

Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.254/2021/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a személyesen eljáró **Felperes1** (felperes címe) felperesnek a dr. Juhászné dr. Grunda Erzsébet kamarai jogtanácsos által képviselt **alperes** (alperes címe.) alperes ellen elmaradt illetmény megfizetése iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 5.M.71.408/2020/12. számú ítélete ellen a felperes 13. és 15. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

végzést:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

Az alperes másodfokú perköltségét 10.000 (tízezer) forintban, a fellebbezési eljárás illetékét 69.168 (hatvankilencezer-egyszázhatvannyolc) forintban állapítja meg.

A végzés ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2021. június 4-én kelt 5.M.71.408/2020/12. sorszámú ítéletével a felperes illetménykülönbözet és kamatai megfizetése iránt előterjesztett keresetét elutasította, és a felperest 25.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperes javára. Akként rendelkezett, hogy a perrel felmerült eljárási illetéket az állam viseli.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes középfokú besorolású munkakörben, közalkalmazotti jogviszony keretében dolgozott az alperesnél.

[3] A felperes pótlékok nélkül számított havi garantált illetménye 2017. január 1-je és szeptember 15-e között 161.000 forint, míg az ezen felüli, munkáltatói döntésen alapuló

illetményrész összege 2017. augusztus 31-ig 44.473 forint, majd szeptember 15-ig 44.475 forint volt. Ezt követően 2017. szeptember 16-tól december 31-ig a felperes garantált illetménye változatlan maradt, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész 66.273 forintra emelkedett, így az illetmény összesen 227.273 forintot tett ki.

[4] 2018. január 1-jétől június 30-ig a felperes össz-illetménye változatlan maradt, ezen belül azonban a garantált illetmény összege 180.500 forintra, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege 46.773 forintra módosult. 2018. július 1-jétől december 31-ig a garantált illetmény összege nem változott, az ezen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 119.500 forintban határozta meg az alperes, így az illetmény mindösszesen 300.000 forintra emelkedett. Ezt követően 2019. január 1-jétől a felperes garantált illetménye 195.000 forintra, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész 108.300 forintra módosult, így az illetmény összege mindösszesen 303.300 forintban került megállapításra.

[5] Az elsőfokú bíróság a felperes - helyesen - 2016. január 1-től 2019. január 31-ig terjedő időre 1.571.099 forint illetménykülönbözet és 157.110 forint rendvédelmi ágazati pótlékkülönbözet és ezen összegek kamata iránt előterjesztett kereseti kérelmét a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. – helyesen XXXIII. – törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (7)-(9) bekezdése alapján nem találta megalapozottnak.

[6] Nem értett egyet azon felperesi érveléssel, mely szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész utóbb csak negatív eredményű minősítés alapján vonható el jogszerűen, mivel ilyen jogszabályi rendelkezést a Kjt. nem tartalmaz. A perbeli kinevezés módosítások alapján azt állapította meg, hogy az alperes rögzítette a peresített időszakokra vonatkozó garantált illetmény és az azon felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészek összegét. Ezekből pedig az a következtetés volt levonható, hogy a felperes minden esetben megkapta a garantált illetményt esetenként oly módon, hogy az össz-illetmény változatlanul hagyása mellett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt az alperes csökkentette és ez szolgált fedezetül a garantált illetmény emeléséhez.

[7] A Kúria Mfv.II.10.043/2016/7. és Mfv.II.10.098/2016/5. számú ítéletei alapján - figyelemmel az EBH2006.1544 számú döntésre is - jogszerűnek találta az alperes eljárását. Az irányadó bírói gyakorlat szerint ugyanis a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész garanciális feltétel mellett csökkenthető vagy átcsoportosítható, és amennyiben a munkáltató úgy intézkedik, hogy a közalkalmazott jogszabály alapján emelkedett garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészíti ki, ez jogszerűen az addigi illetmény összegének csökkentése nélkül tehető meg és mindezt a besorolási okiraton is fel kell tüntetni. A perbeli esetben arra a következtetésre jutott, hogy az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetmény csökkentése során nem járt el jogszabálysértő módon, mivel a felperest okiratban tájékoztatta a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről, ezzel biztosítva azt, hogy a garantált illetményrész elérje a törvényi minimumot. A csökkentés eredményeképpen a felperes illetménye pedig nem lett alacsonyabb, mint a korábbi teljes illetménye.

[8] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 81. § (5) bekezdése, 82. §-a és 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes felperest az alperes perköltségének megfizetésére. Ennek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (6) bekezdése alapján mérsékelte a jogi képviselő által elvégzett tevékenységgel arányban álló mértékre. A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán az eljárási illeték állam általi viseléséről rendelkezett.

A felperes fellebbezése

[9] Az elsőfokú ítélet ellen a felperes élt fellebbezéssel, és annak megváltoztatásával az alperes kereset szerinti marasztalását kérte.

[10] Teljeskörűen fenntartotta az elsőfokú eljárásban előadott azon érvelését, hogy az alperes jogszerűtlenül járt el, amikor a garantált bérminimumot a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész terhére (átcsoportosítással/átvezetéssel) biztosította. Erről ugyanis mindösszesen utólagos értesítéssel adott tájékoztatást, előzetes egyeztetést nem tartott és hozzájárulását sem kérte. Kiemelte, hogy a perbeli eljárást megelőzően a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 39.M.1668/2016/9. számú elsőfokú ítéletét helybenhagyva a Fővárosi Törvényszék a 4.Mf.680.471/2017/2. számú jogerős ítéletében az alperest illetménykülönbözet megfizetésére kötelezte. A jogerős ítélet megerősítette annak tényét, hogy a munkáltatónak minden évben a jogszabályban megállapított garantált bérminimumot biztosítania kell a foglalkoztatott részére, függetlenül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegétől. Az alperes azonban a bírósági döntéseket követően, 2019. január 31-ig nem tényleges illetményemeléssel, hanem ún. „könyvelési technikával”, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész atcsoportosításával valósította meg jogszerűtlenül a garantált illetményrész törvényi minimumnak való megfelelését.

[11] Érvelése szerint a perbeli esetben az EBH2006.1544 számú elvi határozat nem lehet irányadó, mert figyelembe kell venni a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) egyoldalú nyilatkozatokra, kötelezettségvállalásokra vonatkozó 15-17. §-aiban foglalt rendelkezéseit, melyek a közalkalmazottakra is irányadóak. Ezek alapján az egyoldalúan juttatott összeg megvonásának korlátai vannak, és nem állítható az, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a munkáltató mindenféle korlátozás nélkül atcsoportosíthatja. Nem fogadható el az elsőfokú bíróság álláspontja, miszerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése jogszerű amiatt, hogy arról a munkáltató okiratban tájékoztatta és az illetmény összességében nem csökkent. Ez esetben ugyanis a garantált illetmény csupán „hallgatólagosan” emelkedett, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész ugyanakkor egyidejűleg csökkent, ezáltal a garantált bérminimumra vonatkozó illetményemelés egyáltalán nem valósult meg.

[12] Álláspontja szerint a jogszabályi rendelkezések értelmében nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató külön intézkedés nélkül, utólagos tájékoztatással a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt minden további nélkül úgy tekintse, hogy az a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetül szolgál. Mindezt alátámasztják a Kúria Mfv.II.10.043/2016/6. számú döntés [32] pontjában foglaltak is. Utalt az azonos jogkérdésben a Kúria által hozott 21/2017. számú munkaügyi elvi határozatára, és az Alkotmánybíróság 3203/2018. (VI. 21.) számú végzésében foglaltakra, mely szerint amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabály alapján emelkedik és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az össz-illetmény emeléséről és a munkáltató írásban sem hoz döntést a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, azaz annak összegét változatlanul tartja, a garantált illetmény jogszabályon alapuló fedezetét a változatlan össz-illetmény nem biztosítja. A munkáltató által kibocsátott dokumentumok (mint pl. értesítés illetményváltozásról) az egyoldalú jognyilatkozat/kötelezettségvállalás kategóriájába esnek, a szövegezésük is az egyoldalúságot támasztja alá. Így az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem számíthatja be a kormányrendeletek által meghatározott garantált bérminimumba, azt nem csökkentheti egyoldalúan a munkavállaló beleegyezése nélkül.

[13] A Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdése alapján a közalkalmazott illetménye a garantált illetménye magasabb összegben is megállapítható, ha pénzügyi feltételei rendelkezésre állnak, vezetői döntés által magasabb szolgálati helyre történő áthelyezés, felsőfokú iskolai végzettség megszerzése, kiemelkedő munkavégzés esetén kerül erre sor, munkáltatói egyoldalú döntés alapján. A garantált illetményre azonban a közalkalmazottnak alanyi joga van, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre a garantált illetményen felül jogosult, és az általa hivatkozott bírói döntések (EBH2016. M.8., Kúria Mfv.II.10.043/2016/7., Mfv.II.10.080/2016/4., Mfv.II.10.512/2018., Mfv.II.10.545/2017/4., Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.348/2017/5. és 16.K.702.216/2020/6.) alapján is megalapozott az illetménykülönbözet iránti igénye. E határozatok értelmében sem tudható be a garantált illetménybe a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, ezért a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a garantált összegben felül megillette. Hangsúlyozta, hogy a korábbi kereseti kérelme elbírálása során a jogerős döntés is kifejezetten tartalmazta azt, hogy téves az az alperesi jogértelmezés, miszerint az össz-illetménynek kell elérnie a garantált bérminimumot. Mindezeket túl utalt arra, hogy nem egyértelmű a perbeli esetben, hogy a keresetet miért a Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma bírálta el, mivel hasonló tényállású és azonos jogkérdést tartalmazó ügyekben a Fővárosi Törvényszék Közigazgatási Kollégiuma járt el és hozott határozatot.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[14] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte annak helyes jogi indokai alapján, valamint másodfokú perköltségigényt is bejelentett.

[15] Elsődlegesen előadta, hogy a felperes sem az elsőfokú eljárásban, sem a fellebbezési kérelmében nem vitatta a munkáltató által meghatározott összegszerűséget. Az így kiszámolt felperesi követelés 2018. január 1-jétől 2018. június 30-ig 65.500 forint/hó x 6 hó = 393.000 forintot, továbbá 2019. január hónapra 11.200 forintot tehet ki elmaradt illetmény címén és a rendvédelmi pótlék ugyanerre az időszakra 6.550 forint/hó x 6 hó = 39.300 forint + 1.120 forint, ez mindösszesen 444.620 forintot jelent.

[16] Hangsúlyozta, hogy az elsőfokú ítélet helyesen állapította meg és határozta el egymástól a garantált illetmény és a megállapított illetmény eltérő fogalmát és azt, hogy a Kjt. nem szabályozza külön elemként a besorolási illetményt és a munkáltatói többletilletményt, tehát ezeket az illetmény fogalmába kell besorolni. Ezért a felperes fellebbezésében helytelenül hivatkozik az Mt. 15-17. §-ában foglaltakra és arra, hogy a munkáltatónak nincs lehetősége a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosítására. Mindezek okán megalapozatlan az a felperesi következtetés is, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész utóbb csak negatív eredményű minősítés alapján vonható el, a Kjt. ilyen rendelkezést nem tartalmaz. A felperes által hivatkozott bírói gyakorlatot az elsőfokú bíróság ítéletében felsorolt jogerős ítéletek teljes mértékben cáfolják.

[17] Mindezek alapján megállapítható, hogy munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése során nem járt el jogszabálysértő módon, hiszen a csökkentésről a felperest okiratban tájékoztatta és a csökkentés eredményeként a felperes illetménye nem lett alacsonyabb, mint a korábbi teljes illetménye, eljárása megfelel a Kúria Mfv.II.10.098/2016/5. számú ítéletében foglaltaknak.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[18] A fellebbezés alapos.

[19] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság ítélete a tényállás hiányos és részleges feltárása miatt megalapozatlan és emiatt az eljáró bíróság hatásköre sem dönthető el.

[20] A felperes fellebbezésben előadott érvelése alapján az ítéltábla elsődlegesen azt vizsgálta, hogy az elsőfokú bíróság megfelelően járt-e el, amikor a Pp. szabályai szerint folytatta le az eljárást és határozott érdemben a kereseti kérelemről.

[21] A peradatok szerint a felperes keresetlevelét a 2016. január 1. és 2019. január 31. közötti időszakra érvényesíteni kívánt közalkalmazotti jogviszonyával érintett illetménykülönbözet kapcsán a Fővárosi Törvényszék Közigazgatási Kollégiumához nyújtotta

be, ugyanakkor a bíróság hatáskörét és illetékességét a Pp. 513. § (2) és (3) bekezdésére alapította. Státuszát érintően egyben utalást tett arra is, hogy jelenleg rendvédelmi alkalmazotként dolgozik az alperesnél, állítását okirattal nem igazolta.

[22] Az alperes védiratában a felperes foglalkoztatási jogviszonyának típusát érintő előadására nyilatkozatot egyáltalán nem tett, azonban úgy érvelt, hogy az azonos ügyekben kialakult bírói joggyakorlattal ellentétben áll jelen eljárásban a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) alkalmazása. Indokolásul arra hivatkozott, hogy a felperes keresete nem felel meg a Kp. 37. § (1) bekezdésében, 38. § (1) bekezdés d)-f) pontjában foglaltaknak.

[23] A Fővárosi Törvényszék a 6.K.706.136/2020/8. számú végzésével a bíróságok egységes iratkezelési szabályzatáról szóló 17/2014. (XII. 23.) OBH utasítás 60. § (8) bekezdése alapján az iratokat, mint „nyilvánvalóan tévesen megküldött” iratokat a munkaügyi peres ügyszámra kérte lajstromozni.

[24] Az elsőfokú bíróság az eljárást a Pp. rendelkezései alapján folytatta le és ítélete indokolásában nem rögzítette, hogy a felek ellentmondásos, illetve eltérő hivatkozásaival szemben miért a Pp. szabályait alkalmazta. Kizárólag az 5.M.71.408/2020/2. számú végzésében a Pp. 199. §-a szerinti felhívás mellett rögzítette azt, hogy az alperes ellenkérelmének előterjesztését az indokolja, hogy a közalkalmazotti jogviszonyra tekintettel a perben a Pp. és nem a Kp. szabályai az irányadók.

[25] A felperes a kereseti kérelme jogalapjaként a Kjt.-t jelölte meg a közalkalmazotti jogviszonyának fennállta alatt keletkezett illetménykülönbözlet iránti igény érvényesítéséhez és keresetét 2020. augusztus 25-én nyújtotta be a bíróságra a rendvédelmi szerv alperessel szemben. Ezért a felperes jogviszonya és igényérvényesítése kapcsán figyelemmel kellett lenni a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 2019. február 1-től hatályos 362/E. § - 362/L. §-aira, melynek rendelkezéseit a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény és más kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2018. évi CXV. törvény (a továbbiakban: Riasztv.) állapította meg.

[26] A Hszt. 362/E. § (1) bekezdése szerint a Riasztv. hatályba lépésével a rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az érintett hozzájárulásával rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonnyá (igazgatási jogviszony) alakul át. A (3) bekezdés értelmében nem alakul át a rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott közalkalmazotti jogviszonya igazgatási jogviszonnyá, amennyiben a közalkalmazott az igazgatási jogviszony létesítéséhez nem járul hozzá vagy, ha a munkáltató e törvény rendelkezései alapján nem létesíthet az érintettel igazgatási jogviszonyt. A (6) bekezdés alapján a rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott közalkalmazott a Riasztv. hatályba

lépését követő 15 napon belül írásban nyilatkozik arról, hogy hozzájárul-e jogviszonyának igazgatási jogviszonnyá alakításához.

[27] A Hszt. 362/I. § (1) bekezdés értelmében 2019. február 1-től folyamatosnak tekintendő a Riasztv. szerinti jogviszonya annak, aki 2019. január 31-én a Kjt. hatálya alatt állt. A 362/I. § (3) bekezdése pedig előírja, hogy a Riasztv. hatályba lépésekor folyamatban lévő jogviszony létesítésére, módosítására a Riasztv. szabályait kell alkalmazni; jogviszony megszüntetések esetében a Kjt. szerint kell eljárni; kártérítési ügyekben, jogvitákban az eljárás megindulásakor hatályos szabályok alapján kell eljárni.

[28] Mindezen jogszabályi rendelkezések értelmében a perbeli jogvita eldöntése szempontjából relevanciája van annak, hogy a felperes jogviszonya átalakult-e rendvédelmi igazgatási jogviszonnyá, ennek tükrében dönthető el, hogy melyik eljárásjogot kell alkalmazni (Kúria Kf.VII.39.041/2020/6.).

[29] Az nem vitatott, hogy a felperes keresetét a Riasztv. hatályba lépését követően nyújtotta be, a felek közötti korábbi jogvita pedig a Fővárosi Törvényszék 4.Mf.680.471/4. számú jogerős ítéletével már 2018. január 10-én lezárult.

[30] A Kp. 5. § (4) bekezdése alapján a bíróság a közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos jogvitát közigazgatási perben bírálja el és a Kp. közigazgatási szervre vonatkozó szabályait kell alkalmazni a munkáltató szervre. A Kp. 4. § (7) bekezdés 3. pontja értelmében közszolgálati jogviszonynak az állam vagy az állam nevében eljáró szerv és az állam nevében foglalkoztatott személy közötti munkavégzés, illetve szolgálatteljesítés céljából létesített, a közszolgálatára irányuló, törvényben meghatározott speciális kötelezettségeket és jogokat tartalmazó jogviszony minősül.

[31] Mindezekből következik, hogy mivel a Kp. 4. §-a értelmében a közalkalmazotti jogviszony nem tartozik a közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos jogvitákba, hanem a Pp. 508. § (1) bekezdés b) pontja szerint munkaügyi pernek minősül. Ellenben a Riasztv. hatálya alá tartozó igazgatási jogviszony esetében felmerülő jogvita a Pp. 508. §-a alapján nem munkaügyi per, és elbírálására a Pp. nem irányadó. Így a jelen ügyben elengedhetetlen annak tisztázása, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonya a Riasztv. hatályba lépését követően hogyan alakult. Az elsőfokú bíróság nem szerezte be e körben az alperes nyilatkozatát, a felperes jogviszonyát érintően kizárólag a 2019. január 1-i közalkalmazotti jogviszonyban történt előresorolásra vonatkozó, és az azt megelőző időszakra a közalkalmazotti jogviszonyt érintő okiratok szerepelnek. Mindezek alapján nem állapítható meg egyértelműen, hogy fennállt-e a munkaügyi perekben eljáró bíróság hatásköre és jogszerűen folytatta-e le az elsőfokú bíróság az eljárást a Pp. szabályai alapján vagy az igazgatási jogviszonyra figyelemmel a közigazgatási ügyben eljáró bíróságnak van hatásköre a Kp. eljárási szabályai szerint. A bírósági hatáskört mind a Kp. mind a Pp. alapján a bíróságnak kötelező vizsgálnia,

e körben nem elegendő pervezető végzésben rögzített – jogszabályi hivatkozásokkal alá nem támasztott – jogi álláspont megjelenítése.

[32] Mindez olyan eljárási jogszabálysértés, amely megalapozza az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, így a fellebbezésben kifejtett további érveket vizsgálni már nem kellett. Ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 381. §-a alapján hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[33] A megismételt eljárásban az elsőfokú bíróságnak a perfelvételi eljárás keretében a hatásköre megállapításához szükséges adatokat tisztázni kell. E körben a felek nyilatkozatát és a szükséges okiratokat be kell szerezni és ezt követően a feltárt adatok alapján az irányadó eljárásjognak megfelelően kell lefolytatnia az eljárást, illetve megtenni a hatáskörének hiánya esetén az e körben szükséges intézkedéseket.

Záró rendelkezések

[34] Az ítéltábla az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére figyelemmel a másodfokú eljárásban felmerült illetéket és az alperes másodfokú perköltségét a Pp. 386. § (3) bekezdése alapján megállapította, azok viselése, illetve megfizetése kérdésében egyebekben az elsőfokú bíróság dönt.

[35] Az alperes másodfokú perköltségének összegét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2), (5) és (6) bekezdése alapján az elvégzett munkával arányban állóan mérsékelt összegben határozta meg a másodfokú bíróság, figyelemmel arra, hogy az alperes mindösszesen egy beadványt szerkesztett és a tárgyaláson nem volt jelen. A felperes másodfokú perköltségigényt nem terjesztett elő. A másodfokú eljárással felmerült illeték összege – az egyévi illetménykülönbözlet alapul vételével $[(65.500 + 6.550 \text{ forint}) \times 12]$ – az Itv. 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése szerint alakult.

Budapest, 2022. január 20.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró