



...

Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.096/2020/5.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

pártfogó ügyvéd neve (címe)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Juhász Tibor ügyvéd (címe)

A per tárgya:

Munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye és bérpótlék

Az elsőfokú bíróság neve és a megfellebbezett határozatának a száma:

Szolnoki Törvényszék 15.M.70.008/2020/10.

A fellebbezést benyújtó fél, a fellebbezés száma:

Felperes, 15.M.70.008/2020/13.

Í T É L E T:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 50 000 (ötvenezer) Ft másodfokú perköltséget.

A feljegyzett 91 076 (kilencvenegyezer-hetvenhat) Ft fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

A felperes perbeli képviselőjét ellátó pártfogó ügyvéd díját teljes egészében a felperes köteles viselni.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

Tényállás

[1] A felperes 2013. május 7-én létesített munkaviszonyt az alperessel, az alperes által üzemeltetett sportcentrumban teremfelügyelő munkakörben, bruttó 127 500 Ft munkabér ellenében heti 40 óra munkaidővel.

[2] A sportcentrum 2013. január 1. – 2014. december 31. napjáig munkanapokon 8 órától 21 óráig, 2015. január 1-től 7 órától 21 óráig, szombaton és vasárnap 9-től 15 óráig volt nyitva, ünnepnapokon zárva tartott.

[3] A felperes által alá nem írt munkaszerződés a felperes munkaidejét munkanapokon a délelőtti műszakban, hétvégén szombaton és vasárnap a nyitvatartási idő szerint határozta meg. Az okiratban rögzítettek szerint munkaideje ideiglenes jelleggel változhat, amennyiben a feladatok elvégzésére ebben az időintervallumban nincs lehetőség (pl. kolléga betegsége esetén), míg a szabadnapja mindig munkanapra esik.

[4] A konditeremben három teremfelügyelő munkakört betöltő munkavállaló dolgozott, akik önállóan, délelőtti, délutáni illetve hétvégi műszakban dolgoztak, a műszakbeosztást maguk készítették el, gondoskodtak egymás helyettesítéséről.

[5] A felperes 2013. július, augusztus hónapig csak hétközben végzett munkát, ezt követően hétvégi műszakot is ellátott, 2015. május, június hónapban kizárólag hétvégén dolgozott. A közbenső időszakban heti két pihenőnapot és 3 nap szabadságot vett igénybe.

[6] A bérek számfejtése a (tanú 1) teremfelügyelő által vezetett jelenléti ívek alapján készített ún. óranyilvántartó lapok alapul vételével történt.

[7] Az alperes a sportcentrum üzemeltetését 2017. október 31-én megszüntette, erre tekintettel a felperes munkaviszonyát 2017. október 17. napján 2017. november 20. napjára felmondta, a munkavégzés alól a 2017. november 4 – november 20-ig terjedő időtartamra felmentette.

[8] A felperes 2017. október 19. napján a meglévő szabadságának kiadását kérte annak érdekében, hogy új munkahelyén azonnal munkába állhasson.

[9] A munkáltató képviselőjében eljáró (tanú 2) nem engedélyezte a szabadság kiadását, ennek ellenére a felperes 2017. október 24-én és azt követően a munkahelyén munkavégzés céljából nem jelent meg. Ezért az alperes a 2017. október 24. napján kelt azonnali hatályú felmondással a felperes munkaviszonyát 2017. október 25. napjával a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.) 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján az Mt. 52. § (1) bekezdés a) pontjában írt kötelezettségszegésre alapítottan megszüntette.

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

[10] A felperes keresetében bruttó 255 000 Ft két havi végkielégítés és bruttó 883 450 Ft elmaradt munkabér megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A végkielégítés iránti igényét arra alapította, hogy az alperes mindkét felmondása jogellenes. A rendes felmondást illetően arra hivatkozott, hogy a munkaviszonya megszüntetésekor 61 éves volt, így az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül került sor a munkaviszonya megszüntetésére. Az azonnali hatályú felmondás pedig véleménye szerint az Mt. 27. §-a alapján semmis, az alperes a 2017. október 17. napján kelt egyoldalú jognyilatkozattal ugyanis a munkaviszonyát már megszüntette, annak módosítására az Mt. 15. § (4) bekezdése alapján csak az ő hozzájárulásával lett volna módja. Állította, az azonnali hatályú felmondás jogellenes is, mivel a felmondás indoka nem valós, az alperes ugyanis a szabadságot engedélyezte, így a munkavégzési kötelezettségét nem szegte meg.

[11] Az elmaradt munkabér iránti igényét arra alapította, hogy a hétvégi munkavégzés rendkívüli munkaidőben végzettnek tekintendő, ezért az Mt. 107. § a) pontja, 140. §-a és 143. § (4) bekezdése alapján 2014. október 30. napjától munkaviszonya megszűnéséig bérpótlékra jogosult.

[12] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Állította, az azonnali hatályú felmondás indoka valós, tekintettel arra, hogy a felperes részére szabadságot nem engedélyezett. Kifejtette, az azonnali hatályú felmondás nem minősül semmisnek, mert

korábban a felperes munkaviszonya rendes felmondással került megszüntetésre, az abban írtak szerint a munkavégzési kötelezettsége november 3. napjáig fennállt, munkaviszonya pedig ténylegesen 2017. november 20. napján szűnt volna meg, így a munkavégzési kötelezettség megszegése az azonnali hatályú felmondást okszerűvé teszi.

[13] Az elmaradt munkabér iránti igényt illetően állította, hogy a felperes kifejezetten hétvégi munkavégzésre került alkalmazásra, érvelése szerint a sportcentrum rendeltetésénél fogva hétvégén is működő munkáltatónak minősül, ezért a szombati, vasárnapi munkavégzés nem tekinthető rendkívüli munkavégzésnek.

Az elsőfokú ítélet

[14] Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította, és akként rendelkezett, hogy a 68 300 Ft eljárási illetéket és 107 460 Ft előlegezett költséget az állam viseli. Kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 250 000 Ft perköltséget. Határozatának indokolása szerint a perben beszerzett igazságügyi írásszakértői vélemény alátámasztotta azt a felperesi előadást, hogy a munkaszerződésen szereplő aláírás nem tőle származik, ezért a munkaviszony tényleges tartalmának alátámasztásául szolgáló bizonyítékként azt nem találta elfogadhatónak. A meghallgatott (tanú 2) és (tanú 1) vallomása alapján bizonyítottanak ítélte, hogy a felperest kifejezetten hétvégi munkavégzésre kívánta az alperes alkalmazni, e tényről a felperes maga is tudott, illetve ő maga is ezzel a szándékkal létesített munkaviszonyt. Kiemelte, mindezt nem cáfolja az sem, hogy a felperes csak a munkaviszony létesítését követő néhány hónappal kezdett el hétvégén is dolgozni, amikor a korábban hétvégi munkavégzésre felvett (személy neve) a munkaviszonyát megszüntette. E tényre, továbbá arra figyelemmel, hogy megítélése szerint az alperes az Mt. 101. § (1) bekezdés a) pontja szerinti munkáltatónak minősül, nem tekintette a hétvégi beosztást rendkívüli munkavégzésnek. Utalt arra, a felperes hivatkozott ugyan arra, hogy szabadnap nem került a részére kiadásra, ezzel kapcsolatos keresete azonban nem volt.

[15] Nem ítélte jogellenesnek az azonnali hatályú munkáltatói felmondást, rámutatva, hogy annak az oka valós. Hangsúlyozta, a perben meghallgatott tanúk ((tanú 1), (tanú 2), (tanú 3)) vallomása igazolta, hogy a felperes részére az alperesi munkáltató nem engedélyezett október 24. napjára szabadságot, hangsúlyozva, a munkavégzéstől való engedély nélkül távolmaradás a következetes bírói gyakorlat szerint megalapozza az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlását.

[16] Kifejtett álláspontja szerint nem teszi jogellenessé a felmondást az a tény, hogy az alperes megelőzőleg rendes felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. A rendes felmondás szerint ugyanis a felperest 2017. október 24-én munkavégzési kötelezettség terhelte, munkaviszonya ebben az időpontban még fennállt, ezért az alperes jogszerűen gyakorolta az azonnali hatályú felmondás jogát.

A fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[17] A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet keresete szerinti megváltoztatását kérte.

[18] Az alperes által közölt rendes és az azonnali hatályú felmondásra alapított követelése kapcsán fenntartotta keresetének indokait, hangsúlyozva, hogy az alperessel a szabadság kiadásában megállapodtak, ezért jogszerűen volt távol a munkahelyétől.

[19] Iratellenesnek minősítette az elsőfokú ítéletnek azt a megállapítását, hogy csak hétvégi munkavégzésre állapodott meg az alperessel, ezért az nem számít rendkívüli munkavégzésnek. Álláspontja szerint ebből a logikából az következne, hogy a hétköznapi munkavégzés minősült rendkívüli munkavégzésnek, pótlék azonban ennek kapcsán sem került részére számfejtésre. Álláspontja szerint (tanú 2) és (tanú 1) vallomásából sem következik az, hogy kizárólag hétvégén kívánt munkát végezni, a tanúvallomások azt igazolják, hogy a megállapodás szerint a hétvégi munkavégzést is vállalta. Megítélése szerint a hétvégi munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül, amelyet plusz juttatás fejében végzett. Hangsúlyozta, az általa bejelentett tanúk ((tanú 4), (tanú 5), (tanú 6), (tanú 7), (tanú 8)) igazolták, hogy nem volt szabadságon, állandóan munkát végzett. Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság e vallomásokat ítéletében nem értékelte. Előadta, a szombati munkavégzésre vonatkozó bérpótlék jogszabályi alapja az Mt. 143. § (4) bekezdése, míg a vasárnapi munkavégzés kapcsán az Mt. 140. § (1) bekezdés bb) pontja alapján jogosult pótlékra. Kiemelte, vitatta, hogy az alperes az Mt. 101. § (1) bekezdés a) pontja alapján működő munkáltató volt, az elsőfokú bíróság azonban ettől eltérő álláspontjának ítéletében nem adta indokát.

[20] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, fenntartva az ellenkérelmében foglaltakat. A fellebbezés kapcsán hangsúlyozta, az azonnali hatályú felmondás nem a korábbi rendes felmondás módosítását jelenti, hanem új címzett egyoldalú jognyilatkozat. Az azonnali hatályú felmondás közlésével a korábbi ún. rendes felmondás hatályát veszítette. Hangsúlyozta, alaptalan az a fellebbezési érvelés, hogy az elsőfokú bíróság a rendes felmondáshoz kapcsolódó végkielégítésre való igényjogosultsággal kapcsolatban nem foglalt állást, ítéletének indokolásából kitűnően ugyanis részletesen megindokolta, hogy a rendes felmondás és ehhez kapcsolódóan a felperes végkielégítésre való jogosultságnak vizsgálatát miért mellőzte.

[21] Érvelése szerint a munkaszerződés függetlenül attól, hogy a perben beszerzett szakvélemény szerint a munkavállalói aláírás nem a felperestől származik, a felek szándékát, a munkaviszony pontos tartalmát rögzíti, abból kitűnően a dolgozó szabadnapja mindig munkanapra esik, ez pedig alátámasztja azt az elsőfokú bíróság által is elfogadott állítást, hogy a felperes kifejezetten hétvégi munkavégzésre lett felvéve a céghez.

[22] Hangsúlyozta, hogy a heti pihenőnapra nem rendelt el rendkívüli munkavégzést, így a felperes nem tarthat igényt a szombati bérpótlékra sem.

[23] Utalt arra, a felperes által hivatkozott (tanú 4), (tanú 5), (tanú 6), (tanú 7) és (tanú 8) tanúk vallomása a perbeli jogvita eldöntése szempontjából bizonyítékként nem értékelhető. Egyrészt ugyanis e tanúvallomások a munkajogviszony létrejöttére, a munkaszerződés tartalmára, és a felek munkaviszonnyal kapcsolatos szándékára érdemi

információt nem hordoznak, másrészt nem fedik le a teljes perrel érintett időszakot, azokból csupán annyi derül ki, hogy a felperes sokat dolgozott, viszont egyik tanú sem vallotta azt, hogy a hét minden napján használta az edzőtermet.

Az ítéltábla döntésének indokai

[24] A fellebbezés alaptalan.

[25] Az Mt. 44. §-a értelmében a munkaszerződést írásba kell foglalni. Erre figyelemmel a perbeli munkaszerződés a felperes aláírásának hiányában – mint a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző megállapodás – az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján semmis. A semmisség jogkövetkezményeinek alkalmazására azonban a felperes erre való, a munkábalépést követő 30 napon belüli hivatkozásának hiányában nem kerülhetett sor (Mt. 44. § második fordulat), de ez nem jelenti azt, hogy a felperes által alá nem írt szerződést tartalmazó okirat önmagában alkalmas bizonyíték lenne a munkaidő meghatározása vonatkozásában a felek kölcsönös egybehangzó akaratának az alátámasztására. Annyiban helytálló a felperes érvelése, hogy a rendelkezésre álló egyéb bizonyítékok alapján kétséget kizáróan nem állapítható meg, hogy az alperes a felperest kifejezetten hétvégi munkavégzésre alkalmazta. A perben meghallgatott (tanú 2) vallomása ezt alátámasztó bizonyítékként nem értékelhető, a tanú vallomása szerint ugyanis a munkaszerződést a felperes a jelenlétében írta alá, a perben azonban bizonyítást nyert, hogy a munkaszerződésen a munkavállaló névaláírása nem a felperestől származik. A tanú állította azt is, hogy a felvételi elbeszélgetésen, amelyen arról volt szó, hogy a felperest kifejezetten hétvégi munkavégzésre kívánják alkalmazni, jelen volt (tanú 1) is, aki azonban ezt cáfolta („... nem voltam ott, amikor ezek elhangzottak” 21. sorszámú jegyzőkönyv 11. oldal). Emellett a tanú vallomása szerint a felperesnek arról kellett tudnia, hogy hétvégente is kell dolgozni.

[26] Lényeges továbbá, hogy a felperes maga adta elő, a hétvégi munkavégzést is vállalta, nem volt továbbá vitatott az sem, hogy ténylegesen dolgozott hétvégén, szombati és vasárnapi napokon is.

[27] Az Mt. 96. § (1) bekezdése szerint a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg. Az Mt. 97. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be. Az Mt. a munkaidő-beosztás több fajtáját ismeri. Az alperes állítása szerint (18. sorszámú beadvány) a felperes egyenlőtlen munkaidő-beosztásban dolgozott. Az Mt. egyenlőtlen munkaidő-beosztásról rendelkező 97. § (3) bekezdésének a felek jogviszonyának fennállása alatt hatályos (3) bekezdése szerint munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén – a 101-102. §-ban foglaltakra tekintettel – a munkaidő a hét minden napjára, vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható. A felperesi munkavégzés azonban nem feleltethető meg sem a munkaidőkeret Mt. 93. és 94. §-ában, sem pedig az elszámolási időszak Mt. 98. §-ában írt fogalmi elemeinek.

[28] Az Mt. 97. § (2) bekezdése rögzíti az általános munkarend fogalmát, e szerint a munkaidőt heti 5 napra, hétfőtől péntekig kell beosztani. Az általános munkarend szabályai szerint tehát a munkaidőt heti 5 munkanapra hétfőtől péntekig, minden napra a napi

munkaidővel egyenlő mértékben kell beosztani, ahol a szombat és a vasárnap a munkavállaló két pihenőnapja.

[29] Az Mt. 135. § (1) bekezdése taxatív felsorolja az Mt-nek azokat a rendelkezéseit, amelyekről a felek a megállapodásukban nem térhetnek el. Ezek között az Mt. 97. § (2) bekezdése nem szerepel, nem volt tehát akadálya annak, hogy a felek az általános munkarendet a 97. § (2) bekezdésében írtaktól eltérőnek határozzák meg, nevezetesen úgy, hogy a heti öt napos munkaidő nem hétfőtől péntekig terjedő időre kerüljön beosztásra. Mindebből következően a felperes munkaidejének a beosztása a rendelkezésre álló adatok alapján az általános munkarend szabályainak feleltethető meg.

[30] Itt utal az ítéltábla arra, az Mt. 92. § (1) bekezdése szerint a teljes napi munkaidő napi 8 óra (általános teljes napi munkaidő). Tény, hogy a felperes szombati és vasárnapi munkaideje ennél rövidebb volt, az Mt. 92. § (4) bekezdése azonban lehetőséget biztosít arra, hogy a felek az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőben állapodjanak meg.

[31] Az Mt. 101. §-a azokat az eseteket rögzíti, amikor a vasárnapi munkavégzés rendes munkaidőben történő munkavégzésnek minősül. A jelen jogvita elbírálása szempontjából az Mt. 101. § (1) bekezdés a) pontjának rendelkezése releváns. A perrel érintett időszak szabályozása szerint vasárnapra rendes munkaidő a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

[32] A munkáltató illetve munkakör akkor minősül a vasárnapi napon rendeltetése folytán működő munkáltatónak illetve munkakörnek, ha a tevékenysége során nyújtott szolgáltatás vasárnapi napon történő rendszeres igénybevételére, a helyben kialakult, illetve az általánosan elfogadott társadalmi szokásokból eredő igény alapján kerül sor. Az elmúlt évtizedekben bekövetkezett életmódbeli változások alapján az emberek részéről kialakult igény mutatkozik arra, hogy hétvégén is végezzenek testedzést, amely igényli az ezt biztosító edzőtermek működését, szombati és vasárnapi nyitvatartását. Az alperesi munkáltató vasárnapi működése tehát társadalmi szokásokon alapul, ezáltal a munkavállaló vasárnapi foglalkoztatása rendes munkaidőben végzettnek minősül. Ezáltal a felperes az Mt. 140. § (1) bekezdés b) pont bb) alpontja szerinti bérpótlékra nem jogosult.

