal regulation and its dogmatic interpretation are closely intertwined.

In this context, the issue of legal interpretation also arises, which necessarily follows from the classification of the branch of law. The specific nature of labour law – the blending of elements of public and private law – requires a special interpretative approach, which is also a prerequisite for understanding the conflict situations examined in later chapters.

The second section of the thesis deals with the practical relevance of legal classification and contractual foundations, particularly in the light of legal interpretation. This section highlights that the classification of labour law is not merely a theoretical question, but has fundamental practical significance, as the form and content of legal declarations are capable of linking a given legal fact to a specific branch of law and its particular principles of application. At this point, the study links the dilemma of status and contract, emphasising that it is precisely the contract based on private law that creates the dependency under labour law, thus functioning as the exclusive dogmatic gateway to acquiring that status. In the light of legal interpretation, the analysis demonstrates that the meaning of Hungarian labour law norms must be reconstructed within a multi-layered context, where the imperative of compliance with EU law under Section 5(1) of the Labour Code often comes into tension with the closed nature of classical national dogmatics. The civil law rules expressly incorporated by Section 31 of the Labour Code do not merely serve as background law, but are structurally capable of reshaping the interpretative direction of labour law norms. It is in this context that the theory of functional correction is also expounded, according to which labour law does not negate private law, but adapts its operation to the actual subordination relationships between the parties, particularly with the aid of labour law principles as points of correction. In this approach, the relationship between status and contract no longer appears as a temporal sequence, but as a simultaneously present, functionally differentiated regulatory logic, where the ‘core’ of contractual autonomy and the ‘periphery’ aimed at protection form a layered structure. The methodological pluralism of legal interpretation – the juxtaposition of grammatical-dogmatic and teleological approaches – ultimately leads to the relativisation of the boundaries of labour law and the practical elevation of classification issues

The third section of the thesis is based on a dogmatic examination of the employment contract and the various stages of the employment relationship. In this section, the analysis is fundamentally theoretical in nature, yet it is supplemented by the presentation of relevant legal cases that illustrate the practical manifestation of the various issues. The division into stages allows for a dynamic analysis of the employment relationship.

Within this framework, the formation of the contract is the subject of a separate examination, focusing on the dilemma of ‘existence through non-existence’; the validity and invalidity of the contract, which is explored through the system of legal defects; the issue of enforceability, with particular regard to the distinction between enforceable and unenforceable contracts; and the performance of the contract, as well as the problem of breach of contract. A distinctive feature of this chapter is that the theoretical framework and judicial practice reinforce one another, though the theoretical foundation remains dominant.

The fourth section of the thesis, by contrast, shifts explicitly towards practice. Here, the emphasis is on presenting the conflicts arising from the transitions between the various stages, which I analyse with the aid of leading case law. In this section, theoretical considerations take a back seat and practical problems come to the fore; at the same time, the dogmatic foundations laid out earlier remain present in the interpretation.

The structure of this thesis thus moves from theory to practice: the first part establishes the conceptual and doctrinal framework; the second part demonstrates the application of this framework across the various stages of the employment relationship; whilst the third part concludes the study with an analysis of borderline cases and conflicts. This structure ensures that the reader can interpret complex legal problems not in isolation, but within an interrelated system.

It is important to note, however, that certain legal institutions are discussed in depth in the existing literature (for example, invalidity under employment law), whilst certain aspects are only touched upon sporadically (for example, non-existent contracts). For this very reason, the level of detail in the treatment of these individual contractual stages varies; taking the above reasoning into account, this is not an end in itself, but reflects the existing academic background material, avoiding its mechanical repetition.

Overall, it can be concluded that the structure of the thesis is not merely a matter of form, but a consciously designed structural solution tailored to the nature of the research problem, serving to provide a comprehensive and coherent presentation of the borderline issues between labour law and civil law dogmatics. The structural organisation of the thesis follows a deliberate theoretical arc, progressing from the general legal dogmatic foundations (Chapters 1–2) towards the methodological framework (Chapter 3), delineating the ‘functional corrective’ lens through which labour law treats the foundations of civil law. The transition to Chapter 4 serves to concretise the argument, where the formation of the contract appears as the ‘gatekeeper’ of the scope of labour law, sharply distinguishing between non-existent and invalid agreements. This theoretical section demonstrates that employment status is not a self-existent quality, but rather a legal situation that arises exclusively through contractual consensus. In the second half of the thesis, the focus shifts from theory to practice, as Chapter 5 tests the previously developed dogmatic categories against ‘difficult cases’ in judicial practice – such as false representation or declarations made in a foreign language. This shift enables the practical verification of the earlier abstract findings and the identification of anomalies in the application of the law. Finally, in the synthesis phase (Chapter 6), the research returns to the original hypotheses and, in response to the contradictions uncovered, formulates *de lege ferenda* proposals aimed at harmonising employee protection and legal certainty in private law

1.6. Expected outcomes of the research

The expected outcome of the dissertation is that, through a dogmatically coherent analysis of legal declaration issues situated at the interface of labour law and civil law, it will contribute to strengthening the theoretical foundations of labour law interpretation. One of the main contributions of the research is to demonstrate that civil law institutions based on legal declarations applied in labour law can be interpreted not merely in a normative sense, but together with their underlying dogmatic content, even if their applicability is limited by the specific purpose and mandatory nature of labour law.

As a result of the findings presented in this thesis, the dogmatic levels of the formation, validity and performance of an employment contract can be more clearly distinguished, particularly given that these categories often overlap in labour law practice. The research highlights that distinguishing between a non-existent employment contract and an invalid employment

contract is not merely of theoretical significance, but has direct implications for legal certainty, particularly regarding the applicability of legal consequences under employment law.

The dissertation is expected to contribute to clarifying that the specific protective function of labour law does not justify completely sidelining the significance of legal declarations and contractual consensus. On the contrary: the findings of the research support the view that the existence of a labour law relationship and its legal consequences can only be interpreted coherently if it is clear when, with what content and in what legal capacity the agreement between the parties was formed, which serves as the basis for the application of labour law.

A new finding is the analysis that the ‘status-based’ elements of the employment relationship and the contractual basis are not mutually exclusive categories, but rather categories that presuppose one another. The thesis highlights that status is not a legal quality acquired at birth or automatically ‘imposed’, but rather a legal situation into which the parties can enter exclusively by means of a contract. Consequently, the dogmatic conditions for the establishment of status – in particular the formation of a legal declaration – cannot be relativised without undermining the contractual foundations of labour law.

A further expected outcome of the research is to explore how the dynamic, functional interpretation of law arising from European Union law contributes to the marginalisation of contractual doctrine without explicitly denying it. The thesis demonstrates that the EU’s approach to labour law is primarily aimed at ensuring minimum standards of protection, but is neither capable of nor tasked with completely replacing the contractual structures of national laws. Consequently, it remains the task of national labour law doctrine to maintain and adapt the classical theory of legal declarations.

A novel finding of the dissertation is also the demonstration that, in the classification of employment relationships, the dogmatic assessment of risk allocation and information asymmetry may play an independent, hitherto underestimated role. The research highlights that the employment contract is not merely a means of establishing subordination, but also possesses a complex risk allocation and information-regulating function, which cannot be fully understood without reference to the findings of civil law contract theory.

Based on the findings of this thesis, the practice of labour law—which tends to apply labour law consequences even in the absence of a contract, based solely on the actual performance of work—is subject to critical re-evaluation. In my research, I argue that the scope of labour law cannot, from a dogmatic perspective, become an ‘overlapping’ system of norms, and that in the absence of a contract, the legal relationship between the parties must, as a general rule, be settled using the tools of civil law – in particular, the rules on unjust enrichment.

An explicit aim of this thesis is also to generate practical value. In this context, it seeks to translate discourses that appear to be purely legal in nature into the realm of day-to-day legal practice. Consequently, the results of the research may, on the one hand, contribute to supporting legal interpretation for legal practitioners – regardless of their professional classification – and, on the other hand, serve as guidance for the legislator, particularly in the form of *de lege ferenda* proposals.

It should also be emphasised that, within the scope of academic freedom, the thesis analyses the issues examined primarily from a dogmatic perspective. At the same time, the author expressly acknowledges that, should different methodological approaches be applied – particularly in assessing the necessity of certain legal institutions or in drawing practical conclusions – conclusions of a different nature may also be reached. Accordingly, the thesis endeavours to present and evaluate the differing viewpoints in a critical yet objective manner.

In summary, the expected outcome of the dissertation is that, through a dogmatic re-evaluation of labour law provisions, it will contribute to the development of a more coherent and predictable framework for the interpretation of labour law, one that is capable of simultaneously taking into account the protective purpose of labour law and the requirements of legal certainty under private law. The research thus not only provides a descriptive analysis, but also lays the groundwork for fine-tuning the relationship between labour law and civil law, whilst also creating an opportunity to draw conclusions *de lege ferenda*.

2. The thesis’s new academic findings (including a summary of the findings and their potential applications)

2.1. Summary

To conclude the thesis, it is worth reviewing the starting points, main issues, objectives and most important conclusions of the research. The fundamental problem of the research stemmed from the lack of clarity regarding the dogmatic relationship between labour law and civil law. Whilst labour law developed as an independent branch of law with its own protective aims and hierarchical system of relationships, the mature dogmatic foundations of civil law are based on the principles of private autonomy and contractual balance.²⁷ This duality gave rise to acute tensions in the field of labour law declarations and contracts: numerous questions arose regarding the formation, validity and performance of employment contracts, to which neither labour law nor civil law literature provided a satisfactory answer. The resolution of the problem was further complicated by EU law and the case law of its courts, which often prioritise the substance of the actual work performed and the employee's status over formal contractual arrangements.²⁸ The central question of my research was therefore whether there exist 'dogmatic minimums' – particularly in the area of contract formation – which remain indispensable even alongside the dynamic, functional development of labour law, and without which legal certainty in the private law sense would be undermined.

The aim of this research was to explore and systematise the doctrinal conflicts arising at the interface between labour law and civil law, with particular regard to the doctrine of legal declarations and contracts in labour law. The dissertation was based on the recognition that labour law status is not an autonomous legal status independent of contract, but quite the opposite: a legal situation arising through contract, the conditions of which cannot be interpreted whilst disregarding civil law doctrine.²⁹ Accordingly, the research did not merely involve a comparison of labour law and civil law rules, but sought to answer the question of to what extent and in what way the dogmatic tools of civil law can provide a stable, predictable framework for the interpretation and application of labour law in a changing socio-economic environment. Accordingly, the methodology of the thesis was problem-centred, dogmatic in nature, yet at the same time oriented towards legal practice: the research focused on the dogmatic dilemmas arising in practical labour law disputes, combining the analysis of classical doctrines with the insights gained from court judgments.

²⁷ PRUGBERGER Tamás: *A munkajog jogági elhelyezésének alapkérdései a változások új igényei szerint.* Jogelméleti Szemle, 2023/1., 92. o. <https://ojs.elte.hu/jesz/article/view/5538/4483> (2025. 12. 28.)

²⁸ GYULAVÁRI Tamás: *A „worker” fogalma az Európai Bíróság esetjogában.* Miskolci Jogi Szemle, 17/2 141-149. o.

²⁹ KISS (2021): op. cit., pp. 27–28.

Summarising the main conclusions of the research, I point out that the resolution of the theoretical tensions between labour law and civil law is only possible through the conscious co-interpretation of the two areas of law – or, if we accept the independent status of labour law as a branch of law, the two branches of law. The thesis confirmed that the independent regulatory logic of labour law does not imply a complete dogmatic separation from private law: although labour law has a distinct function and mandatory norms, it is an integral part of the private law system, and many of its fundamental institutions – such as the employment contract itself and legal declarations under labour law – can be traced back to the contract theory rooted in civil law. The thesis demonstrated that the principle of freedom of contract has not disappeared from labour law either; it merely prevails in a limited form, and this limitation does not constitute a denial of the contractual principle, but rather its functional restructuring.³⁰ Accordingly, the employment contract remains the cornerstone of the employment relationship: the legal relationship is established by the consensus of the parties' will, even if its content is largely predetermined by law. It is important to emphasise that the research has highlighted that the protective purpose of labour law cannot justify disregarding the classical dogmatics of contractual legal declarations. On the contrary, clarifying the establishment, content and validity of the employment relationship – that is, when and with what content the agreement between the parties came into being – is essential for the coherent resolution of legal disputes and the maintenance of legal certainty in private law.

2.2.Evaluation of the hypotheses in the light of the research

I examined the hypotheses formulated in the thesis individually in the light of the research findings. The research methodology – which combined doctrinal analysis with an examination of judicial practice – enabled me to analyse each hypothesis from both theoretical and practical perspectives. The following section shows whether the research confirmed or refuted the hypotheses cited, whilst also outlining the considerations underpinning the conclusions.

Ad1)

The research confirmed that, due to the 'cross-cutting' nature of labour law, no autonomous system of norms has emerged that would be capable of completely replacing private law doctrine. In the course of its development into an independent field, labour law built upon the

³⁰ OROSZ Ferenc: *A szerződési szabadság elméleti és gyakorlati kihívásai a tanulmányi szerződés, mint munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodás fényében*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 17/1-2, 87-102. o.

fundamental concepts of private law – particularly the contract and the legal declaration – whilst, at the same time, partially reshaping their meaning in accordance with its specific purpose. This process does not constitute a rejection of the foundations of civil law, but rather a functional fine-tuning of them, where the protection of the employee, the management of subordination and the function of social organisation limit the absolute prevalence of classical private autonomy.

Freedom of contract is therefore not absent from labour law, but is present in a reconfigured form. Whilst in civil law the parties have extensive freedom to determine the content of the contract, in labour law this autonomy is primarily directed towards the establishment of the legal relationship (entry). An employment contract is not merely a momentary exchange transaction, but the entry point to a long-term legal relationship, in which the parties' intent focuses on establishing the legal relationship, whilst the substantive elements are largely filled by mandatory rules and the employer's unilateral right to issue instructions.

For this very reason, the results of civil law contract theory and the theory of legal declarations cannot be disregarded in the course of dogmatic analysis. The existence of a legal relationship under labour law and its legal consequences can only be interpreted coherently if it is clear to the courts when and with what content the agreement between the parties was formed, which serves as the foundation for the scope of labour law. Relativising the dogmatic conditions at this point would entail a serious risk to legal certainty.

Conclusion: the hypothesis is valid; the research has demonstrated that the autonomy of labour law signifies functional separation, not dogmatic isolation.

Ad2)

As a result of the influence of European Union law, the role of private law doctrine in labour law is necessarily being curtailed in certain areas; however, this curtailment does not signify a complete doctrinal separation. EU labour law regulations and the case law of the Court of Justice of the European Union primarily apply a functional, objective-oriented approach. This approach focuses on ensuring a minimum level of employee protection and often prioritises the economic reality of the actual performance of work over the subtle dogmatic distinctions of contractual constructs under national law.

This approach gave rise to the ‘autonomous EU concept of an employee’, which seeks to decouple levels of protection from the types of contracts in Member States. This approach also has an impact on domestic legal practice, loosening traditional dogmatic frameworks. At the same time, the research highlighted that EU law is neither capable of nor intends to replace national contractual structures in their entirety. The EU has not established a uniform European contract law, so it is the fundamental concepts of national private law that continue to provide stability regarding the formation and validity of legal declarations.

The task of national labour law therefore remains the conscious adaptation of the classical theory of legal declarations. The influence of EU law does not render dogmatics superfluous, but acts as a form of functional control: national dogmatic solutions may only remain in force to the extent that they do not undermine the protective objectives guaranteed by EU directives (*effet utile*). Dogmatics therefore does not disappear, but provides a framework for the organic integration of EU objectives into the domestic legal system.

The hypothesis has been only partially substantiated, as there is a striking example of the opposite: contrary to EU legislative objectives and decisions made in other Member States, Hungarian Supreme Court case law has concluded that platform-based work does not constitute an employment relationship based on an employment contract.³¹

Conclusion: the hypothesis can only be partially substantiated; EU legal harmonisation reduces the visibility of classical legal doctrine in certain cases, but does not erase its foundations, as supported by the case law presented in recent times.

Ad3)

From a doctrinal perspective, the scope of employment law can only come into effect upon the conclusion of an employment contract. If no employment contract has been concluded between the parties, the rules of employment law cannot be applied, regardless of whether actual work or performance has taken place between the parties. One of the central findings of the research is that labour law cannot be interpreted as a ‘superimposed’ system of norms that would automatically apply in the absence of a contract merely on the basis of the existence of factual elements – such as subordination or regular work.

³¹ NÁDAS György – ZACCARIA Márton Leó: *Munkaviszony-e a platformmunkavégzés?* Jogtudományi Közlöny, 2024/6., 293-294. o.

The exclusive legal basis of the employment relationship is the employment contract as a consensual legal transaction. If this legal basis is absent, the legal relationship between the parties cannot be brought within the scope of labour law, and thus the specific guarantees of labour law (such as protection against dismissal or the system of wage supplements) do not apply either. Employment status, that is, the status of an employee, is not a legal status that exists in its own right, but a legal situation that arises exclusively through a contract.

The research refutes the tendency occasionally seen in judicial practice to apply labour law consequences in cases where no agreement has been concluded, based solely on the concept of a ‘de facto employment relationship’. If the formal requirements for the formation of a contract are not met, then the scope of labour law does not apply. In this case, the relationship between the parties falls outside the scope of labour law and can be assessed solely in accordance with the general rules of civil law, thereby ensuring the coherence of the legal system and a clear demarcation between the branches of law.

At the same time, as a matter of methodological choice, this thesis also draws on academic sources which, whilst representing a contrary position, examine the purpose and function of labour law rather than the dogmatics of the facts giving rise to obligations.

Conclusion: the hypothesis can only be partially substantiated; there is a marked discrepancy between the conclusions of the Hungarian literature and those of the international literature – particularly EU law and Anglo-American literature – regarding the roles of status and contract.

Ad4)

In employment law – in keeping with the principles of civil law – a strict distinction must be drawn between the issues of the formation (existence) and validity of a contract. Indeed, from a doctrinal perspective, we can only speak of invalidity if there is a contract that is vitiated by some inherent defect. The concept of a non-existent (unformed) employment contract cannot be conflated with the category of an invalid employment contract, as the legal consequences of invalidity specified in the Labour Code – such as the fiction of validity or termination with immediate effect – are applicable only in the case of an existing contract.

The research highlighted that the examination of invalidity is necessarily limited to the time of conclusion of the contract. This is a 'defect at the time of formation' which exists at the time the legal declaration is made. In contrast, circumstances arising during performance, after the contract has been concluded (for example, if the employer loses the licence required for their business, or if occupational safety deficiencies arise), do not render the agreement invalid retrospectively. These events result in the unlawfulness of the employment or a breach of contract, but do not affect the original validity of the contract.

The tendency in labour law practice to treat agreements that have not come into being as invalid is dogmatically unfounded and leads to a breach of legal certainty. If there is no consensus on the essential elements, the contract does not exist, and thus there is nothing to declare invalid. Legal clarity requires that the court first determine the existence of the contract and only proceed to examine its validity if the answer is affirmative.

Conclusion: the hypothesis is correct; the research has demonstrated that legal practice recognises the above dogmatic principle.

Ad5)

Where no employment contract is formed between the parties, but actual work is performed between them and a transfer of assets thereby takes place, the rules of civil law relating to unjust enrichment must be applied to the settlement. Since, in the case of a non-existent contract, the scope of employment law has not even come into effect, the relationship between the parties cannot be treated as a claim for wages or damages under employment law. However, the legal system must also provide a response to such 'non-contractual' performances in order to avoid unfair financial situations.

The research has highlighted that the courts cannot apply contractual or specific labour law liability rules to a situation where the establishment of the legal relationship has, from a doctrinal perspective, failed. In such cases, Section 6:579 of the Civil Code (unjust enrichment) provides a subsidiary solution: anyone who obtains a financial advantage at another's expense without legal grounds is obliged to return it. In the case of work performed, this means payment of the consideration for the work performed (an amount corresponding to the usual wage), but not as a wage, rather on the legal basis of restitution of unjust enrichment.

In exceptional cases, where the conduct of one party has given the other party reasonable grounds to believe that a contract had been formed, and the other party has suffered loss as a result, the civil law doctrine of loss caused by inducement (conduct giving rise to an expectation) may also be applied. This solution ensures that a legal loophole is avoided without forcibly ‘forcing’ the parties into an employment relationship that, in the absence of a declaration of intent, never came into being.

Conclusion: the hypothesis has been proven correct; in the case of actual work performed without an employment contract, the solution offered by civil law must be applied, since the scope of labour law has not been triggered, but the financial relationship between the parties requires settlement. In the absence of the application of labour law, the permissive rule in the Labour Code referring to the Civil Code, or the absence thereof, is irrelevant.

Ad6)

Labour law theory and practice currently place undue emphasis on invalidity as opposed to non-existence. This is particularly striking in the context of sham and disguised ‘ ’ agreements. According to the critical finding of the research, sham agreements would, from a dogmatic perspective, fall not into the category of invalidity (nullity) but into that of non-existence. In the case of a sham, the parties have no intention whatsoever of bringing about legal effects; and in the absence of such intention, one cannot speak of a legal declaration having come into being.

Labour law does not develop an independent concept of consensus that diverges from civil law. For an employment contract to be formed, a mutual declaration of intent on the essential matters as defined by the Civil Code is required. The specific rules of labour law merely supplement this by defining what these essential elements are: the basic wage and the job description. If there is no agreement on these, the contract does not come into existence due to the lack of consensus.

It is essential to distinguish between a defect in the intention to contract (which is the basis for invalidity) and a complete absence of such intention (which is the basis for non-existence). The current regulation, which classifies sham and disguised contracts as void, is the result of legal policy simplification rather than dogmatic consistency. The research argues that the lack of consensus in labour law should consistently be treated as non-existence, thereby preserving the internal logic of the doctrine of legal declarations.

Conclusion: the hypothesis has been proven correct; it may also be formulated as a *de lege ferenda* proposal that the classification of sham and disguised agreements in the Civil Code requires amendment. It should be noted that these legal institutions currently serve as the sole basis for classification under private law; consequently, their re-examination is of particular significance for labour law theory and practice.

An evaluation of the above hypotheses shows that the vast majority of the propositions set out in the dissertation were confirmed during the research. The complex methodological approach contributed greatly to this: doctrinal analysis helped to clarify the theoretical background, whilst the review of judicial practice ensured that the conclusions drawn hold up in the light of actual legal cases. Overall, it can be said that the research hypotheses were largely confirmed, and the methodologically multifaceted approach ensured that these results rest on solid foundations at both the theoretical and practical levels.

2.3. The practical utility of the research

The practical utility of this research lies primarily in the fact that, by placing it on a dogmatic foundation, it contributes to clarifying the relationship between labour law and private law, particularly in those borderline areas where inconsistencies in current legislation and judicial practice result in legal uncertainty. The relationship between labour law and civil law cannot, in fact, be interpreted as a vacuum: the independent status of labour law as a branch of law does not preclude the applicability of civil law doctrine, but rather requires its functional adjustment. However, the drawing of the boundaries of this adjustment has so far not been provided with a sufficiently developed theoretical framework for practice.

One of the central practical outcomes of this research is to clarify when and under what conditions legal declarations made prior to and outside the establishment of an employment relationship may be classified as legal facts subject to assessment under labour law or private law. Based on the principle of equality enshrined in Section 1:1 of the Civil Code, it can be established as a starting point that where there is no subordination between the parties, the legal relationship cannot, as a matter of doctrine, be automatically separated from private law. The selection process, preliminary agreements, and certain agreements relating to the employment

relationship (such as training contracts and non-competition agreements) are grey areas where conflicts between private law and employment law norms typically arise.

The practical significance of this thesis also lies in the fact that it offers a clear doctrinal distinction between the status-based and the contractual approaches. In my thesis, I argue that the fundamental prerequisite for protection under labour law is not merely the actual performance of work, but the establishment of the employment relationship, which can be linked exclusively to the conclusion of an employment contract. This finding is particularly relevant in legal disputes where the courts seek to classify the legal relationship between the parties *ex post*, on the basis of actual performance, disregarding the dogmatic conditions for the formation of a contract. In contrast, this research consistently takes the view that we never classify a legal relationship, but rather a contract, and that classification – as a question of invalidity or formation – necessarily justifies an examination of the circumstances at the time of conclusion.

The practical value of this thesis is also evident in the fact that it delineates the boundaries of labour law not in an abstract manner, but in relation to specific legal institutions. According to the research's starting point, where labour law-specific regulations do not apply, the application of private law norms is not an exception but the general rule. This approach is particularly significant in today's labour market processes, where HR trends, selection mechanisms and atypical forms of employment result in blurred boundaries.

Of particular practical significance is the proposition that the categories of non-concluded and invalid employment contracts must not be conflated. The research highlights that the dogmatically incorrect identification of these two concepts is frequently observed in judicial practice, which is not merely a theoretical problem but has direct legal consequences regarding the parties' settlement of accounts, enforcement of rights and assumption of risk. No legal consequences under labour law can be attached to a non-existent employment contract; however, this does not preclude the enforcement of civil law claims, in particular the application of the rules on unjust enrichment. This insight offers a coherent framework for practice that serves both legal certainty and equitable settlement.

Overall, the practical value of this research lies in the fact that, through a dogmatic re-evaluation of labour law provisions, it provides a framework for interpretation to assist legal practitioners

in resolving disputes that straddle the boundary between labour law and private law. The thesis does not aim to relativise labour law protection, but rather to establish its dogmatically grounded position, avoiding both the over-extension of labour law classification and the unjustified disregard of underlying private law rules. In this way, the research may contribute to the development of a more predictable, consistent and theoretically sounder labour law practice.

2.4.Detailed explanation of the research findings

The dissertation has yielded a number of significant academic findings in the examination of the interface between labour law and civil law. Below, I detail my most significant research findings, illustrating their relationship to existing positions in labour law and civil law doctrine, and explaining how they contribute to the development of legal practice and *de lege ferenda* legislative proposals.

Dogmatic integration and the strengthening of the theoretical framework: one of the main contributions of my research is that I have addressed the issues of legal interpretation arising at the interface between labour law and civil law in a dogmatically coherent manner. In doing so, this research contributes to strengthening the theoretical foundation of labour law interpretation, as I have demonstrated that institutions of civil law origin applied in labour law can only be correctly interpreted if we take into account the underlying dogmatic content of the ‘ ’, rather than merely the text of the provision. This sheds new light on numerous issues in labour law and forges a closer link between the doctrines of labour law and civil law. In the longer term, this approach may assist legal practitioners in applying the law in a more consistent and predictable manner.

Clarifying the boundaries between the formation, validity and performance of an employment contract: as a result of my dissertation, the dogmatic levels of the formation, validity and performance of an employment contract have become more clearly distinguishable. I have highlighted that distinguishing between a non-existent employment contract and an invalid employment contract is not merely a theoretical requirement, but has direct implications for legal certainty. This finding also has practical significance: if the courts consistently apply this distinction, errors of legal interpretation can be avoided, such as applying the legal consequences of invalidity to a contract that has not even been concluded. I recommend that

legal practitioners in all cases first examine the question of formation, then validity, and only thereafter move on to the scope of performance – awareness of this sequence of steps can significantly increase the precision of adjudication and make the outcome of legal disputes more predictable for the parties.

The balance between the protective function of labour law and contractual doctrine: one of the key findings of my research is that the specific protective function of labour law does not render the enforcement of contractual consensus and legal declarations unnecessary – indeed, this protective function actually requires a contractual basis. It can be demonstrated that the ‘status-based’ elements of the employment relationship and the contractual basis are not mutually exclusive categories, but rather categories that presuppose one another. I have highlighted that whilst a lasting legal status (status) does develop between the parties during the employment relationship, the parties can only enter into this status by means of a contract. This approach stands in contrast to those theoretical schools of thought which regard employee status in itself as an entity independent of the contract. The approach I advocate is, instead, integrative: the dogmatic conditions for the establishment of status – in particular the conclusion of an employment contract – cannot be relativised without undermining the contractual foundations of labour law.

Regarding the relationship between the EU’s teleological approach and national legal doctrine, I have explored how the dynamic, goal-oriented interpretation of law arising from EU law contributes to the marginalisation of contractual legal doctrine without explicitly denying it. I have demonstrated that the EU’s ‘ ’ approach to labour law focuses primarily on ensuring minimum standards of protection – for example, in the interpretation of working time, rest periods, or the concept of an employee, the main objective is to guarantee workers’ rights. This approach is less sensitive to dogmatic differences in national contractual structures, and sometimes requires Member State courts to focus in practice on the outcome of the protection rather than the legal form. At the same time, my findings have shown that EU law does not override the contractual structures of national law. I have highlighted that the EU does not establish a uniform European contractual doctrine in the field of labour law; it remains the task of the courts of the Member States to maintain and, where necessary, adapt national doctrinal categories.

Risk allocation and information asymmetry as new perspectives in the doctrinal assessment of employment relationships: as a novel finding, I demonstrated that the doctrinal assessment of risk allocation and information asymmetry may play an independent, hitherto underestimated role in the classification of employment relationships. I have pointed out that an employment contract is not merely about establishing a relationship of subordination between the parties, but is also a complex mechanism for risk allocation and information management. For example, the employer bears the entrepreneurial risk, whilst the employee is protected from certain existential risks; furthermore, the employer typically has an information advantage when the employment contract is concluded. These factors are not unknown in civil law contract theory (one need only think of consumer contracts or the principles of risk allocation), but in labour law they have so far received little attention as independent dogmatic considerations. In my research, I have attempted to integrate all of this; I have demonstrated that, within the framework of the employment relationship, the assessment of risk allocation between the parties (e.g. the employer's unilateral right to issue instructions and the employee's vulnerability in the labour market) and information asymmetries (e.g. the lack of transparency of the employer's decisions for the employee) may be important in the dogmatic classification of legal disputes.

Critical feedback on current labour law practice and legislation: based on the findings of my thesis, a critical re-evaluation has been carried out of the practice of labour law which tends to apply labour law consequences even in the absence of a contract, relying solely on the existence of actual work performance. In this regard, my research argued – in line with the findings of several of my hypotheses – that the scope of labour law cannot, from a dogmatic perspective, become an 'overlapping' system of norms: if there is no contract, then as a general rule it is not the instruments of labour law but those of civil law (e.g. unjust enrichment) that should be applied. This critical observation may contribute to the development of legal practice, as it highlights the inconsistencies in current practice.

To conclude my research, it can be said that the new findings of my dissertation may contribute to the development of a more coherent and predictable interpretative framework for labour law. Through a dogmatic re-evaluation of legal statements in labour law, I have demonstrated how it is possible to take into account both the protective purpose of labour law and the requirements of legal certainty under private law. In this spirit, the results of European legal harmonisation

must also be reflected in domestic legal doctrine.³² The conclusions drawn in my thesis also contain *de lege ferenda* proposals, such as a re-examination of the formation and validity of contracts, with particular attention to the facts of pretence and concealment, the incorporation into legislation of the legal category underpinning the latter classification, and the reformulation or indeed ‘leaving open’ of the domestic quadruple concept of employment contract-employee-employer-employment relationship. In summary, my dissertation did not merely provide a descriptive analysis, but – I hope – enriched the dogmatics of labour law with novel academic findings. These findings reinforce the internal logic of labour law and its relationship with civil law, and may contribute to both legal practitioners and legislators operating within a more well-founded and consistently constructed framework in the future. Consequently, developments in the application of labour law are expected to move towards greater legal certainty and predictability, whilst the dogmatic principles identified may be taken into account in the development of the law, so that regulations governing employment relationships serve even more effectively to protect employees and ensure the security of economic actors.

3. A list of the candidate’s publications on the subject of the thesis, indicating all authors.

³² NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás: *Voluntary errors as causes of challenge in the employment relationship*. *European Integration Studies*, 18/2., 17–23. o. <https://doi.org/10.46941/2022.e2.17-23> (2025. 12. 28.)



Registry number: DEENK/201/2026.PL
Subject: PhD Publication List

Candidate: István Herdon
Doctoral School: Géza Marton Doctoral School of Legal Studies
MTMT ID: 10072232

List of publications related to the dissertation

Articles, studies (13)

1. Németh, T., **Herdon, I.**: The specific role of the collective and the individual sides of labour law from a "contract-based" aspect.
Jog, állam, politika. 17 (3), 235-251, 2025. ISSN: 2060-4580.
DOI: <http://dx.doi.org/10.58528/JAP.2025.17-3.235>
HAS Committee on Legal and Political Science: A
2. **Herdon, I.**, Németh, T.: A piac láthatatlan keze a munkaviszonyban - avagy a munkajog kollektív és individuális oldalának sajátos szerepe.
Munkajog. 2024 (1), 1-7, 2024. ISSN: 2560-1687.
HAS Committee on Legal and Political Science: B
3. **Herdon, I.**: A kétnyelvű okiratok érvényességi problémái a munkajogban.
Munkajog. 2023 (2), 1-9, 2023. ISSN: 2560-1687.
HAS Committee on Legal and Political Science: B
4. **Herdon, I.**: Are We Saying the Same Thing, but Actually something different?: Extracts for a Theory of Legal Interpretation in Labour Law.
Lex et Scientia. 30 (1), 111-130, 2023. ISSN: 1583-039X.
5. **Herdon, I.**: Létezik vagy sem? Kritikai szempontok a munkajogi érvénytelenség értelmezéséhez.
Jogtudományi közlöny. 2023 (4), 197-205, 2023. ISSN: 0021-7166.
HAS Committee on Legal and Political Science: A
6. **Herdon, I.**, Zaccaria, M. L.: A Kúria munkaügyi határozatának megállapításai a munkaszerződés érvénytelensége és a foglalkoztatás jogellenessége közötti fogalmi eltérésről: érvénytelenségi okok bekövetkezése a szerződéses jognyilatkozatok megtételét követően.
Jogesetek magyarázata. 13 (1), 39-46, 2022. ISSN: 2061-4837.
HAS Committee on Legal and Political Science: A





7. Balogh, Á. P., **Herdon, I.**: Álképviselés a kollektív szerződés megkötése során.
Munkajog. 2022 (3), 44-52, 2022. ISSN: 2560-1687.
HAS Committee on Legal and Political Science: B
8. **Herdon, I.**, Zaccaria, M. L.: Ami szerződésszegés a polgári jogban, az munkaviszony a munkajogban?
Munkajog. 3, 1-10, 2022. ISSN: 2560-1687.
HAS Committee on Legal and Political Science: B
9. **Herdon, I.**, Takács, D.: Az egyenlő bánásmód elméleti kérdései a munkajog jogági besorolása vonatkozásában.
Debreceni jogi műhely : évkönyv. 19 (1-2), 57-79, 2022. ISSN: 1787-775X.
DOI: <http://dx.doi.org/10.24169/DJM/2022/1-2/4>
HAS Committee on Legal and Political Science: B
10. **Herdon, I.**: A nemlétező megállapodások jogdogmatikai dilemmái az individuális munkajogban.
In: Díjnyertes gondolatok: Tanulmányok a 35. OTDK Állam- és Jogtudományi szekciójának első helyezett szerzőitől. Szerk.: Szikora Veronika; Balogh Judit, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 117-138, 2021. ISBN: 9789634903307
11. **Herdon, I.**: Az ellenértékben történő megállapodás hiányának jogkövetkezménye a munkajogban.
In: A jog tudománya, a mindennapok joga V.. Szerk.: Szűcs Lászlóné Siska Katalin; Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 100-109, 2021. ISBN: 9789634902973
12. **Herdon, I.**, Sipka, P. M., Zaccaria, M. L.: Van? Volt? Lesz?: a munkaszerződés létezésének dogmatikai és gyakorlati problémái.
Munkajog. 4, 1-9, 2021. ISSN: 2560-1687.
HAS Committee on Legal and Political Science: B
13. **Herdon, I.**: A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a létre nem jött individuális munkajogi megállapodások esetén.
Munkajog. 4, 4-13, 2020. ISSN: 2560-1687.
HAS Committee on Legal and Political Science: B





List of other publications

Articles, studies (25)

14. Sipka, P. M., **Herdon, I.**: A metaverzum munkajoga.
Jogászvilág.hu. 2023 (1), 1-3, 2023.
15. **Herdon, I.**, Sipka, P. M.: A munkajogi audit szerepe a gyakorlatban.
Jogászvilág.hu. 2023 (12), 1-4, 2023.
16. Németh, T., **Herdon, I.**: Az egyenlő díjazás és az átlátható bérezés szabályai a 2023/970/ EU irányelv alapján (2023).
Jogászvilág.hu. 2023 (9), 1-4, 2023.
17. Sipka, P. M., **Herdon, I.**: Magán-munkaközvetítés elméleti és gyakorlati vonatkozásai a hazai munkaerőpiaci igényekkel összefüggésben.
Jogászvilág.hu. 2023 (1), 1-3, 2023.
18. **Herdon, I.**, Rab, H.: Munkavégzés a COVID elleni védőoltás megtagadása miatti fizetés nélküli szabadság ideje alatt.
Jogászvilág.hu. 2022 (1), 1-5, 2022.
19. **Herdon, I.**, Sipka, P. M., Zaccaria, M. L.: A csoportos létszámcsökkentés uniós jogi fogalma: a munkaviszony megszüntetésének időpontja és ennek jelentősége.
Munkajog. 5 (1), 52-58, 2021. ISSN: 2560-1687.
HAS Committee on Legal and Political Science: B
20. **Herdon, I.**, Zaccaria, M. L.: Beszámoló dr. Sipkáné dr. Puskás Ágnes és dr. Balogh Áron Péter nyilvános doktori védéséről.
Munkajog. 4, 82-83, 2021. ISSN: 2560-1687.
HAS Committee on Legal and Political Science: B
21. **Herdon, I.**, Rab, H.: Hogyan írható elő kötelezően a védőoltás a gazdasági munkaviszonyokban?
Közjogi Szemle. 14 (4), 1-10, 2021. ISSN: 1789-6991.
HAS Committee on Legal and Political Science: A
22. **Herdon, I.**, Rab, H.: Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei.
Pro futuro. 10 (3), 1-20, 2021. ISSN: 2063-1987.
DOI: <http://dx.doi.org/10.26521/PROFUTURO/2020/3/8931>
HAS Committee on Legal and Political Science: A
23. **Herdon, I.**: Recenzió Az egyenlő bánásmód szabályozásáról című tanulmánykötetről.
Munkajog. 2021 (2), 67-72, 2021. ISSN: 2560-1687.
HAS Committee on Legal and Political Science: B





24. **Herdon, I.**, Poór, P.: A home office munkavégzési forma megvalósíthatósága a hatályos jogszabályok tükrében.
In: Tudományos Diákelet, Tanulmánykötet VII.. Szerk.: Szűcs Lászlóné Siska Katalin, Talabos, Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 52-62, 2020. ISBN: 9789634902447
25. **Herdon, I.**: A joggal való visszaélés a munkaügyi bíróságok ítélkezési gyakorlatában.
In: Mailáth György Tudományos Pályázat 2019 : díjazott dolgozatok / [szerk. és kiad.] Országos Bírósági Hivatal, Országos Bírósági Hivatal, Budapest, 547-599, 2020. ISBN: 9786158132619
26. **Herdon, I.**: A joggal való visszaélés tilalmának aktuális kérdései a munkajogban.
In: A jog tudománya, a mindennapok joga III. : konferenciakötet. Szerk.: Szűcs Lászlóné Siska Katalin, Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 120-138, 2020. ISBN: 9789634902058
27. **Herdon, I.**: A joggal való visszaélés tilalmának gyakorlata a munkaviszony megszüntetése körében.
Lélektan és hadviselés. 2 (2), 89-99, 2020. ISSN: 2676-9964.
DOI: <http://dx.doi.org/10.35404/LH.2020.2.89>
28. **Herdon, I.**, Zaccaria, M. L.: A Kúria munkaügyi határozatának megállapításai a joggal való visszaélés tilalmáról: a közalkalmazotti jogviszony rendkívüli megszüntetésével összefüggő rendeltetésseljes joggyakorlás megvalósulásának feltételei.
Jogesetek magyarázata. 3-4, 43-51, 2020. ISSN: 2061-4837.
HAS Committee on Legal and Political Science: A
29. **Herdon, I.**: Az előszerződés, mint a jövőbeli ismételt foglalkoztatás jogi keretbe foglalt ígérete.
Jogászvilág.hu. 2020 (1), 1-5, 2020.
30. **Herdon, I.**: Egy elfeledett jogforrás: a képernyő előtt végzett munka biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről szóló 90/270/EGK irányelv és az ennek implementációját végrehajtó nemzeti jog.
Med. et Jur. 11 (4), 25-30, 2020. ISSN: 2061-6619.
31. **Herdon, I.**: Fontos elhatárolás: távmunka vagy home office jellemezte a járványügyi veszélyhelyzetet?
Arsboni. 2020, 1-9, 2020. ISSN: 2064-4655.
HAS Committee on Legal and Political Science: C
32. **Herdon, I.**: Kata: munkajogi dilemma, adójogi megoldás és magánjogi jogkövetkezmények.
ado.hu. 2020 (1), 1-6, 2020.
33. **Herdon, I.**: Munkajogi dilemma, adójogi megoldás és magánjogi jogkövetkezmények.
Jogászvilág.hu. 2020 (1), 1-5, 2020.





34. **Herdon, I.:** Széthúzás az összetartásban: az Európai Unió Bíróságának munkavállalókat megkülönböztető joggyakorlata.
In: 12th International Conference of J. Selye University. Economics Section. Conference Proceedings / E. Korcsmáros (ed.), J. Selye University, Komárno, Slovakia, 183-191, 2020. ISBN: 9788081223754
35. **Herdon, I.:** Szociális tartalmú jogszabályok a nemzetközi jogalkotás tükrében, különös tekintettel az Európai Unióra.
In: Tri-Anno - 1920-1947-2020. Szerk.: Margittay-Mészáros Árpád, Szűcs Lászlóné Siska Katalin, Herdon István, Joó László Ádám, Németh Tamás, Szabó Mercédesz Ibolya, Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 87-111, 2020. ISBN: 9789634902614
36. **Herdon, I.:** A dolgozó fizeti meg a munkáltatót terhelő kötbért: jogos?
Arsboni. 2019 (2), 1-5, 2019. ISSN: 2064-4655.
HAS Committee on Legal and Political Science: C
37. **Herdon, I.:** Ingyen, bármeddig, bárhol, bárhogyan: ez már elfelejtve!
Arsboni. 2019 (1), 1-7, 2019. ISSN: 2064-4655.
HAS Committee on Legal and Political Science: C
38. **Herdon, I.:** Ismered az üzemi megállapodást?: kár, mert téged is érinthet!
Arsboni. 2019 (1), 1-7, 2019. ISSN: 2064-4655.
HAS Committee on Legal and Political Science: C

Conference presentations (1)

39. **Herdon, I.:** Munkavállalók közötti különbségtétel az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatában.
In: A jog tudománya, a mindennapok joga IV. : konferenciakötet. Szerk.: Szűcs Lászlóné Siska Katalin, Talabos Dávidné Lukács Nikolett, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, , 2020. ISBN: 9789634902652

By the directives of HAS Committee on Legal and Political Sciences:

Publications in periodicals level „A”: 6, related to the dissertation: 3.

Publications in periodicals level „B”: 10, related to the dissertation: 7.

Publications in periodicals level „C”: 4, related to the dissertation: 0.

The Candidate's publication data submitted to the Tudóstér have been validated by DEENK on the basis of the Journal Citation Report (Impact Factor) database.



21 April, 2026