

Tálné Molnár Erika: A munka díjazása. Complex Kiadó, Budapest, 2011.

A Complex Kiadó gondozásában 2011 legelején látott napvilágot „A munka díjazása” című jogesetgyűjtemény, amely a Tematikus bírósági döntések sorozat negyedik köteté.¹³ Jelen válogatás kilenc fejezetben 107 jogesetet közöl, ezzel a legterjedelmesebb a sorozatban, jelezve ezzel egyrészt azt, hogy a munka díjazása a munkáltató munkajogviszonyt determináló főkötelezettsége, és másrészt azt is, hogy a kialakult jogviták számát tekintve a különböző ügýtípusok között nagy számban szerepelnek a munka díjazásával kapcsolatosak. Az egyes fejezeteket – az eddigi kötetekhez hasonlóan – lényegre törő jogintézményi összefoglalók vezetik be, amelyek nem csak az alapproblémákat mutatják be, hanem sok helyen a jogszabályi háttér részletes bemutatását is elvégzik.

Az első fejezet „A munkabérről általában” címet viseli, az itt közölt jogesetek túlnyomó részét a bíróságok előtti munkabér bizonyítással kapcsolatosak: sokszor visszaköszön a döntésekben az az alaptétel, hogy a juttatás meghatározásánál nem egyedül annak elnevezése, hanem az azzal kapcsolatos összes körülmény az irányadó. Ebben a fejezetben találhatjuk meg a munkabérről való lemondással (annak tilalmával) kapcsolatos sokszor hivatkozott döntéseket is.

A második fejezet a „Személyi alapbér” címmel négy esetet közöl, ezek között azt a döntést is, amely rögzíti, hogy a túlmunka ellenértéként általány is megállapítható, azonban ezt a személyi alapbértől elkülönítve kell megjelölni.

„Bérformák és besorolási feltételek” cím alatt a magánszféra néhány olyan munkaviszonyával kapcsolatos döntést olvashatunk, ahol szóba jönnek jogszabály vagy kollektív megállapodás alapján besorolási szabályok. Tanulságos és elgondolkodtató, hogy a kötet a „Minimálbér, garantált bér, teljesítménybér” címet viselő fejezetében három esetet közöl, ehhez képest az egyenlő munkáért egyenlő bér elvéről szóló fejezete tíz döntést tartalmaz, ami jól jelzi azt, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének alkalmazása a foglalkoztatási gyakorlatban hazánkban is sokszor, és egyre gyakrabban felmerülő probléma.

Nagyon hasznos fejezet a gyakorlat szempontjából a „Prémium, mozgóbér, jutalék, jutalom” címet viselő, mely jól jelzi többek között azt is, hogy a prémiumban való megállapodást és a prémiumkitűzést a felek, illetve a munkáltatók sokszor alkalmazzák, azonban törvényi szabályozás hiányában bizonytalanságok övezik a jogintézményt. Egységes-

¹³ A sorozat első három kötetének ismertetését lásd Berke Gyula: Tálné Molnár Erika: Munkaviszony megszüntetése (rendes és rendkívüli felmondás). *PMJK* 2009/1, 215 – 216; Bankó Zoltán: Tálné Molnár Erika: Munkaviszony megszüntetése a rendes és rendkívüli felmondás kivételével. *PMJK* 2010/1; Bankó Zoltán: Tálné Molnár Erika: Munkáltató kártérítési felelőssége. *PMJK* 2010/2, 157 – 158.

nek mondható a Legfelsőbb Bíróság gyakorlata abban a tekintetben, hogy a munkaszerződésben megállapított prémiumjogosultságot a munkáltató nem hiúsíthatja meg azzal, hogy nem tűz ki (vagy nem megfelelő időben tűz ki) prémiumfeladatot.

Bár a bérpótlékokra vonatkozó szabályok (jogosultsági feltételek, pótlékok mértéke) gyakran változnak, azért a Legfelsőbb Bíróság kötetben közölt döntései alapvető elvekre rávilágítanak a pótlékokkal kapcsolatosan is. Így például arra, hogy a túlmunka pótlékra jogosultságot önmagában a munkahelyen munkaidő után történő tartózkodás nem alapozza meg vagy arra is, hogy a túlmunkára vonatkozó szabályok megsértését jelenti a szabályok megkerülése végett kötött színlelt megbízási szerződés.

A fejezetek sorát a kötet végén az átlagkeresetre, távolléti díjra vonatkozó, valamint a munkabér védelmével, kamatszámítással kapcsolatosak zárják.

Összességében elmondható a műről, hogy részletgazdag képet nyújt a munka díjazásával kapcsolatos hazai ítélkezési gyakorlatról; világos szerkezetben, jól áttekinthetően kerültek egymás mellé a döntések, megkönnyítve a jogalkalmazás iránt érdeklődő olvasó dolgát.

Bankó Zoltán