[33] Az Mt. 143. § (1) bekezdése értelmében a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéren felül végzett munkáért a (2) – (5) bekezdés szerinti ellenérték, azaz bérpótlék illeti meg. A (4) bekezdés alapján a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén 100 % bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke 50 %, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít. A 143. § (1) bekezdése tehát a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetére járó ellenértéket állapít meg a munkavállaló javára. Az Mt. 107. § a) pontja alapján rendkívüli munkaidőnek az előzetesen közölt munkaidő-beosztástól eltérő időben teljesített munkavégzés minősül.

[34] Az előzőekben írtakból kitűnően nem volt jogszabályi akadálya annak, hogy a munkáltató a felperest szombatra is beossza dolgozni. Ebben az esetben a szombat nem

tekinthető heti pihenőnapnak. A szombati munkavégzés kapcsán bérpótlékra a felperes akkor lenne jogosult, ha a munkaidő-beosztása szerinti pihenőnapnak minősülő szombati napon kellett volna munkát végeznie, erre pedig maga sem hivatkozott. Ezért megalapozatlan az e címen támasztott bérpótlék iránti igénye is.

[35] Alaptalanul kifogásolja a felperes az általa megjelölt tanúk vallomásának figyelmen kívül hagyását. Nevezettek vendégek voltak, akik különböző rendszerességgel látogatták az edzőtermet, közvetlen ismeretük a felek megállapodásáról és a felperes munkaidő-beosztásáról nem volt. A tanúk arról tudtak beszámolni, hogy a felperes hétközben és hétvégén egyaránt végzett munkát, e tény azonban az alperes sem vitatta. Helyesen utalt arra az elsőfokú bíróság, hogy a felperes a pihenőnap illetve a szabadság kiadásával kapcsolatosan igényt nem érvényesített, így vallomásuk e tekintetben sem értékelhető. Mindemellett e vallomások nem is lennének alkalmas bizonyítékok az alperes által csatolt, a bérszámfejtés alapjául szolgáló munkahelyi óranyilvántartó lapok adatainak a cáfolatára.

[36] Ugyancsak alaptalanul kifogásolja a felperes fellebbezésében az elsőfokú bíróság munkáltatói azonnali hatályú és az ún. rendes felmondás jogellenességével kapcsolatos álláspontját. E körben az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, abból a jogszabályoknak megfelelő következtetést vont le, ezért döntésével és annak kifejtett indokaival is egyetért az ítéltábla, az alábbiak kiemelése mellett.

[37] Arra helytállóan hivatkozott a felperes, hogy a rendes felmondás mint egyoldalú címzett jognyilatkozat a közléssel hatályosul, ezért azt követően annak egyoldalú visszavonására nincs lehetőség (Mt. 15. § (4) bekezdés). Tévesen értelmezte azonban az azonnali hatályú felmondást a rendes felmondás egyoldalú visszavonásaként. Ahogyan azt az elsőfokú bíróság helyesen megállapította, a rendes felmondást követően a felek között a munkaviszony a felmondási idő leteltéig fennáll, a feleket terhelik a jogviszonyból eredő kötelezettségek, ezért a felmondási idő alatt elkövetett kötelezettségszegés miatt – amely a perben bizonyítottan megvalósult – az alperes jogosult volt a felperes munkaviszonyát azonnal hatállyal megszüntetni (EBH2005. 1243). Miután pedig a jogszerű azonnali hatályú felmondás a munkaviszonyt az Mt. 64. § (1) bekezdés c) pontja alapján megszüntette, az ún. rendes felmondás jogellenességének a vizsgálata okafogyottá vált.

[38] A kifejtettekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a jelen perben alkalmazandó polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. tv. (a továbbiakban: Pp.) 253. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[39] Az eredménytelenül fellebbező felperest a Pp. 78. § (2) bekezdése alapján kötelezte az alperes – 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján megállapított ügyvédi munkadíjból álló – másodfokú perköltségének a megfizetésére.

[40] A felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a feljegyzett fellebbezési eljárási illetéket a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 14. §-a alapján a 13. § (1) bekezdésében foglaltakra figyelemmel az állam viseli.

[41] Ugyancsak a felperes pervesztességére figyelemmel állapította meg az ítéltábla a Pp. 87. § (2) bekezdése alapján, hogy a felperes képviselőt a perben ellátó pártfogó ügyvéd díját a felperes köteles viselni.

[42] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 256/A. § (1) bekezdés f) pontja alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Szeged, 2021. április 16.

Dr. Szeghő Katalin sk. Zánócné dr. Ocskó Erzsébet sk. Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna sk.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró