

Kovács Erika

A jelenléthez kötött kiegészítő díjazások jogi természetéről

I. Bevezetés

– A jelenléthez kötött kiegészítő díjazások megjelenési formái

A jelenléthez kötött kiegészítő juttatások a gyakorlatban igen elterjedt, munkavállalót ösztönző díjazási formát jelentenek.¹ Céljuk általánosságban abban áll, hogy a munkavállalót rászorítsák arra, hogy minél kevesebbet hiányozzon a munkahelyéről. Ezek a munkabér elemek tehát a munkaidő optimális kihasználását, a munkavégzés tervezhetőségét és ezáltal a munkavégzés hatékonyságának növelését kívánják elérni.

A jelenléthez kötött kiegészítő díjazásoknak különböző formái léteznek a gyakorlatban. Leggyakrabban a jelenléti jutalmat és jelenléti prémiumot alkalmazzák. Időnként a béremelésnél is figyelembe veszik azt, hogy a munkavállaló az azt megelőző időszakban mennyit hiányzott, bár ez az eset nem tekinthető kiegészítő díjazásnak. Szokásos gyakorlatnak tekinthető továbbá az, hogy a teljesítménybérbe beépítik a jelenlétet, illetve a hiányzás mértékét. A jelenléthez kötött különböző díjazások jogi természete nagymértékben eltérő, ezért ezek jogszerűségét egyenként kell vizsgálni. Időnként a gyakorlatban kiegészítő juttatásban részesítik azokat a munkavállalókat is, akik a részükre jogszerűen járó szabadság igénybe vételét mellőzik. Ennek a juttatási formának – a későbbiekben tárgyaltaak szerint – jóval egyszerűbb a jogi megítélése.

A jelenléti díjazásokat pozitív és negatív formában is lehet szabályozni; az előbbiről akkor beszélhetünk, ha a díjazásra való jogosultság megszerzésének feltételül a jelenlétet, azaz a rendelkezésre állást és munkavégzést követeli meg a munkáltató. Ezzel szemben a negatív jelenléti juttatás esetében a munkáltató a munkavállaló hiányzásához a kiegészítő díjazás megvonásának jogkövetkezményét kapcsolja. A díjazási forma jogszerűségének megítélése szempontjából ugyanakkor lényegtelen, hogy a konkrét díjazás a jelenlétet „jutalmazza” vagy a távollétet „szankcionálja”. Az első esetben például a munkavállaló akkor szerez jogosultságot a jelenléti prémiumra, ha az adott évben munkaidejének 95%-ában a munkáltató rendelkezésére állt. Ugyanez az eset negatív megfogalmazásban úgy hangzik, hogy a munkavállaló nem szerez jogosultságot a jelenléti prémiumra, ha évente – a rendes szabadságot leszámítva – 13 munkanapnál többet hiányzik a munkahelyéről. A kétfajta megfogalmazás között jogszerűségüket illetően nincs lényeges különbség.

A jelenléthez kötött kiegészítő juttatások között különböztetni lehet a távollét oka szerint, másképpen megfogalmazva az alapján, hogy milyen hiányzást „szankcionál-

¹ A szerző köszönettel tartozik Berke Gyulának a cikk kéziratához fűzött javaslataiért.

nak”. Tipikusan a munkavállaló azért nem részesül jelenléti prémiumban, jutalomban, béremelésben vagy magasabb teljesítménybérben, mert a tárgyhónapban vagy évben a juttatás feltételül előírtnál hosszabb időre vett igénybe betegszabadságot, illetve saját vagy kiskorú gyermeke betegsége okán táppénzes állományban volt. Ezeket nevezhetjük összefoglalóan egészségügyi okból történő távollétnek. Ilyen esetekben a munkáltató azt ellentételezi, hogy a munkavállaló betegség miatt nem hiányzott. Az ilyen rendeltetésű díjazásnak a jogszerűsége veti fel a legtöbb kérdést. Az egészségügyi jellegű távollét hosszabb változata az, amikor a munkavállaló szülési szabadságon vagy gyermeke gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon van.²

A jelenléthez kötött kiegészítő munkabér elemeket különböző módon lehet kikötni vagy abban megállapodni. A jelenléti jutalom vagy prémium a gyakorlatban igen gyakran egyoldalúan alkalmazott juttatás, azaz munkáltatói intézkedésben, pl. ügyvezetői utasításban van kikötve. A juttatásra való jogosultság feltételeit meg lehet állapítani kollektív szerződésben és természetesen munkaszerződésben is. Előfordult az is, hogy a munkáltató az üzemi tanáccsal egyeztetett erről a juttatási formáról. Bár a juttatásoknak nagyobb legitimitást adhat az, ha szakszervezettel vagy üzemi tanáccsal közösen állapodnak meg róla, a jogszerűségükön nem változtat ez a tény.

A jelenléthez kötött juttatások jogszerűségét – álláspontom szerint – különösen két jogszabályi rendelkezés tükrében kell vizsgálni. Mérlegelni kell azt, hogy ezek a díjazások nem ütköznek-e az egyenlő bánásmód elvébe és a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe.

II. A BH 2008. 253. számú jogeset

1. A jogeset bemutatása

A Legfelsőbb Bíróság által közzétett jogesetek közül mindössze egy foglalkozott a jelenléthez kötött díjazással. A tényállás szerint az alperes munkáltató 2004 végén nem részesítette jutalomban, 2005. év elején pedig béremelésben a felperes munkavállalót. Az alperes egy ügyvezetői utasításban meghatározott kizáró feltételre hivatkozott, amely szerint nem részesülhet jutalomban és béremelésben az a munkavállaló, aki – mint a felperes is – 2004. évben betegség miatt 15 munkanapot meghaladóan hiányzott. Az ügyvezetői utasítás 2004. július 1-jén lépett hatályba. A bizonyítási eljárás során a bíróság azt is megállapította, hogy a második félévben a felperes 10 munkanapot hiányzott.

Az alperes egy autóalkatrészt gyártó cég volt. Az ügyvezetői utasítás bevezetését a költségek racionalizálásának szükségességével és az autógyártásban a határidők betartásának fontosságával indokolta. Álláspontja szerint a költségeinek alacsony szinten tartása nem

² A munkavállaló jogszerű távollétének az egészségügyi okokból történő hiányzáson kívül sok más egyéb oka is lehet. Az Mt. 107. §-a tételesen felsorolja azokat az eseteket, amikor a munkavállaló jogszerűen mentesül a munkavégzési kötelezettség alól.

teszi lehetővé a feltétlenül szükséges létszámon felüli alkalmazást. Alperes előadta továbbá, hogy szigorú határidőket kell betartania és bármilyen késedelem az összeszerelő sor leállítását eredményezheti, ami az alperes nagy összegű büntetés fizetésére kötelezésével járhat. Felperes keresetében azt kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest a 2004. évi jutalom és a 2005. évi béremelés megfizetésére, továbbá a bérezéssel kapcsolatos hátrányos megkülönböztetése miatt 1 millió forint nem vagyoni kártérítés megfizetésére.

A munkaügyi bíróság megalapozottnak ítélte a felperes jutalom és béremelés iránti igényét azzal az indoklással, hogy az említett ügyvezetői utasítás csak 2004. július 1-én lépett hatályba és ettől az időponttól számítva a felperes csak tíz munkanapot hiányzott, így nem érte el az utasításban meghatározott mértéket.

Ennél érdekesebb azonban a munkaügyi bíróság megállapítása, amelyben a hátrányos megkülönböztetés miatt nem vagyoni kártérítést igénylő felperesi kérelmet elutasította. A nem vagyoni kártérítési igény kapcsán a bíróság az ügyvezetői utasítást az egyenlő bánásmód követelményének tükrében vizsgálta. Ennek során mérlegelte, hogy az nem sérti-e az Mt. 142./A.§ (1) bekezdését és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 7.§-ának (2) bekezdése alá vonható-e. Az alperes a költségek racionalizálásával, az autógyártásban a határidők betartásának fontosságával és késedelem esetén nagy összegű kár keletkezésével magyarázta a jutalomnak a jelenléttől való függővé tételét. A munkaügyi bíróság elfogadta ezt az érvelést és kimondta, hogy az ügyvezetői utasítással tett megkülönböztetés nem ütközik az Mt. 142/A.§ (1) bekezdésében megfogalmazott elvbe, mely szerint az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. A bíróság szerint az ügyvezetői utasításban foglalt korlátozásnak az Ebtv. 7. § (2) bekezdésével összeegyeztethetően az alperes ésszerű indokát adta, a korlátozás nem volt önkényes, ezért az egyenlő bánásmód követelményének megsértése nem történt meg. A felperes fellebbezett a nem vagyoni kártérítést elutasító rendelkezés megváltoztatását kérve, de a másodfokú bíróság a fellebbezést elutasította.

Felperes felülvizsgálati kérelmében a nem vagyoni kárigényt elutasító jogerős ítéleti rendelkezést sérelmezte. Arra hivatkozott, hogy az alperes ügyvezetői utasítása sértette az Ebtv. 7. §-át, valamint a 8. §-ának k) és l) pontjait, azaz a családi állapot és az anyaság alapján hátrányos megkülönböztetést valósított meg.³ A felperes állítása szerint az említett ügyvezetői utasítás hátrányosan érinti azokat, akik bármilyen ok miatt táppénzes állományba kerülnek, de különösen a gyermeküket egyedül nevelő anyákat, mivel kisgyermekük gyakrabban betegednek meg. Előadta, hogy alperes intézkedése miatt nem mert otthon maradni, a beteg gyermekét ápolni, ez idegileg megviselte és csatolta az ezt igazoló idegorvosi véleményeket. Mindezek alapján kérte 1 millió Ft nem vagyoni kártérítés megfizetését.

³ A konkrét jogeset felveti egyébként nem csak a családi állapot és anyaság alapján történő közvetett diszkrimináció, hanem az egészségi állapoton alapuló közvetlen diszkrimináció megvalósulásának kérdését is.

A Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a felülvizsgálati kérelem nem alapos. Ugyanakkor eljárásjogi okokra hivatkozva érdemben nem vizsgálta azt, hogy az ügyvezetői utasítás valóban nem sértette-e az egyenlő bánásmód követelményét. Az elsőfokú bíróság ugyanis azt állapította meg, hogy az ügyvezetői utasítással tett megkülönböztetés nem sértette az Mt. 142/A. §-át és az Ebtv. rendelkezéseit, hanem az igényelt juttatásokat más jogalapon tartotta megalapozottnak. Mivel az elsőfokú bíróság által hozott jogerős ítélet azt állapította meg, hogy az ügyvezetői utasítás nem valósít meg hátrányos megkülönböztetést és a felek az ítéletnek a jutalomra és béremelésre vonatkozó részét fellebbezéssel nem támadták, ezért az erre alapozott jogkövetkezményről, azaz a nem vagyoni kártérítésről nem lehetett a felülvizsgálati eljárásban állást foglalni. Így a Legfelsőbb Bíróságnak nem volt lehetősége arra, hogy az ügyvezetői utasítás jogszerűségéről kifejtse az álláspontját.

2. A jogeset értékelése

a) A munkaügyi bíróság álláspontja

Az eljárás során érdemben csak a munkaügyi bíróság vizsgálta azt, hogy az ügyvezetői utasítás sérti-e az egyenlő bánásmód elvét. A hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos jogvitákban sajátosan alakul a bizonyítás, mivel a bizonyítási teher megfordul. A jogsérelemre hivatkozó fél bizonyítja azt, hogy őt hátrány érte és ezt követően a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta. Ennek sikertelenségét a terhére kell róni. A konkrét esetben a munkavállalót ért hátrány abban állt, hogy nem kapott jutalmat és béremelést. A munkáltatónak kellett volna bizonyítania, hogy az ügyvezetői utasítás nem sértette az egyenlő bánásmód követelményét, vagy annak megtartására nem volt köteles. A munkáltató álláspontja szerint tevékenységének jellege, a költségek racionalizálása és a határidők fontossága szükségessé tette a megkülönböztetést. A bíróság szerint ez az eset az Ebtv. 7.§ (2) bekezdés b) pontjának hatálya alá tartozik, tehát azért nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, mert a megkülönböztetésnek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka volt.

b) Általános vagy különös kimentő szabály?

Álláspontom szerint az elsőfokú bíróságnak ez az álláspontja több szempontból is vitatható. Az első kifogás az Ebtv. 7.§-ának alkalmazása miatt merül fel. A 7. § általános szabály, míg a foglalkoztatási jogviszonyokra az Ebtv. 22. § (1) bekezdése speciális kimentő szabályt fogalmaz meg. Az ítélet ismertetéséből az derül ki, hogy a bíróság ezt a rendelkezést nem vizsgálta. A 7. § megfogalmazása szerint akkor alkalmazandó, amennyiben a törvény eltérően nem rendelkezik. A vélemények megoszlanak abban a tekintetben, hogy a 7. §-ban foglalt kimentő szabály csak azokban az esetekben alkalmazható-e, ha maga az Ebtv. az egyes jogviszonyoknál eltérő kimentési szabályt nem határoz meg vagy pedig minden esetben lehet hivatkozni rá. Kétségtől az Ebtv. 22. §-a speciálisan a

munkaviszonyra vonatkozóan határozza meg azt, hogy milyen körülmények fennállása esetén lehet eltérni az egyenlő bánásmód követelménye alól. Ehhez képest a 7. §-ban foglalt rendelkezés általánosan fogalmazza meg a kimentés feltételeit. Ezért véleményem szerint vitatható az olyan ítélet, ami a 22. §-t teljességgel figyelmen kívül hagyja. A lex specialis derogat legi generali elve alapján a speciális kimentési szabály kizárja az általános kimentési ok egyedüli alkalmazását. Egyértelműen erre az álláspontra helyezkedik az Ebtv. kommentárja⁴ is, ahol a szerzők annak a meggyőződésüknek adnak hangot, hogy amennyiben az általános és a speciális kimentési okok egymás mellett érvényesíthetők, akkor a speciális kimentési ok szükségtelen és a gyakorlatban kiüresedik. Az egyenlő bánásmód követelményét megsértő személynek ugyanis az általános kimentési szabály szerint csupán azt kell bizonyítania, hogy az általa alkalmazott különbségtétel a tárgyilagossá mérlegelés szerint ésszerű. Lényegesen kevesebb kimentést enged a 22. §, hiszen annál azt is bizonyítani kell, hogy a megkülönböztetés a munka jellege vagy természete alapján indokolt, lényeges és jogszerű feltételre alapított, valamint arányos volt. A Kommentár helyesen mutat rá arra, hogy az utóbbi szabály bizonyítási nehézségei miatt joggal feltételezhető az, hogy amennyiben lehetséges, valamennyi munkáltató a 7.§-ra hivatkozva próbálja kimenteni magatartását, ami a 22. § kiüresedéséhez vezet. Ebből következően foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos perekben mindig vizsgálandó a speciális kimentési oknak történő megfelelés.⁵

Eltérő véleménnyel találkozunk a Legfelsőbb Bíróság joggyakorlatában. E szerint a 7. §-t foglalkoztatási jogviszonyban is fel lehet hívni és arra hivatkozva mentesülni lehet az egyenlő bánásmód elve alól. Ezt az értelmezést tartalmazza az EBH 2007. 1629. számú határozat, amelyben a bíróság a közalkalmazotti jogviszony létesítésénél az egyenlő bánásmód követelményének megtartását csak az Ebtv. 7. §-ának tükrében vizsgálta. A Legfelsőbb Bíróság szerint az adott esetben a munkáltatónak azt kellett bizonyítania, hogy a közalkalmazotti jogviszony létesítése során meghozott döntésének ésszerű, jogszerű és valós indoka volt, valamint választásával nem sértette a jogviszonyt nem létesítő fél emberi méltóságát. Nem volt tehát köteles a munkáltató bizonyítani, hogy a 22. §-ban meghatározott kimentési okoknak is megfelelt.

Amennyiben a bíróság az Ebtv. 22. §-ának tükrében vizsgálta volna az ügyvezetői utasítást, valószínűleg más eredményre jutott volna. A 2003. évi CXXV. tv. 22.§ (1) bek. a) pontja kimondja, hogy nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés. A munkáltató által megadott indokok azonban, - álláspontom szerint - nem tekinthetők a felperes által

⁴ Kárpáti József, Bihary László, Kádár András Kristóf, Farkas Lilla, Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata, Budapest, 2006. 101-102. o. A kommentár elérhető az interneten az Egyenlő Bánásmód hatóság honlapja alatt: www.egyenlobanasmod.hu a „Diszkriminációval kapcsolatos tanulmányok” menüpont alatt.

⁵ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület a 384/2/2008. TT. számú, az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről szóló állásfoglalásában is kimondta, hogy a foglalkoztatásra és munkavégzésre irányuló jogviszonyokban nem az általános kimentési szabályokat (Ebtv. 7.§), hanem a különös kimentési szabályokat (Ebtv. 22.§) kell alkalmazni.

végzett munka jellege vagy természete által indokolt megkülönböztetésnek, hanem pusztán gazdasági érveknek. Ezért az Ebtv. 22. §-a alapján az ügyvezetői utasítás nem mentesült volna az egyenlő bánásmód követelményének megtartása alól és meg kellett volna állapítani annak sérelmét. Amennyiben elfogadjuk, hogy az Ebtv. 7. §-ára alapozzuk az ítéletet, akkor is további kétségek merülnek fel az ítélet indoklásával összefüggésben.

c) „Az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indok” kitétel értelmezése

A második kifogás a 7. § értelmezése és a konkrét tényállásra történő alkalmazásakor merül fel. A 7. § (2) bekezdésének b) pontja ugyanis úgy fogalmaz, hogy az olyan rendelkezés nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van. Ennek a szabálynak fontos eleme az „adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő” kitétel. Álláspontom szerint kétséges, hogy a munkáltató által felsorolt gazdasági indokok mennyiben tekinthetők a munkavállaló munkaviszonyával közvetlenül összefüggő indokoknak. Érdemes megvizsgálni, hogy „az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő indok” kitétel milyen összefüggésben áll a 22. § (1) bek. a) pontjában megfogalmazott „a munka jellege vagy természete alapján indokolt” megkülönböztetés lehetőségével. A konkrét kérdés az, hogy fennállhat-e a 7. §-ban megkövetelt közvetlen összefüggés a munkaviszony és a hátrányos megkülönböztetést kiváltó intézkedés között abban az esetben is, ha a megkülönböztetés indoka egyébként nem következik okszerűen a munka jellegéből vagy természetéből? Álláspontom szerint erre a kérdésre nemleges választ kell adnunk. Mivel a perben megfogalmazott gazdasági érvek nem állnak a munkaviszonnyal közvetlen összefüggésben - hiszen nem következnek okszerűen a munka jellegéből vagy természetéből, - ezért nem minősülhetnek jogszerű kimentő érvnek.

Érdemes közelebbről megvizsgálni az Ebtv. 7.§ (2) bek. b) pontjában használt ésszerűség fogalmát is. A konkrét esetben a munkaügyi bíróság a munkáltatónak a határidők betartásához fűződő érdekét ésszerű indoknak tekintette. A Legfelsőbb Bíróság az EBH 2007. 1629. számú határozatában idézi az Alkotmánybíróság 35/1994. (VI. 24.) számú határozatát, melyben a tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indok hiányát „önkényes”-nek nevezi. Ésszerű tehát a munkáltató eljárása a Legfelsőbb Bíróság hivatkozott ítélete szerint, amennyiben a munkáltató a megkülönböztetéshez vezető utasítás, rendelkezés vagy döntés meghozatala során nem önkényesen, hanem tárgyilagos mérlegelés szerint járt el. A Legfelsőbb Bíróság EBH 2005. 1216. számú határozatában is úgy fogalmaz, hogy az ésszerű indok nélküli megkülönböztetés az önkényes különbségtételt jelenti.

d) Az egyenlő értékűként elismert munka díjazása

A díjazás jogszerűségének megítélésénél figyelembe kell venni az Mt. 142/A. §-át, ami speciális szabálynak minősül az Ebtv.-hez képest. E jogszabály kimondja, hogy egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásánál meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. Az Mt. 142/A. § (3) bekezdésének értelmezése alapján munkabérnek minősül a jutalom és prémium is, ezért ezek juttatása során figyelembe kell

venni az egyenlő bánásmód elvét. Ez még akkor is igaz, ha a jutalom szétosztásánál a munkáltató mérlegelési jogkörrel rendelkezik. Az Mt. 142/A. § (4) bekezdése külön is rögzíti, hogy a teljesítménybért úgy kell megállapítani, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megfelelően.

Az Mt. 142/A. § (2) bekezdése felsorolja azokat a körülményeket, amelyeket a munka egyenlő értékének megállapításánál figyelembe kell venni. Bár ezek között szerepel a munka mennyisége is, de ez - megítélésem szerint - nem vonatkozhat korlátlanul azokra a munkavállalókra, akik önhibájukon kívül, törvényen alapuló jogukat gyakorolva, betegség miatt kevesebb munkát végeznek. Ez a kitétel inkább azt teszi lehetővé, hogy a munkáltató azoknak a munkavállalóknak a bérezésében tegyen különbséget, akiknek rövidebb ideig áll fenn a munkaviszonyuk a munkáltatóval vagy részmunkaidőben dolgoznak.

III. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 700/2007. számú határozata⁶

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban: Hatóság) vizsgált egy esetet (a 700/2007. számú ügy), melynek középpontjában egy a jelenléten alapuló teljesítményértékelési rendszer állt.

A vizsgált esetben a munkáltató egy új teljesítményértékelési rendszert vezetett be, amelyben a korábban egységesen 750,-Ft-ban megállapított órabéres díjazást megváltoztatta. A bruttó személyi alap órabért 500,-Ft/óránál állapította meg és ezen kívül 250,-Ft/óra kiegészítő bér kifizetését helyezte kilátásba arra az esetre, ha a munkavállaló a teljesítményértékelés alapján a teljesítménykövetelményeknek megfelel. A teljesítményértékelés egyik eleme volt a jelenlét. Ez közelebbről azt jelentette, hogy azok a munkavállalók, akik az adott féléves értékelési időszak alatt legalább 85%-os jelenlétet nem tudtak teljesíteni, nem részesülhettek a teljesítménybérben. A munkabér változása a munkaszerződés módosításában is manifesztálódott. A fizetett szabadság és – a Hatóság jogesetében közelebbről meg nem határozott – „egyéb igazolt távollét” nem számított bele a hiányzásba, hanem kifejezetten a saját betegség vagy kiskorú gyermek betegsége miatti táppénzes állomány miatti távollét volt az, amit a 85%-os jelenléti küszöb kiszámításánál figyelembe kellett venni. Azok a munkavállalók, akik saját betegségük, vagy kiskorú gyermekük betegsége miatt az adott féléves értékelési időszak alatt munkaidejük 15%-át meghaladóan táppénzes állományba kerültek, nem kaphattak jó minősítést és így nem részesülhettek a teljesítménybérben. Ezen túlmenően ezek a munkavállalók nem kaptak jelenléti jutalmat sem.

A Hatóság álláspontja szerint az említett tényállásban meghatározott követelményrendszer érintheti az Ebtv. 8. § h) és l) pontjaiban meghatározott védett tulajdonságokat, azaz megvalósíthat az egészségi állapot, illetve az anyaság vagy apaság alapján történő

⁶ Az eset ismertetését lásd az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapján: www.egyenlobanasmod.hu „Jogesetek” menüpont „2007. év legjellemzőbb ügyeiről” alcíme alatt. Letöltés: 2009. október 25-én.

hátrányos megkülönböztetést. A Hatóság kifejtette, hogy a bércsökkenés és ezen felül a jelenléti bónusz elvesztése együttesen olyan aránytalan sérelmet jelent a munkavállalók nagyobb csoportjára nézve, amely nem igazolható a dolgozók jobb teljesítményre ösztönzésével. A jelenléti bónusz célja is az, hogy a munkavállaló minél kevesebbet hiányozzon a munkából. Az igazolatlan hiányzásokat pedig a munkáltató rendkívüli felmondással is szankcionálhatja.⁷

A Hatóság összefoglalóan megállapította, hogy ez a díjazási rendszer pusztán gazdasági érdekekkel nem indokolható és sérti az egyenlő bánásmód követelményét azokkal szemben, akik egészségi állapotuk vagy kiskorú gyermekük betegsége miatt hosszabb időre vagy gyakrabban kényszerülnek betegszabadságra, illetve táppénzes állományba. A Hatóság előírta ennek az intézkedésnek a megszüntetését, valamint 4,5 millió Ft összegű pénzbírságot szabott ki a munkáltatóra. A Hatóságnak deklaráltan preventív célja is volt ezzel a határozattal és a viszonylag magas összegű pénzbírsággal, mégpedig az, hogy a munkáltatók fokozottan ügyeljenek arra, hogy a teljesítményértékelési rendszerek kidolgozásánál olyan szempontrendszert állítsanak fel, amely megfelel az egyenlő bánásmód követelményének. Arról nincs információ, hogy a munkáltató a Hatóság határozatát bíróság előtt megtámadta volna.

IV. A kiegészítő juttatások kettős rendeltetése

A német jogirodalom a jelenléthez kötött kiegészítő díjazásoknak rendeltetésük szerint két tipikus fajtáját különbözteti meg. Az extra juttatás vagy az adott időszakban nyújtott tényleges teljesítményt, munkavégzést díjazza, vagy pedig az üzemhez történő tartozást.⁸ A két típusnak vannak kevert formái is, sőt a gyakorlatban a díjazás célja általában vegyes.

1. A munkavégzés díjazása

A német jogban a kiegészítő díjazás egyik fajtája az, amelyik a ténylegesen teljesített munkavégzéshez kapcsolódik és amelynél a hiányzás ideje csökkentheti a díjazásra való jogosultságot. Ez a kiegészítő juttatás kizárólag az adott évben vagy hónapban ténylegesen teljesített munkavégzést ellentételezi. Ilyenkor a díjazást az adott időszakra eső hónapokban keresik meg, de csak a megállapodás szerinti esedékesség napján fizetik ki. Ezáltal ez a juttatás kizárólag az adott időszakban ténylegesen teljesített munkavégzéstől függ.⁹ Amennyiben például az év végi juttatásra való jogosultság szerződéses feltételeinél nincs meghatározott várakozási idő, sem pedig olyan feltétel, hogy a kifizetés időpont-

⁷ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság egy másik esetben megállapította, hogy a munkáltató egészségi állapottal összefüggő zaklatást követ el a munkavállalókkal szemben abban az esetben, ha nyilvánosan közzéteszi azoknak a munkavállalóknak a neveit, akik a megelőző évben táppénzes állományban voltak. Ld. 81/2008. számú ügy. Letölthető az Hatóság honlapjáról: www.egyenlobanasmod.hu „Jogesetek” menüpont „2008. év legjellemzőbb ügyeiről” alcíme alatt. Letöltés: 2009. november 28-án.

⁸ Ulrich Preis, In: Rudi Müller-Glöge/Ulrich Preis/Ingrid Schmidt/Thomas Dietrich/Peter Hanau/Günter Schaub, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, Beck Verlag, 8. kiad. 2007. 230 BGB § 611 Rn. 664.

⁹ Preis: i.m. 230 BGB § 611 Rn. 670.

jában a munkaviszony még fennálljon és a felek visszafizetési klauzulát sem rögzítenek, akkor ez azt jelzi, hogy a kiegészítő díjazást kizárólag a teljesített munka ellenértékéként fizetik és az nem függ további feltételektől. Ebben az esetben ez szűkebb értelemben vett munkabérnek minősül.¹⁰

2. Az üzemhez tartozás díjazása

A kiegészítő juttatás másik szélsőséges formája az, amikor kizárólag a múltbéli vagy jövőbeli üzemhez tartozást, üzemi hűséget díjazák. Ilyenkor a díjazást – ún. „hűségpénzt” – a munkaviszony meghatározott napon vagy az egész naptári évben történő fennállásához kötik. A kifizetés feltétele, hogy a munkavállaló egy meghatározott napon (fordulónap) munkaviszonyban álljon a munkáltatóval. Amennyiben a kiegészítő juttatás az üzemi hűséget díjazza, az akkor is megilleti a munkavállalót, ha egész évben ténylegesen nem végzett munkát, mivel kizárólag a munkaviszony fennállását és nem pedig a ténylegesen teljesített munkát honorálják.¹¹

3. Vegyes formák

A legtöbb kiegészítő juttatásban keverednek az előbbieken felvázolt két juttatásforma elemei. A munkáltató gyakran mindkét célt egyszerre követi a kiegészítő juttatásoknál. A juttatás vegyes jellege komoly értelmezési problémákat vet fel.¹²

V. A jelenléthez kötött díjazások jogi természete

1. Bevezetés

A jelenléthez kötött díjazások között különböztetnünk kell azok jogi természete szerint. Az eddig elmondottak szerint ugyanis különböző díjazási formáknál jelenik meg a jelenlét, mint a díjazás egyik eleme vagy feltétele. Bizonyos díjazásokat a munkáltató egyoldalúan határozhat meg, például a jutalmat, azonban más esetekben a díjazás mindig kétoldalú megállapodás része, így például teljesítménybér esetében.

Az önkéntes kiegészítő juttatások feltételeit a munkáltató egyoldalúan állapíthatja meg. Ugyanakkor a munkáltató és a munkavállaló közötti erőkülönbség és az érdekérvényesítésben megmutatkozó különbség miatt a munkáltató önkéntes juttatásai esetén is érvényesülni kell az általános jogelveknek, így különösen az egyenlő bánásmód és a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének. Ezért elmondható, hogy a munkajogban

¹⁰ Preis: i.m. 230 BGB § 611 Rn. 664.

¹¹ Ld. Preis: i.m. 230 BGB § 611 Rn. 670.

¹² Megjegyzem, hogy a német jog szerint amennyiben a kiegészítő juttatás vegyes természetű, tehát a munkavégzést és az üzemi hűséget is díjazza, akkor az az alapelv, hogy a tényleges munkavégzés nélküli időszakokra csak abban az esetben esik el a munkavállaló a kiegészítő juttatásra való jogról, ha erről kifejezetten így állapodtak meg vagy ilyen irányú szabályozás van. Ld. Preis: i.m. 230 BGB § 611 Rn. 679.

általánosan érvényesülő alapelv, mely szerint a felek szerződési szabadságát a munkavállaló kiszolgáltatottabb helyzete miatt az ő javára korlátozzuk, a munkáltató önkéntesen juttatott kiegészítő díjazásánál is alkalmazandó.

2. A jelenléti prémium jogi természete

A prémium meghatározott feladat végrehajtása, teljesítmény elérése esetére előre kitűzött, a személyi alapbérén felül járó díjazás. Célja a teljesítmény ösztönzése és elismerése. A gyakorlatban két formája alakult ki, a rendszeres prémium és a cél prémium. A prémium kitűzése a munkáltató joga; a prémium kitűzéséről, összegéről és a prémiumfeltételek meghatározásáról mérlegelési jogkörében dönt.

A jelenléti prémium olyan pénzbeli juttatás, amelynek az ígéretével a munkáltató arra motiválja a munkavállalót, hogy a jogszerű vagy jogszerűtlen munkahelyi távollétek számát lehetőség szerint alacsonyan tartsa, mivel a hiányzó napok a kiegészítő juttatás egy részének elvesztésével járnak. A jelenléti prémiumnak két formája lehet: vagy rendszeres kifizetésről van szó, vagy egyszeri, általában év végi kifizetésről. Rendszeres havi kifizetés esetén megkérdőjeleződik a juttatás kiegészítő jellege.

Álláspontom szerint a munkáltató a prémiumfeltételek között kikötheti a jelenlétet, mint a prémiumra jogosító egyik feltételt. A jelenléti prémiumra a munkavállalók akkor szereznek jogosultságot, ha egy meghatározott időtartam alatt folyamatosan eleget tesznek rendelkezésre állási kötelezettségüknek. A prémiumfeltételek ilyen módon történő meghatározása jogszerű, bár adott esetben felvetheti a közvetett hátrányos megkülönböztetés kérdését.¹³

Ugyanakkor a prémiumfeltételek jogszerűségének megítélésénél – álláspontom szerint - fő szabálynak kellene tekinteni azt, hogy azok arányosak és méltányosak legyenek. Ez azt jelenti, hogy rövidebb hiányzások miatt nem lehet egy hosszabb időszakra szóló prémiumot megvonni. Különösen gondosan kell megvizsgálni azokat az eseteket, ahol az éves prémium a munkavállaló tényleges bérének jelentős részét, adott esetben például negyedét, harmadát képezi. Ezekben az esetekben a hiányzáson alapuló csökkentésnek fokozatosnak és arányosnak kell lennie.

A jelenléti prémiumnál különböztetni lehet aszerint, hogy a hiányzás milyen okból történt. Véleményem szerint a jogszerű sztrájkban történő részvétel miatt az adott hónapra vagy évre megállapított jelenléti prémium arányos csökkentése megengedett. Ez a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. tv. 6.§ (3) bekezdéséből is következik, mely szerint a jogszerű sztrájk miatt kiesett munkaidőre az abban résztvevő munkavállalót díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg. A jelenléti prémium csökkentésének

¹³ A német Szövetségi Munkaügyi Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a jelenléti prémium nem ütközik az egyenlő bánásmód követelményébe, mivel a hátrányos megkülönböztetésnek lényeges oka van. Adott esetben a munkáltatónak a tervezés kiszámíthatóságához és a költségek csökkentéséhez fűzött érdeke igazolhatja a megkülönböztetést. Ld. BAG AP Nr. 18. zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie = NZA 1995, S. 266 f.; ld. még NZA 1990; S. 601 f.

ugyanakkor arányosnak és méltányosnak kell lennie, mivel ez felel meg az egyébként – a sztrájk idején kívül – teljesített munka és a díjazás közötti szinallagmatikus viszonyoknak. Éves prémium esetén sztrájknaponként csak fokozatosan szabad csökkenteni a prémium összegét. Ha azonban a jelenléti prémium havonta van meghatározva és kizárólag a munkahelyi jelenlétet díjazza, azaz a prémium feltétele a havi munkaidő teljes teljesítése, akkor már rövid időtartamú hiányzás (pl. egyórás figyelmeztető sztrájk) esetén is jogszerűen vonható meg a teljes prémium.¹⁴

Álláspontom szerint a betegség miatti hiányzás esetén is be kell tartani az arányos csökkentés követelményét. A jelenlétet tehát a prémium feltételévé lehet tenni, de rövid idejű betegszabadságok miatt nem lehet az egész éves prémiumot megvonni.

A jelenléti prémium – csakúgy, mint a jelenléti jutalom – csak akkor tud ösztönözni, ha a munkavállaló tud arról, hogy jelenlétének jutalma lesz. Ezért ez a szabály csak a jövőre hathat ki. Egy olyan szabály, amelyik a múltra vonatkozik, nem lehet motiváló. Egy visszaható hatályú premizálás vagy jutalmazás, amelynek a szabályairól a munkavállaló nem tudott korábban, ezért az egyenlő bánásmód alapelvébe ütközik.¹⁵

3. A jelenléti jutalom

A jutalom a munkáltató egyoldalú intézkedésén vagy jognyilatkozatán alapuló munkabér. Olyan anyagi juttatás, amelynek megadása kérdésében a munkáltató mérlegelési jogkörében dönt. (LB M. I. 10.007/1979) Jutalmazással a munkáltató díjazhatja a kiemelkedő munkateljesítményt, megbízhatóságot, stb. Jutalom kitűzése a munkáltató mérlegelési körébe tartozik, de a munkavállalónak alanyi joga keletkezik rá, ha a munkáltató egyértelműen meghatározott feltételekhez kötötte annak kifizetését és ezeket a feltételeket a munkavállaló teljesítette. Ha a munkáltató előre egyértelműen meghatározta a prémium vagy a jutalom megadásának feltételeit, akkor ezek azonos módon viselkednek, azaz a munkavállalónak mindkettőre ugyanúgy joga keletkezik a feltételek teljesítése esetén.

A Legfelsőbb Bíróság BH 2008. 250. számú határozata szerint az egyenlő bánásmód elve alól nem jelent kimentést az, hogy a jutalom megadása a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik. Ha a munkáltató a munkavállalók nagyobb csoportját részesíti jutalomban, akkor a csoport tagjai között nem alkalmazhat hátrányos megkülönböztetést. A kimondta, hogy a munkáltatót megilleti a jutalom tekintetében a differenciálás joga, de ezt a jogát köteles rendeltetésszerűen gyakorolni és meg kell tartania az egyenlő bánásmód követelményét.

Sok esetben kétséges, hogy amennyiben a munkavállaló az év végén egy összegben valamilyen jogcímen munkabért kap, az minek minősül, és hiányzás esetén csökkenthető-e a mértéke. Ilyenkor a juttatásról szóló megállapodás tartalma, illetve a juttatás célja

¹⁴ Hasonló álláspontot képvisel: Preis: i.m. 230 BGB § 612a Rn. 20.

¹⁵ Ld. Schilling, Klaus, Das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB, Dissertation, Universität Konstanz, 2007, 109-111. o.

döntő a jogcím tekintetében. A 13. havi fizetés esetén például nem lehet csökkentésről megállapodni, hiszen az a teljesített munka után felhalmozott fizetés és minden további feltétel nélkül jár. Előfordulhat az is, hogy a juttatás a munkavégzést vagy a pontos és tartós munkafelvételt kívánja ellentételezni. Ezek csökkenthetők hiányzás esetén.

4. Teljesítménybér

Szokásos gyakorlatnak tekinthető az, hogy a teljesítménybérbe beépítik a jelenlétet, illetve a hiányzás mértékét. Az Mt. 143.-143/A.§-ai speciális szabályozást tartalmaznak a teljesítménykövetelmény meghatározásának módjára és a visszaélések megakadályozására vonatkozóan. Az Mt. 143/§. §-a rögzíti, hogy a teljesítménykövetelmény megállapítása mely esetben sérti a jóhiszeműség és tisztesség alapelvét. Az Mt. 142/A. § (4) bekezdése külön is rögzíti, hogy a teljesítménybért úgy kell megállapítani, hogy az az egyenlő bánásmód követelményének megfeleljen.

VI. Rendeltetésszerű-e a joggyakorlás?

1. Rendeltetésszerű joggyakorlás

Az Mt. 4.§ (1) bekezdése kimondja, hogy az e törvényben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni. A 4.§ (2) bekezdése szerint a jog gyakorlása különösen akkor nem rendeltetésszerű, ha az mások jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy erre vezet. A joggyakorlás abban az esetben nem rendeltetésszerű, ha az adott jog gyakorlása közvetlenül nem ütközik ugyan semmilyen konkrét jogi tilalomba, azonban a joggyakorlás módja nem felel meg a jog rendeltetésének.¹⁶ Ezt nevezzük joggal való visszaélésnek is, mivel a joggyakorlás látszólag jogszerű, de jogellenessé válik azáltal, hogy a jog céljával és a jogalkotó szándékával nem áll összhangban.

A rendeltetésellenesség meglétének megállapítása szükségessé teszi a felek viszonyának vizsgálatát. A munkaviszonyban az egyik fél csak oly módon gyakorolhatja jogát, hogy ezzel a másik fél érdekeit aránytalanul ne sértse.¹⁷ Rendeltetésellenessé és ezzel jogellenessé válik tehát az egyébként jogszerű joggyakorlás is, amennyiben a másik fél érdekeit aránytalanul sérti. A rendeltetésellenes joggyakorlás megállapításához minden esetben vizsgálnunk kell a konkrét tényállást, a felek magatartását és annak következményeit. A joggal való visszaélés jellemzője, hogy a jog gyakorlása nagyobb hátrányt okoz a másik félnek, mint amekkorát a tartózkodás, vagy a jog más módon történő gyakorlása a jogosítottnak jelentene.¹⁸

¹⁶ A fogalom meghatározást ld. Kiss György, Munkajog, Osiris Kiadó, 2005, 239.; és EBH 2005. 1238.

¹⁷ Kiss: i.m. 239.

¹⁸ Ld. Bankó Zoltán, Berke Gyula, Gyulavári Tamás, Kiss György, A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata, I. kötet, 71. o.

Témánk szempontjából vizsgálándó, hogy megállapítható-e a rendeltetésellenes joggyakorlás abban az esetben, ha a munkáltató a prémiumot, jutalmat, teljesítménybért vagy béremelést a jelenléthez köti. Kiindulási pontként rögzíthetjük, hogy a munkavállaló munkaviszonyból eredő legfontosabb kötelezettségei a rendelkezésre állás és a munkavégzés. Mindkét kötelezettség alól a törvény mentesíti meghatározott esetekben a munkavállalót, bizonyos esetekben díjazott, máskor pedig díjazásmentes, de jogszerű távollétet biztosítva számára. A jelenléthez kötött juttatások tulajdonképpen a rendelkezésre állást díjazták és a hiányzást, a távollétet szankcionálják. Nyilván itt az igazolt távollétek szankcionálásáról van szó, hiszen az igazolatlan távollét más módon is szankcionálható. Fontos hangsúlyozni, hogy a betegszabadság és a táppénzes állomány a munkavégzés alóli jogszerű mentesülést jelent, melynek célja a munkavállaló, illetve kiskorú gyermeke egészségének megőrzése, illetve helyreállítása. A munkavállaló tehát jogszerűen, törvény alapján mentesül ilyen esetben a munkavégzési kötelezettség alól.

2. A jelenléti prémium és jutalom

A jutalmazás és a prémiumfeltételek megállapításának célja, rendeltetése a munkavállalók ösztönzése, illetve a kiemelkedő teljesítményt nyújtott munkavállalók jutalmazása. Mindkét díjazási forma rendeltetésével össze nem férő az, ha a jutalom vagy prémium célja a munkavállaló kényszerítése arra, hogy egyébként jogszerű távollétek, pl. betegség esetén is megjelenjen a munkahelyén. A munkáltató tehát a korábban elmondottak szerint nem gyakorolhatja korlátlanul a jutalmazási és prémiumkitűzési jogát. Álláspontom szerint a kiegészítő juttatások akkor rendeltetésszerűek, ha ösztönzik a munkavállalót, de nem kényszerítik arra, hogy például egészsége kockáztatásával lemondjon a jogszerűen igénybe vehető táppénzes állományról. A jelenlétre történő ösztönzés akkor marad a megengedhető korlátokon belül, ha a juttatás mértéke és csökkentésének szabályai arányosak és méltányosak. Ez közelebbről azt jelenti, hogy nem rendeltetésszerű az olyan kikötés, ami anyagi jogkövetkezményei révén kényszeríti a munkavállalót arra, hogy betegen is munkát végezzen. Amennyiben tehát a jelenléttől függő kiegészítő juttatás mértéke a munkavállaló személyi alapbéréhez mérten jelentős, azaz a munkabér nagy hányadát képezi, akkor annak rövid távollétek miatti jelentős csökkentése vagy teljes megvonása nem lehet rendeltetésszerű.¹⁹

A rendeltetésellenes joggyakorlás szempontjából különböztethetünk a távollétek között a szerint, hogy a munkáltatónak van-e bérfizetési kötelezettsége az adott távollét idejére és ez mekkora mértékű. Az Mt. bizonyos esetekre előírja, hogy a munkavállaló

¹⁹ A német jog törvényi szabályozást tartalmaz arról, hogy betegség esetén hogyan és mennyiben csökkenthető a kiegészítő díjazás. Az Entgeltfortzahlungsgesetz 4. §-a kimondja: A felek megállapodhatnak a munkabéren felül adott kiegészítő juttatásoknak a betegség miatti keresőképtelenség idejére történő csökkentéséről. A csökkentés mértéke a betegség miatti keresőképtelenség minden egyes napjára nem lépheti túl annak a munkabérnek az egynegyedét, ami éves átlagban egy munkanapra esik. Ez a szabályozás önmagában nem képez jogalapot a kiegészítő juttatás megrövidítésére, hanem ahhoz szükséges a felek megállapodása. A rendelkezés csak a betegség miatti távollétre vonatkozik. Arra vonatkozóan nincs szabályozás, hogy más okból történő hiányzás esetén mennyivel lehet megkurtítani a bért. (Dörner, In: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 280 EFZG § 4a Rn. 2)

részére munkavégzés nélkül is fizetni kell munkabért. Ez általában a távolléti díj (pl. szabadság idejére, munkaszüneti nap miatt kiesett időre, állampolgári kötelezettség teljesítése idejére, közeli hozzátartozó halálakor stb.), de lehet a személyi alapbér is (állásidő esetén), vagy a távolléti díj 70%-a (betegszabadság idejére), esetleg a felek megállapodása szerinti díjazás (ha a munkavállaló a munkáltató engedélye alapján mentesül a munkavégzés alól).

Álláspontom szerint nem minősül rendeltetésellenes joggyakorlásnak az, ha a munkavállaló az olyan munkavégzés nélküli időszakok esetén csökkenti a kiegészítő juttatást, amikor bérfizetési kötelezettsége sincs, például sztrájk vagy táppénzes állomány idejére.²⁰ Amennyiben a kiegészítő juttatást a hiányzás napjával arányosan csökkentik, ez nem kifogásolható. A csökkentés mértékének véleményem szerint meg kell felelnie az arányosság alapelvének, azaz egy napos hiányzás esetén nem lehet a teljes juttatást megvonni.²¹

Az olyan egyoldalú utasítások rendeltetésellenessége azonban megállapíthatónak tűnik, amelyek azokra a munkavégzés nélküli időszakokra is csökkenteni akarják a juttatást, amikor a törvény szerint a bérfizetési kötelezettség továbbra is fennáll, így például rendes szabadság vagy betegszabadság idejére.²²

3. A szabadság kivételének mellőzésére ösztönzés

A rendszeres fizetett szabadsághoz való jog az Alkotmány 70/B.§ (4) bekezdésében rögzített alkotmányos alapjog,²³ amelyet az Mt. is rögzít. A szabadság a munkavállaló részére járó díjazott pihenőidő, melynek célja a munkavállaló regenerálódása és egészségének megőrzése. Teljesen egyértelmű, hogy a munkáltatónak nincs joga arra, hogy bármilyen formában visszatartsa a munkavállalókat attól, hogy szabadságukat kivegyék. A jogszerűen járó szabadság ki nem vételének ösztönzése jogellenes, mert végső soron visszatartja a munkavállalókat attól, hogy éljenek a pihenéshez való jogukkal. Az erre irányuló jutalom, prémium vagy egyéb kiegészítő juttatás ezért jogellenes. Ebben az esetben a szabadság kiadásának jogellenes elmulasztása is megalapozhatja a munkaügyi ellenőrök intézkedését.

²⁰ A német joggyakorlatban az a felfogás vált uralkodóvá, hogy az olyan betegség vagy terhesség miatti hiányzási időszakokra vonatkozóan, amikor a munkavállalónak nincs jogosultsága munkabérre, csökkenthető a kiegészítő juttatás. BAG 27.7.1994 AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 164.

²¹ BAG 15.2.1990 AP BAG § 611 Anwesenheitsprämie Nr. 15; Preis: i.m. 230 BGB § 611 Rn. 683.

²² A német ítélkezési gyakorlat szerint olyan távollétek esetén is lehet csökkenteni a bért, amelyekre vonatkozóan a munkavállalónak a bér további fizetésére szóló igénye van, pl. betegség esetére. Ilyen csökkentésről azonban a két félnek meg kell állapodni és a munkáltató egyoldalúan nem rendelheti el. Ld. BAG 15.2.1990 AP BAG § 611 Anwesenheitsprämie Nr. 15. és 26.10.1994 AP BAG § Anwesenheitsprämie Nr. 18., valamint BAG 12.7.1995 AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 182.

²³ Az Alkotmánybíróság több határozatában is elemezte a fizetett szabadsághoz való jogot. Ld. elsőként az 1403/B/1991. majd eddig utolsóként a 74/2006. (XII.15) AB határozatokat.

4. A teljesítménybér

A teljesítménybér meghatározása tekintetében véleményem szerint az Mt. 143 – 143/A. §-ai pontos szabályozást adnak, így a teljesítménykövetelmények jogszerűsége tekintetében nem az Mt. 4.§-át, hanem ezeket a speciális szabályokat kell alkalmazni. Az Mt. 143. §-a rögzíti, hogy a teljesítménykövetelmény megállapítása milyen esetben sérti a jóhiszeműség és tisztesség alapelvét.