



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.319/2021/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Karácsony Dorina Ügyvédi Iroda (Cím8, ügyintéző: dr. Karácsony Dorina ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) felperesnek – a Kovács Attila Krisztián Ügyvédi Iroda (Cím10, ügyintéző: dr. Kovács Attila Krisztián ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím5) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 16.M.70.433/2020/24. számú ítéletével szemben az alperes által 25. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja, a felmentési időre járó távolléti díj tekintetében a keresetet elutasítja, egyebekben helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 300.000 (háromszázezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A fellebbezési eljárás 98.039 (kilencvennyolcezer-harminckilenc) forint összegű illetékét az alperes, a fennmaradó 8.440 (nyolcezer-négyszáznegyven) forint fellebbezési illetékét az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2021. október 19. napján hozott 16.M.70.433/2020/24. számú ítéletével az azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként felmentési időre járó távolléti díj címén 105.000 forint, továbbá 2020.

február 10. és 2020. szeptember 22. közötti időszakra, elmaradt jövedelem címén járó kártérítés címén 721.756 forint, 287.287. forint, illetve 216.944 forint, ezen kívül 480.000 forint + áfa perköltség megfizetésére kötelezte az alperest.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2019. június 11-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel bankett manager munkakörben. A munkaszerződés megkötésekor személyes megbeszélés zajlott az alperes ügyvezetője törvényes képviselői és a felperes között. Ekkor a felperes tájékoztatta az alperest arról, hogy 2019. december közepétől kb. 3 hetes családi programot tervez az külföldbe és ehhez fizetés nélküli szabadságot szeretne igényelni. A felperes ennél konkrétabb időpontot ekkor nem közölt, az alperes a felperes igényét tudomásul vette, elfogadta és nem tájékoztatta arról, hogy a fizetés nélküli szabadsággal kapcsolatos igényt konkrét határidőben írásban kell bejelenteni.

[3] A felperes 2019. október 14-től keresőképtelen lett, betegszabadságon, majd táppénzes állományban volt, mely időtartamban kórházi kezelésre is szorult. A táppénzes állománya 2019. december 14-én szűnt meg. Ezen időtartamban a felperes a keresőképtelenségre vonatkozó orvosi igazolásokat az alperesnél dolgozó ismerőseivel, a felperes testvérének barátjával M. munkatárssal küldte be a munkáltatóhoz. A betegállomány lejártakor 2019. december 14-én telefonon hívta az alperes ügyvezetőjét, mely során az állapotára hivatkozva az érdemi beszélgetés a felperes nővére és az alperes törvényes képviselője között zajlott. A felperes testvére azzal kapcsolatban érdeklődött, hogy az amerikai út lebonyolításához hány nap szabadsága van a felperesnek, mert a keresőképtelenség megszűnésére tekintettel az utazás ezen felüli részét fizetés nélküli szabadság igénybevételével kívánta lebonyolítani a felperes. Az ügyvezető visszahívást ígért arra hivatkozva, hogy utána kell néznie a ki nem adott szabadságnapoknak és annak, hogy a könyvelő miként tudja rendezni a fizetés nélküli szabadság kérdését, illetve a munkába állás időpontját. Visszahívásra nem került sor, a felperes munkavégzésre nem jelentkezett. A következő munkanapokra, 2019. december 16-ára és 17-ére az alperes kiadta a felperes ki nem adott fizetett szabadságát. A felperes családjával 2019. december 16-án elutazott a külföldi nyaralásra, ahonnan 2020. január 10-én tért vissza.

[4] Az alperes 2019. december 19-én írt e-mailt a felperesnek, melyben tájékoztatást kért a betegállomány részleteiről, hiányolva a kórházi ellátást követő időszakra vonatkozó táppénzes igazolásokat. A levél arra vonatkozó tájékoztatást is tartalmazott, hogy a felperes december 14-től nem végez munkát, holott a december 16. és 17. napjára kiadott szabadság időtartama is letelt és további fizetett szabadsággal nem rendelkezik. A levél felhívást tartalmazott azzal kapcsolatban, amennyiben a felperes nem veszi fel a munkát, a távolléte igazolatlan hiányzásnak minősül.

[5] A felperes 2019. december 20-án írt válaszlevelében a kért táppénzes papírok ismételt kézbesítésére tett ígéretet. Közölte, hogy a júniusi állásinterjún jelezte, hogy december 16-a és január 10-e között egy befizetett amerikai utazáson kíván részt venni a családjával és ezt akkor az alperes elfogadta. A felperes közölte azt is, hogy nővére barátja

révén folyamatos tájékoztatást adott az állapotáról, betegsége miatt nem volt módja munkát végezni.

[6] Az alperes ügyvezetője a 2020. január 8-án küldött válaszlevelében kifejtette, hogy a fizetésnélküli szabadságról valóban egyeztettek a felek és azt júniusban el is fogadta. Azonban a körülmények jelentősen megváltoztak a felperes 2019. október 14-e óta tartó folyamatos keresőképtelenségére figyelemmel. Az alperes az ügyvezető levelében ajánlatot tett a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére, melyre vonatkozó szerződéstervezetet is csatolt. A felperes a 2020. január 9-én írt válaszában úgy reagált, hogy a jogi képviselőjével átnézi a megállapodás tervezetét és jelentkezni fog az alperesnél. Közös megegyezés megkötésére a későbbiekben nem került sor, a munkáltatói ajánlatot a felperes nem fogadta el.

[7] Az amerikai utazásról történő hazatérést követően a felperes 2020. január 13-tól ismét táppénzes állományba került, ennek tényét január 16-án jelentette be az alperesnek. Az alperes 2020. január 23-án azonnali hatállyal megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indokolás szerint a felperes a belépésekor jelezte a fizetésnélküli szabadság iránti igényét, melytől a munkáltató nem zárkózott el. Az azóta eltelt időben azonban a felperes október 14-e óta táppénzes állományban volt, majd szabadsága kiadását kérte, melyet a munkáltató teljesített. A 2019. december 14-i telefonbeszélgetés során a fizetésnélküli szabadság iránti kérelmet azonban elutasította, mivel azt a tervezett időpont megkezdését megelőzően legalább 15 nappal korábban, írásban kellett volna bejelenteni. A fizetésnélküli szabadság biztosítására munkaszervezési okokból, továbbá a felperes hosszú keresőképtelensége okán nem volt lehetőség. Ezért 2019. december 18-tól fel kellett volna felvennie a munkát, azonban 2020. január 12-ig igazolatlanul volt távol. Ezen időpontot követően ismét keresőképtelenséget jelentett, amelyről igazolást nem juttatott el a munkáltató részére. Az azonnali hatályú felmondás tartalmazta, hogy az alperes kétszer is felszólította a felperest távolléte igazolására, illetőleg a munkavégzés megkezdésére, mialatt az amerikai utazáson tartózkodott. Mindez a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos, illetve jelentős mértékű megszegésének minősült.

[8] Az elsőfokú bíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. §, 7. §, 78. § és 130-133. §-ai alapján vizsgálta az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét. Megállapította, hogy a felperes a jogviszony létesítésekor egyértelműen közölte az alperessel, hogy 2019. december közepétől az amerikai utazás miatt fizetésnélküli szabadságot kíván igénybe venni. Ezt a kérelmet a munkáltató tudomásul vette. Az elsőfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a pontos dátum meghatározására ekkor nem került sor, mivel az alperesnek tudomása volt arról, hogy a felperes mikor és milyen időtartamban tervezi kivenni a fizetésnélküli szabadságot. Nem volt jelentősége annak sem, hogy a kérelmet a felperes nem írásban terjesztette elő, mivel az alperes az ezzel kapcsolatos elvárásait nem közölte vele.

[9] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az Mt. 130. §-ában meghatározott törvényi kötelező esetek hiányában a feleknek megállapodást kellett kötniük a fizetésnélküli

szabadság tárgyában. Azt a tényt, hogy létrejött a megállapodás, az azonnali hatályú felmondás indokolása önmagában is alátámasztotta, hiszen abban az alperes arra hivatkozott, hogy a korábbi megbeszéléssel ellentétben 2019 decemberében a fizetés nélküli szabadság igénybevételét már nem támogatta a megváltozott körülményekre tekintettel.

[10] Az elsőfokú bíróság a 2020. január 8-i e-mail tartalmát is figyelembe vette, mely alapján azt állapította meg, hogy a felek nem csupán egyeztettek a fizetés nélküli szabadság iránti kérelemről, hanem ebben a kérdésben létrejött a megállapodás, függetlenül attól, hogy az nem lett írásba foglalva. Az alperes nem közölte a felperessel, hogy a fizetés nélküli szabadság igénybevételének mik az általa meghatározott feltételei (írásbeliség, 15 napos határidő). Emiatt a felperes alappal feltételezhette, hogy a 2019. júniusi megbeszélés alapján el tud utazni a családjával a tervezett utazásra.

[11] A 2019. december 14-i telefonbeszélgetés körülményeit az elsőfokú bíróság tanú3 a felperes testvérének vallomása, illetőleg az alperesi ügyvezető nyilatkozata alapján állapította meg. A felperes testvére hitelt érdemlő tanúvallomást tett az elhangzottakról, melyet az ügyvezető perben tett nyilatkozata sem cáfolt. Ebből azt lehetett megállapítani, hogy a felek között a fizetés nélküli szabadság igénybevétele szóba került, az ügyvezető visszahívást ígért, amire azonban nem került sor. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes akkor járt volna el jogszerűen, ha megfelelő időben tájékoztatja a felperest a fizetés nélküli szabadság igénybevételének a feltételeiről. Ennek hiányában a felperes jogszerűen vette igénybe az előzetes megállapodás alapján a fizetés nélküli szabadságot.

[12] Az elsőfokú bíróság nem találta alaposnak az alperes munkateherrel összefüggő érvelését sem. Kifejtette, hogy a felperes 2019. nyarán a munkaviszony létesítésekor közölte az ezzel kapcsolatos igényét, az alperesnek tisztában kellett lennie a december közepére várható munkamennyiséggel, munkateherrel, ezért utóbb jogszerűen nem hivatkozhatott ezekre a körülményekre.

[13] Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a megbetegedés ténye sem volt a felperes terhére értékelhető, továbbá annak várható időtartamáról az alperes tájékoztatást kapott. Amennyiben a betegállomány hosszú időtartamára tekintettel tartotta szükségesnek a fizetés nélküli szabadság kérdésének újratárgyalását, lett volna lehetősége a felperessel egyeztetni, a megállapodás módosítását kezdeményezni.

[14] A keresőképtelenség megszűnésével kapcsolatban az elsőfokú bíróság figyelembe vette a felperes háziorvosának a perben beszerzett nyilatkozatát is, mely szerint a felperes pszichés eredetű betegsége 2019 decemberére jelentősen javult és a javulást tovább segíthette a külföldi utazás. A háziorvos döntött úgy, hogy a külföldi utazás időtartama alatt a felperes ne részesüljön keresőképtelenséggel összefüggő ellátásban, ezért keresőképesse nyilvánította. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes ekként igazolt állapota sem tette szükségessé, hogy felvegye a munkát az alperesnél. A háziorvos nem tartotta táppénzes

állományban, ennek ellenére nem minősült munkavégzésre alkalmasnak, vagyis keresőképesnek.

[15] Az azonnali hatályú felmondás indokolása tartalmazott valós tényeket is, azonban a felperes nem volt igazolatlanul távol a munkahelyétől, ezért az erre alapított intézkedés jogellenesnek minősült. Az elsőfokú bíróság mindezek alapján nem találta szükségesnek érdemben értékelni a rendeltetéssellenes joggyakorlással kapcsolatos kereseti hivatkozásokat.

[16] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetéséhez kapcsolódó összecszerű kereseti kérelem tekintetében azt rögzítette, hogy a felperes pontosított keresetét a számszaki levezetések tekintetében az alperes nem vitatta. A felperes a táppénzes időszak alatt nem volt jogosult táppénzre, mivel a munkaviszonya már megszűnt az alperesnél, ezért a jogellenesség jogkövetkezményeként a táppénznek megfelelő összegű kártérítést alappal igényelte. Arra az időszakra, amikor a felperes nem volt táppénzes állományban és ellátásban sem részesült, az elsőfokú bíróság elégségesnek találta az általa igazolt álláskeresési próbálkozást figyelemmel az állapotára, a számára szükséges kíméletre, mely alapján megállapította, hogy eleget tett a kárenyhítési kötelezettségének. Figyelembe vette azt is, hogy az alperes nem bizonyította a perben, hogy a felperes az egészségi állapotára tekintettel valójában milyen juttatásra lett volna jogosult. Mindezek alapján a kereseti kérelem alapján marasztalta az alperest, a felmentési időre járó távolléti díjra is kiterjedően.

Az alperes fellebbezése

[17] Az alperes fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetet elutasító érdemi döntés meghozatalát kérte a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja alapján eltérő jogkövetkeztetések levonásával, a tények eltérő minősítésével. Másodlagos kérelmében annak hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását kérte a bizonyítás kiegészítése érdekében.

[18] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság téves jogkövetkeztetésekre jutott, megsértve az Mt. 6. §, 21. §, 78. §, 55. §, továbbá 82. § (4) bekezdésében, 133. §-ában foglaltakat, illetve a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:63. §-ában foglaltakat.

[19] Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a felperes konkrét időpontra kapott fizetés nélküli szabadságot, mivel 2019 júniusában maga sem tudta pontosan megmondani, hogy mettől-meddig tart majd az utazás. Ez a téma később nem került szóba a felek között. Az utazás időpontja akkor rögzült, amikor a család megvette a repülőjegyeket. A felperes azonban alaptalanul állította, hogy ezt az időpontot rögzítette a munkavállalók által elérhető rendezvénynaptárban. A felperes ezzel kapcsolatos állítását ugyanis egyetlen bizonyíték sem támasztotta alá, azt kifejezetten cáfolta tanú1, illetve tanú2 alperesi munkavállalók tanúvallomása. A beszerzett bizonyítékok pusztán azt támasztották alá, hogy

az alperes nem zárkózott el egy esetleges hosszabb időtartamú fizetés nélküli szabadságtól, a felperes azonban nem egyeztetett konkrétumokról sem a munkáltatói jogkör gyakorlójával, sem a munkatársaival.

[20] Az alperes hivatkozott arra, hogy a felperes a munka szervezésére és a szabadságigénylések bejelentésére vonatkozó gyakorlatot is megsértette. A rendezvénynaptár használata mindenki számára biztosított volt, azt bármelyik munkavállaló online elérhette és abban tudott adatot rögzíteni. A szabadságok rögzítésére is így került sor. A felperes azonban a szabadságigényét bizonyítottnak nem rögzítette, holott a betegsége időtartama alatt is elérhető volt számára a rendezvénynaptár. Ebből következően nem történt ezzel összefüggő alperesi mulasztás.

[21] Az elsőfokú bíróság alaptalan megállapítást tett a fizetés nélküli szabadságra vonatkozó megállapodás létrejöttéről tárgyában is. Az azonnali hatályú felmondás indokolása pusztán annyit tartalmazott, hogy a fizetés nélküli szabadság iránti kérelemtől a „munkáltató akkor nem zárkózott el”. Az elsőfokú bíróság érdemi döntésében eltért a 22. sz. jegyzőkönyvben közölt anyagi pervezetéstől is. Eszerint szükségesnek találta annak vizsgálatát, mettől-meddig, milyen célból igényelte a felperes a fizetés nélküli szabadságot, mivel a munkáltató számára lényeges az ezzel kapcsolatos körülmények pontos tisztázása. A felek csak akkor állapodhattak meg, amennyiben a munkáltató tisztában volt a konkrét dátumokkal. A felperes azonban nem bizonyította, hogy konkrét dátumot megjelölt volna, ezért az elsőfokú bíróság nem vonhatott volna le olyan következtetést, hogy ennek ellenére létrejött a megállapodás.

[22] A Ptk. 6:63. § (2) bekezdése jelen jogvitában is irányadó volt, miszerint a feleknek a lényegesnek minősített kérdésekben meg kell állapodniuk. A felperes december 14-én azonban nem volt tisztában azzal, hogy mennyi szabadság illeti meg a tárgyévre vonatkozóan. Ezt alátámasztotta tanú3 tanúvallomása is. A konkrét szabadságnapok ismerete hiányában sem jöhetett létre egyezség a felek között.

[23] törvényes képviselői ügyvezető perbeli nyilatkozata pusztán azt erősítette meg, hogy volt egyeztetés a felek között, ugyanakkor az elsőfokú bíróság alaptalanul hivatkozott az azonnali hatályú felmondás egy mondatára, kiragadva azt a szövegkörnyezetből. Az azt megelőző levelek megírásakor az ügyvezető felfokozott, indulatoktól sem mentes állapotban volt, megkérdőjeleződött számára a felperes lojalitása, együttműködése. A levél alapvetően heves érzelmeket tükrözött, abból azonban nem lehetett arra következtetni, hogy a fizetés nélküli szabadság kérdésében megállapodtak a felek. Megállapodás nem történt, ezért kívánt a felperes egyeztetni az indulás előtti utolsó munkanapon. Az elsőfokú bíróság ítélete indokolásában alkalmazta az „előzetes egyezség” kifejezést is, amely az előszerződés Ptk. 6:73. §-ában meghatározott fogalom alkalmazására enged következtetni, vagyis a bíróság szerint sem jött létre végleges szerződés a felek között.

[24] Az alperes vitatta az elsőfokú bíróság következtetését, hogy munkáltatói tájékoztatás hiányában a felperes alappal bízhatott a munkáltató hozzájárulásában. Az elsőfokú bíróság kizárólag a felperesi érdekekre volt figyelemmel, és mellőzte azon tények értékelését, amelyek azt igazolták, a felperes személyesen egyáltalán nem kommunikált, a táppénzes papírjai csak késedelmesen és hiányosan lettek eljuttatva. Az első személyes megbeszélésre 2019. december 14-én, röviddel az utazás előtt került sor. Ebből az következett, hogy a felperest „nem igazán érdekelte”, hogy pontosan milyen információk jutnak el az alpereshez. A keresőképtelenség időtartama alatt a felperes, mint munkavállaló kötelessége lett volna az alperes folyamatos tájékoztatása az egészségi állapotáról, a tervezett munkába állásáról és a családi nyaralásról. Erre nemcsak személyesen volt mód. Felperesi tájékoztatás hiányában okszerűtlen volt az elsőfokú bíróság következtetése arról, hogy az alperesnek kellett volna jeleznie a fizetés nélküli szabadság igénybevételének az akadályát. Az alperes arról sem tudott, hogy a felperes mikor lesz keresőképes és azt sem tudta, hogy egyáltalán meg tudja-e valósítani a korábban tervezett utazást. A felek előzetesen csupán abban állapodtak meg, hogy az alperes nem zárkozik el fizetés nélküli szabadság biztosításától. Ezt követően azonban egészen december 14-ig erről nem esett szó a felek között. Mindezekre tekintettel alaptalan az elsőfokú bíróság azon megállapítása is, hogy a felperes alappal bízhatott a távolmaradása engedélyezésében. A december 14-i beszélgetéskor az ügyvezetőtől már nem volt elvárható, hogy pár óra leforgása alatt döntsön a fizetés nélküli szabadságról, figyelemmel a munkateherre is. A hívás időpontjából lényegében az is következett, hogy a felperes már nem várt érdemben választ az alperestől, csupán az elutazása tényét kívánta közölni.

[25] A felperes munkába állásakor még nem lehetett tudni azt, hogy ténylegesen mennyi lesz a fizetés nélküli szabadság iránti igénye, nem lehetett tudni a decemberi időszakra várható munkaterhet, a helyettesítési lehetőségeket sem. Amennyiben azonban történt volna konkrét kötelezettségvállalás a munkáltató részéről, az abban az esetben sem kötötte volna az Mt. 16. § (2) bekezdése alapján az utóbb bekövetkezett lényeges és igazolt változásokra tekintettel. A decemberi munkateher és a munkavállalók létszámihiánya miatt úgy döntött, hogy igényt tart a felperes munkavégzésére, miután ugyanazon a napon szerzett tudomást arról, hogy a felperes keresőképes állapotban van, azonban külföldi útja miatt nem fogja felvenni a munkát. A felperes igazolatlanul volt távol, mivel először december 14-én jelezte a fizetés nélküli szabadságra vonatkozó igényét és nem rendelkezett munkáltatói engedéllyel a munkavégzéstől történő távolmaradásra.

[26] Az elsőfokú bíróság jogszabálysértő módon fogadta el a házi orvos írásbeli nyilatkozatát az ítéleti tényállás alapjaként. Annak eldöntésére ugyanis, hogy a munkavállaló keresőképesnek minősül-e, az egészségbiztosítási jogszabályok alapján a házi orvos jogosult és nem a munkavállaló vagy annak családtagjai. Nyomatékos kétség fért a házi orvos véleményében kifejtettekhez, mert a 2021. április 30-ai nyilatkozatában foglaltak ellentétben álltak a perben korábban okirattal bizonyított adatokkal. A házi orvos 2019. december 15-től mindenféle további kikötés nélkül, munkavégzésre alkalmasnak találta a felperest. Ez a nyilatkozat a keresőképtelenség bizonyítására tehát nem alkalmas. A házi orvos utóbb a perben becsatolt igazolásban mégis azt állította, hogy munkavégzésre ekkor alkalmatlan volt. Mindezek alapján szükséges lett volna a 102/1995. (VIII. 25.) Kormányrendelet alapján szakértő bevonása a felperes keresőképtelen állapotának felülvizsgálata, igazolása érdekében. Az elsőfokú eljárás során már előterjesztette ezt a bizonyítási indítványt annak tisztázása

érdekében, hogy a felperes pontosan mikor volt munkára képes állapotban. Ez a per érdemi elbírálására kiható releváns szakkérdés volt, az elsőfokú bíróság azonban a bizonyítási indítvány elutasításának az indokait sem közölte a határozatában.

[27] A felperes a jogellenesség jogkövetkezményeként a táppénzt, mint kárigényt csak akkor érvényesíthette, ha táppénzre valóban jogosult volt. Ennek eldöntéséhez is előkérdés volt annak tisztázása, hogy ténylegesen keresőképtelennek minősült-e. A becsatolt szakorvosi vélemények ugyanis önmagukban nem támasztották alá a keresőképtelenség tényét. A felperes nem a teljes időszakban volt táppénzes állományban és ilyenkor nem volt indokolt a kímélete, a munkakeresés korlátozása. Összesen egy önéletrajzot becsatolt, amivel nem bizonyította, hogy eleget tett a kárenyhítési kötelezettségének, mivel ebben az időszakban több száz állást hirdettek. Az elsőfokú bíróság ezért tévesen állapította meg, hogy a felperes eleget tett a kárenyhítési kötelezettségének.

[28] Az alperes kifejtette továbbá, hogy a munkáltatónak nincs olyan kötelezettsége, hogy kioktassa a munkavállalót a fizetés nélküli szabadság igénybevételének formai követelményeiről. A munkavállalónak is kötelessége a releváns szabályok ismerete, figyelemmel az Mt. 133. §-ában foglaltakra. Ennek ellenére nem volt miről tájékoztatni a felperest, mivel konkrét dátumokra vonatkozó kérelme nem volt. Az elsőfokú bíróság iratellenesen állapította meg, hogy a közös megegyezésre irányuló munkáltatói ajánlatot a felperes nem fogadta el, mivel ilyen konkrét nyilatkozatot nem tett, csupán határidőt kért.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[29] A felperes az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, a fellebbezés érdemét illetően a következőket adta elő. Az alperes rosszhiszeműen vitatta azt, hogy bejelentette a fizetés nélküli szabadság iránti igényét, hiszen azt a júniusi belépésekor közölte olyan módon, hogy decemberben, három hétre külföldre kíván utazni a családjával. Ekkor az alperes sem adminisztratív, sem munkaszervezési feltételt nem támasztott, a felperes igényét egyértelműen jóváhagyta. Ezt a tényt alátámasztotta a felek közötti későbbi levelezés és az azonnali hatályú felmondás indokolásának tartalma is. A december 14-i telefonbeszélgetés alkalmával sem utasította el az alperes a fizetés nélküli szabadság iránti kérelmet. Az ezzel kapcsolatos fellebbezési hivatkozás alaptalan. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg tehát, hogy az alperes hozzájárult a munkaviszony létesítésekor a fizetés nélküli szabadsághoz és annak időpontja is rögzült a december közepétől kezdődő három hét tekintetében. A felmondás közlésekor az alperes a megállapodás tényét még nem vitatta, csupán a körülmények utóbbi megváltozására hivatkozva gondolta azt, hogy őt nem köti ez a megállapodás és azt nem kívánta betartani.

[30] A szabadság bejelentéssel és nyilvántartással kapcsolatos mulasztásra a perbeli időszakban az alperes semmilyen módon nem hivatkozott sem a felmondásban, sem telefonbeszélgetés vagy egyeztetések során. törvényes képviselő ügyvezető az utazás

dátumát a számítógépén felvezette egy táblázatba, ezt a felperesi állítást az alperes a perben nem vitatta. A szabadság igénybevételével kapcsolatban egyéb más tény, követelményt pedig korábban nem közölt. Ebből következően helyes ténymegállapításokat tett az elsőfokú bíróság azzal kapcsolatban is, hogy az alperes a szabadság igénybevételével kapcsolatos követelményekről nem közölt tájékoztatást. Az a kérelem pedig, hogy december közepétől három hétre kíván fizetés nélküli szabadságot igénybe venni, kellően konkrétan minősült.

[31] Az alperes ügyvezetőjét amiatt sem lephette meg a december 14-i telefonbeszélgetés és az utazás bejelentésének a szándéka, mivel a felperes testvérének a barátja is ott dolgozott az alperesnél, aki szintén közölte a munkáltatóval a december 16-i utazás tényét, mivel ő maga is a családdal utazott. Ettől konkrétabb időpontok ismerete nem volt a megállapodásnak feltétele és az azonnali hatályú felmondás sem ezt róta hiányosságként a felperes terhére. Amit a fellebbezésben az alperes előadott, nem alkalmas a megállapodás létrejötté vitatására, az abban kifejtett részben a perhez nem tartozó, illetve nem releváns kérdésekre tekintettel. Az a körülmény amire az ügyvezető utalt, hogy felfokozott, indulatos állapotban reagált, szintén semmilyen módon nem befolyásolják az elsőfokú ítéletben levont jogkövetkeztetések helyes voltát.

[32] Az alperes tévesen hivatkozott a fellebbezésében arra, hogy az elsőfokú bíróság előszerződésként értelmezte a felek megállapodását. Ez a kifejezés csupán akként volt értelmezhető, hogy még a szabadság igénybevétele előtt, tehát előzetesen megállapodtak a felek és azt utóbb nem is módosították. Hangsúlyozandó, hogy az alperes nemcsak a felperestől, hanem a felperes nővérének akkori barátjától, M. munkatárs munkavállalótól is tudott az utazás tényéről, illetve a felperes egészségi állapotáról is. Mind a ketten hosszútávú munkahelyet kerestek, ezért tájékoztatták már a szerződés megkötését megelőzően az alperest a fizetés nélküli szabadság igényéről. Az alperesnek kellett volna jeleznie, amennyiben mégsem járul hozzá a fizetés nélküli szabadsághoz. Ehhez képest akkor kezdett el levelezni a felperessel, amikor eldöntötte, hogy nem kívánja fenntartani a munkaviszonyt. Korábban a M. munkatárs által küldött üzeneteket a kommunikáció ezen módját az alperes nem vitatta. Az ügyvezető felfokozott állapota pedig nem indokolhatta, hogy megtorló jelleggel szüntesse meg a felperes munkaviszonyát. A felperesnek nem volt oka feltételezni, hogy amit egyszer korábban megbeszélt az ügyvezetővel, attól utóbb eltér. A telefonbeszélgetés során sem hangzott el, hogy az ügyvezető nem kívánja engedélyezni a fizetés nélküli szabadságot, csupán amiatt kért időt, hogy egyeztessen az adminisztrációról és tájékoztassa a felperes testvérét.

[33] A háziorvosa jogszerűen helyezte keresőképes állapotba, mivel az utazás alatt nem látott lehetőséget arra, hogy táppénzt vegyen igénybe, ugyanakkor az adaptációja érdekében helyesnek és szükségesnek találta az utazást, illetve a mindennapi életbe való fokozatos, kíméletes visszatérést. A háziorvos jogosult volt dönteni arról, hogy nem tartja keresőképtelen állományban, de ez nem egyenlő azzal, hogy munkavégzésre alkalmas volt. Kizárólag azért került sor erre, hogy ne kapjon táppénzt az utazás időszakára. Ez azonban nem jelentette, hogy meggyógyult és azt sem, hogy nem igazolt a keresőképtelensége. Mindez nem állt ellentétben azzal, hogy korábban utazásra kért és kapott fizetés nélküli szabadság iránti engedélyt. A fizetés nélküli szabadságot ugyanis nem betegsége, hanem külföldi utazásra hivatkozva kérte, ebből a szempontból tehát teljesen irreleváns volt, hogy ebben az

időszakban munkaképes állapotban volt-e. Ha teljesen egészséges lett volna, akkor is megillette volna a már korábban engedélyezett fizetés nélküli szabadság, az alperes akkor sem gondolhatta volna meg magát. Kifejtette, hogy a december 14-i beszélgetés alapján egyértelmű kellett legyen, hogy a felperes egyébként nincs jól és nem gyógyult meg, az ügyvezetőben sem volt ezzel kapcsolatban kétség. A telefonbeszélgetés során arról sem esett szó, hogy a felperes vegye fel a munkát.

[34] A szakértői bizonyítással kapcsolatos fellebbezési érvelés is alaptalan, mert a tárgyalás berekesztését megelőzően a felek a további bizonyítási indítványaiktól elálltak, ezért az elsőfokú bíróság nem sértett eljárási szabályt az indítvány mellőzésével.

[35] Az alperes nem hivatkozhatott a saját joggyakorlatát lerontó szokására, arra, hogy hallgatólagosan tudomásul vette a felperes szóbeli igénylését, utóbb nem hivatkozhatott arra, hogy a felperes járt el jogsértő módon. A megállapodás létrejött, a felek által lényegesnek tartott tartalommal, amelyet utóbb az alperes nem kívánt betartani.

[36] Az elsőfokú bíróság helyesen mérlegelte az álláskeresői erőfeszítések jelentőségét és a kárenyhítési kötelezettség kérdését is. Megillette a jogellenesség jogkövetkezményeként a felmentési időre járó munkabér is, melyet nem az Mt. 70. § (1) bekezdése és nem a 82. § (2) és (4) bekezdése, hanem a 82.§ (1) bekezdése alapján igényelt, mivel jogszerű felmondás esetén ezt a juttatást meg kellett volna neki fizetni. Nem átalánykárként érvényesítette ezt az összeget, ugyanakkor a fizetés elmaradásával kár érte, hiszen végkielégítés, illetve felmentési időre járó juttatás nem lett részére megfizetve. Ezen felül illette meg az elmaradt jövedelemmel összefüggő kár.

[37] Az együttműködési és tájékoztatási kötelezettséget illetően alkalmazandónak találta a BH282.2013 döntésben kifejtetteket. A konkrét esetben a munkáltató azzal sértette meg az együttműködési kötelezettségét, hogy nem tájékoztatta a munkavállalót, mi a teendő az üzemanyag költségtérítés tekintetében, milyen módon kell igazolni a költségeket. Ezért nem hivatkozhatott alappal arra, hogy a munkavállalók nem a jogszabályban és a munkáltató által előírtak szerint igényelték a költségtérítést. Ugyanezt a kötelezettségét szegte meg az alperes, amikor a szabadság iránti igény előterjesztésekor nem nyújtott megfelelő tájékoztatást annak módjáról. Nem volt jelentősége az ügy érdemi elbírálása szempontjából annak, hogy megtagadta-e a közös megegyezésre irányuló ajánlat elfogadását, azonban az elsőfokú bíróság ebben a körben is helyes következtetéseket vont le.

Az alperes észrevétele

[38] Az alperes a másodfokú eljárás során a fellebbezési ellenkérelemre reagálva, fenntartotta a fellebbezésében foglaltakat. Továbbra is azt állította, hogy az ügyvezető a felperes szabadságigényét nem rögzítette a rendezvénynaptárba, erre amiatt sem volt

lehetősége, mivel a felperes júniusban nem közölt pontos időpontokat. Később sem közölt konkrét időpontot, ezt támasztotta alá az alperesi munkavállalók tanúvallomása is.

[39] Az alperes fenntartotta azon álláspontját is, hogy a felperes nem volt együttműködő, megszegte az együttműködési kötelezettségét, mivel az utazás előtti napon a testvére útján közölte a munkáltatóval az utazási szándékát. Ebből következően az utazást nem befolyásolta az ügyvezető nyilatkozata, a visszahívás elmaradása.

[40] A keresőképesességgel kapcsolatban az elsőfokú bíróság a korábbi anyagi pervezetésével ellentétes és megalapozatlan megállapításokat tett az ítéletben. A 17. számú jegyzőkönyvben azt közölte, hogy egyszerre nem lehet a felperes keresőképes és munkára képtelen állapotú. Ennek ellenére az ítélet mégis ezt tartalmazta, hiszen a háziorvosa keresőképesé nyilvánította a felperest, ezzel együtt az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy az utazás alatt munkára nem volt alkalmas. Ugyanakkor az alperest elzárta a bizonyítás lehetőségétől, az általa előterjesztett bizonyítási indítványát mellőzte. Az alperes nem kívánta visszavonni a bizonyítási indítványát, csupán a korábbi tájékoztatás alapján számára nem volt kérdéses, hogy a bíróság a felperest keresőképtelenség hiányában munkára képesnek tekinti. Mindezekre tekintettel az érvelése és az indítványa előterjeszthető volt a fellebbezési eljárás során.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[41] Az alperes fellebbezése nagyobb részben nem alapos.

[42] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg, túlnyomórészt helytálló jogi következtetések levonásával érdemben – a felmentési időre járó távolléti díj kivételével - helyes döntést hozott.

[43] A másodfokú bíróság a Pp. 371. §-a értelmében az elsőfokú bíróság ítéletét a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között bírálta felül. A fellebbezés alapján azt vizsgálta, hogy a bizonyítással kapcsolatban történt-e az ügy érdemére kiható, az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését megalapozó eljárási szabálysértés, illetve a lefolytatott bizonyítás alapján az azonnali hatályú felmondás jogszerűségére kihatóan levonható-e eltérő jogi következtetés.

[44] Az Mt. 78.§ (1) bekezdésének a) pontja szerint a munkaviszony abban az esetben szüntethető meg azonnali hatályú felmondással, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi. A felperes magatartását, vagyis azt, hogy a táppénzes állomány

megszüntetését követően nem végzett munkát az alperesnél, e törvényi rendelkezésre figyelemmel kellett értékelni.

[45] A peradatok szerint a felperes a munkaviszonya létesítését megelőzően egyértelműen közölte a munkáltatói jogkör gyakorlójával, hogy 2019 december közepétől külföldi utazás miatt fizetés nélküli szabadságot szeretne igénybe venni. Az ügyvezető ennek ismeretében alkalmazta a felperest, a fizetés nélküli szabadsághoz hozzájárult. Erre lehet következtetni az ügyvezetőnek a felperes testvérével folytatott telefonbeszélgetéséből, az azonnali hatályú felmondás indokolásából és az alperes 2020. január 8-án a felperesnek írt levél tartalmából. 2019. december 14-én a felperes a testvére közreműködésével amiatt érdeklődött az ügyvezetőnél, hogy az esetleg még megmaradt fizetett szabadságokra tekintettel, miként legyen meghatározva a fizetés nélküli szabadságnapok időtartama. Nem az volt tehát kérdés, hogy igénybe veheti-e a fizetés nélküli szabadságát, hanem annak ügyvezető általi tisztázását kívánta, hogy a távolléte mely része lesz fizetett szabadsággént, illetve fizetés nélküli szabadsággént nyilvántartva. Ezen kívül az azonnali hatályú felmondásban az alperes úgy fogalmazott, hogy a felperes közölte, 2019. december közepétől 3 hétre fizetés nélküli szabadságot kíván igénybe venni, amely igénytől a munkáltató nem zárkózott el. A 2020. január 8-i felperesnek küldött levélben az ügyvezető egyértelműen azt adta elő, hogy 2020 júniusban elfogadta a felperes fizetés nélküli szabadság iránti igényét.

[46] Az előbbiekből következően az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége vizsgálata körében nem annak volt jelentősége, hogy jogi értelemben vett megállapodás létrejött-e a felek között, hanem annak, hogy a fent értékelt bizonyítékok által alátámasztottan az alperes ügyvezetője hozzájárult a felperes külföldi út miatti fizetés nélküli szabadságához a munkaviszony létesítésekor. Ezért az ügy érdemi eldöntését nem érinti a fellebbezésnek a megállapodás létrejöttével és az előszerződéssel kapcsolatos fellebbezési érvelése.

[47] Az alperes az együttműködési kötelezettség körében arra megalapozottan hivatkozott, hogy a felperes részéről megvalósult mulasztás a fizetés nélküli szabadság konkrét időpontjának bejelentése és annak ügyintézése kapcsán, hiszen a felperes az utazás előtt két nappal kért tájékoztatást a szabadság elszámolásának részleteiről. Mindezt azonban azzal együtt kellett értékelni, hogy az alperes a jogviszony létesítésekor, és egyben a felperes igényéről történő tudomásszerzéskor a felperessel nem közölte a fizetés nélküli szabadság igénybevételének feltételeit, azt, hogy a kérelmet milyen formában, milyen időpontban és hova kell bejegyezni. A rendezvénynaptár alkalmazása ismert volt a felperes előtt, az számára otthonából a keresőképtelensége időszakában is elérhető volt és abba bejegyzést is tehetett. Mindezek ellenére nem lehetett a felperes terhére értékelni a bejegyzés elmaradását, mivel a munkaviszony fennállása alatt sem kapott arról tájékoztatást, hogy a fizetés nélküli szabadsága igénybevételének feltétele a rendezvénynaptárban, vagy bármilyen egyéb alperesi nyilvántartásban történő rögzítés, továbbá a 15 napos határidő betartása. Ezen túl az ügyvezető a 2020. december 14-ei telefonbeszélgetés alkalmával sem tett olyan nyilatkozatot, hogy a felperes távollétéhez nem járul hozzá.

[48] Az azonnali hatályú felmondás indokolása is tartalmazta, hogy a felperes 2020 december közepétől előre láthatóan 3 hét időtartamban jelölte meg a fizetés nélküli szabadság iránti igényét. Amennyiben az alperes ilyen időtartamú távollétet a munka mennyiségétől vagy a humán erőforrástól kívánt függővé tenni, lett volna lehetősége erre vonatkozó kikötést, feltételt meghatározni. Ilyen feltételt azonban bizonyítottan nem közölt a felperessel, csak utóbb, a hosszas keresőképtelen állomány és a decemberre kialakult munkateher ismeretében jutott arra az elhatározásra, hogy mégsem járul hozzá a kérelemhez.

[49] Jelen jogvitában ezért arról kellett dönten, hogy a felek között kialakult helyzetben a felperes több hetes keresőképtelen állományát követően azonnal igénybe venni szándékozott fizetés nélküli szabadság kapcsán megállapítható volt-e az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerint minősülő magatartás. A másodfokú bíróság ebben a kérdésben egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint az ügy valamennyi körülményére figyelemmel, nem lehetett megállapítani a munkaviszony szankciós jellegű megszüntetését megalapozó, a munkaviszonnyal összefüggő lényeges kötelezettség jelentős mértékű és szándékos, vagy súlyosan gondatlan megsértését. Függetlenül attól ugyanis, hogy a felperes részéről is történt mulasztás az utazás konkrét időpontjának közlését és annak ügyintézését illetően, figyelemmel a munkaviszony létesítését megelőző egyértelmű bejelentésére, annak munkáltató által történő elfogadására és az alperesnek a távollét intézésére vonatkozó konkrét és részletes tájékoztatása hiányára, a felperes elutazása nem minősülhetett súlyos kötelezettségiszegő magatartásnak.

[50] A felperes munkaviszony fennállása alatti keresőképesége kérdésének a fentiek okán nem volt jelentősége, ezért a szakértő kirendelésére irányuló indítvány elutasítása nem befolyásolta az ügy érdemi elbírálását.

[51] A fentiekből következően nem minősült iratellenesnek és okszerűtlennek az elsőfokú bíróság azon következtetése, hogy a felperes távolmaradása a munkahelyéről 2019. december 14-ét követően nem minősült igazolatlan távollétnek, ezért helyes volt a munkáltatói intézkedés jogellenességére irányuló következtetés.

[52] Az alperes alappal állította a fellebbezésében, hogy az Mt. 82. § (2) és (4) bekezdése alapján meghatározott jogkövetkezmények együttes alkalmazására nem volt jogszerű lehetőség. Az Mt. 82.§ (4) bekezdésének egyértelmű rendelkezése szerint a felmentési időre járó távolléti díj a jogellenes felmondás esetén a 82.§ (1) és (2) bekezdésében meghatározott jogkövetkezmények helyett érvényesíthető. A felperes a felmentési időre járó távolléti díjat csak abban az esetben igényelhetett volna a jogellenesség jogkövetkezményeként, amennyiben elmaradt jövedelem címén kártérítésre nem tart igényt. Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a fellebbezés alapján az elsőfokú ítélet megváltoztatásával e jogcím tekintetében a keresetet elutasította.

[53] Az alperes a fellebbezésében a kárenyhítés körében is alaptalanul hivatkozott a keresőképtelenség nem megfelelő igazolására. Továbbra is indítványozta szakértő kirendelését annak tisztázása érdekében, hogy a keresőképtelenségi igazolások és a pszichológusi vélemények alapján megállapítható-e, hogy a felperes nem tudott munkát

végezni az azonnali hatályú felmondás kibocsátását követő időszakban. Vitatta továbbá, hogy a felperes állapota alapján 2020. augusztus és szeptember időszakban egyetlen állásra jelentkezéssel eleget tett a kárenyhítési kötelezettségének.

[54] Az alperes a kárenyhítés körében tett indítványt és érdemi nyilatkozatot az elsőfokú eljárás során, azonban a 19. sorszámú jegyzőkönyvben azt adta elő, hogy a háziorvos nyilatkozatát követően jelenti be írásban a szakértőre vonatkozó indítványa fenntartását és a szakértőhöz intézendő kérdéseit. Az elsőfokú bíróság beszerezte a háziorvosi nyilatkozatot, arra az alperes észrevételt, nyilatkozatot nem terjesztett elő, majd a tárgyalás berekesztését megelőzően egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy nincs további indítványa, ítélet meghozatalát kéri.

[55] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helyesen tekintette irányadónak a felperes háziorvosának nyilatkozatát, amely nem minősült szakvéleménynek, azonban a felperes állapotát illetően a felek által nem vitatott nyilatkozatként egyértelmű adatot tartalmazott arra, hogy a felperes az utazás idejére a táppénzigényt nem kívánta érvényesíteni, azonban nem minősült keresőképesnek a kérdéses időszakban. A felperes által csatolt szakorvosi vizsgálati leletek is egyértelműen azt támasztották alá, hogy a felperest kezelő pszichiáter szakorvos 2020. évben sem találta alkalmasnak a felperest munkavégzésre és kifejezetten az álláskeresést sem támogatta. A szakorvos a keresőképzetlenségre tett javaslatot, amellyel a peradatok szerint egyet értett a felperes háziorvosa.

[56] A fentiek miatt a fellebbezésben foglaltak alapján nem volt indoka a jogellenesség jogkövetkezményeként meghatározott kártérítés összeg megváltoztatásának, illetve a kereset elutasításának. A felperes bizonyítottan keresőképzetlen volt, mely időszakra biztosítási jogviszony hiányában – az alperes által sem vitatottan - nem kapott táppénzt, vagyis azzal egyező összegű kára keletkezett. A 2020. augusztus és szeptember hónapra is helyesen értékelte a kárenyhítési kötelezettség kérdését az elsőfokú bíróság. Nem lehetett figyelmen kívül hagyni, hogy a felperes pszichiátriai megbetegedésben szenvedett, felépülése a szakorvosi leletek szerint is hónapokat vett igénybe. A 2020. szeptember 22-i vizsgálatkor a pszichiáter az álláskeresésre sem találta alkalmasnak a felperest az állapotára figyelemmel. Mindezek okán – önmagában az alperes által csatolt álláshirdetések száma alapján – nem lehetett a kárenyhítési kötelezettség megszegését megállapítani, ezért erre az időszakra is megillette a felperest az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés.

[57] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján a felmentési időre járó távolléti díj tekintetében megváltoztatta és a keresetet elutasította, egyebekben, vagyis az azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményei tekintetében helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[58] A fellebbezési eljárásban a felperes 90%-ban lett pernyertes. A felperes 350.000 forint + áfa összegben, az alperes 400.000 forint összegben igényelt másodfokú perköltséget. A pernyertesség- pervesztesség arányára figyelemmel, értékelve, hogy a felperes túlnyomórészt pernyertes lett, továbbá a fellebbezési eljárásban részletes ellenkérelmet terjesztett elő és tárgyaláson is megjelent, a másodfokú bíróság 300.000 forint + áfa összegben határozta meg a felperest megillető perköltséget a Pp. 81.-83.§-ai és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2.§ (2) bekezdése szerint.

[59] Az alperes a fellebbezéssel egyidőben lerótt 106.479 forint illetéket. Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39.§-a értelmében a fellebbezett pertárgyérték 1.330.987 forint volt. A pernyertesség arányára figyelemmel, ebből 98.079 forint esett az alperes terhére, az ezt meghaladó összeget az Itv. 80.§ (1) bekezdésének i) pontja alapján igényelheti vissza. A felperest terhelő, a felmentési időre járó távolléti díj összegéhez igazodó fellebbezési illetéket pedig a munkavállalói költségkedvezményre tekintettel az állam viseli a Pp. 102.§-ára és 525.§-ára figyelemmel.

Budapest, 2022. március 10.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró