

A Kúria a Pintérné dr. Sellei Katalin pártfogó ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Tóta Áron ügyvéd által képviselt alperes ellen közszolgálati jogviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása, minősítés megsemmisítése és nem vagyoni kártérítés iránt a Szolnoki Munkaügyi Bíróságnál 1.M.341/2009. szám alatt megindított és másodfokon a Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Bíróság 4.Mf.20.050/2011/7. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2012. szeptember 26. napján megtartott tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Bíróság 4.Mf.20.050/2011/7. számú ítéletét hatályában fenntartja. Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 30.000 (harmincezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget. Megállapítja, hogy a teljes mértékben pervesztes felperes pártfogó ügyvédjének díját, valamint a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felperes 2008. február 1-jétől áthelyezéssel került az alperes jogelődjéhez az sz. kirendeltségre fogyasztóvédelmi felügyelőként. A közszolgálati jogviszonyát a munkáltatói jogkör gyakorlója az alkalmatlanságára hivatkozással 2009. május 15-én kelt felmentéssel a Ktv. 17. § (2) bekezdés b) pontja alapján megszüntette. A felmentés indokolása szerint a regionális igazgató a felperest 2008. november 17-én kelt határozattal megrovás fegyelmi büntetésben részesítette. Megállapította, hogy a 2008. évre meghatározott teljesítménykövetelmények elvégzésének színvonalát nem az elvárásoknak megfelelően teljesítette. A Ktv. 43. § (4) bekezdésre figyelemmel a felperes illetményét 2009. január 1-jétől 20 %-kal csökkentette. A teljesítménykövetelmény alacsony színvonalon való teljesítése miatt 2009. május 15-én történt soron kívül minősítés során a munkáltató a feladatai ellátására alkalmatlannak minősítette. A felperes terhére róttá továbbá, hogy 2008. április 23-án munkaidőben egy ellenőrzési helyszínen szeszest italt fogyasztott. A munkáltató döntése meghozatalánál figyelembe vette, hogy a felperes nem tudott azonosulni és eleget tenni a fogyasztóvédelmi felügyelői munkakörre vonatkozó szakmai, etikai, munkahelyi, fegyelmi követelményeknek. Kollektív munkavégzésre alkalmatlannak bizonyult, negatív magatartásával feszült munkahelyi légkört teremtett, nem kívánatos konfliktushelyzetet generált. A kirendeltségi szintű feladatellátást jelentős mértékben nehezítette, veszélyeztette a feladatok jövőbeli ellátását. Megsértette az Mt. 103. § (1) bekezdés c) pontját, megszegte az alperes ügyrendjének a kiadmányozásra vonatkozó rendelkezéseit, a közszolgálati etikai szabályzatról szóló főigazgatói utasítás pontjában foglalt előírásokat, valamint a munkaköri leírásának a

pont bekezdéseiben, valamint a pont bekezdésében meghatározott kötelezettségeit. A felperes a keresetében a felmentés jogellenességének megállapítását és ennek jogkövetkezményei alkalmazását, ezen túlmenően 3,5 millió forint nem vagyoni kártérítés megfizetését, az alkalmatlan minősítése megsemmisítését kérte. A Szolnoki Munkaügyi Bíróság 1.M.341/2009/30. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Megállapította, hogy 434.900 forint eljárási illetéket, továbbá a felperes pártfogó ügyvédjének díját teljes egészében az állam viseli. Kötelezte a felperest az alperes javára 225.000 forint perköltség megfizetésére. A munkaügyi bíróság megállapította, hogy a felperes 2008. április 23-án a t.L. u. vendéglátó egységben az ellenőrzési jegyzőkönyv lezárását követően 13-14 óra között az üzletvezető ajánlására kétszer fél deci pálinkát és két pohár sört fogyasztott, aminek az ellenértékét nem fizette ki.

2008. júniusában az idegenforgalmi témavizsgálatban a felperes utasításra volt hajlandó részt venni. Ennek kapcsán nézeteltérés keletkezett közte és munkatársai között, majd ezt követően kapcsolata a munkatársaival megromlott. Erre tekintettel B.L. kollégáját a felperes irodájából el kellett költöztetni. A felügyelők közül T.K. és K.CS. pályakezdő felügyelők vállalták a felperessel párban történő ellenőrzést, mivel a többi felügyelő nem kívánt vele együtt dolgozni. A felperes 2008. június-július és október hónapokban különböző bejegyzéseket írt az internetes blogjába a fogyasztóvédelmi munkával és a fogyasztóvédőkkel kapcsolatban. Ezekkel összefüggésben a kirendeltség és más kirendeltség dolgozói is nemtetszésüknek adtak hangot. A megrovás fegyelmi büntetés kiszabására azért került sor, mert a 2008. szeptember 29-ei állapot szerint a felperes 25 ügyben indokolatlanul túllépte a 30 napos ügyintézési határidőt, továbbá az internetes blogjában olyan cikket jelentetett meg, amelynek egyes megállapításai alkalmasak voltak arra, hogy a felügyelők munkáját és ezen keresztül a felügyelőség tevékenységét negatív színben tüntesse fel a közvélemény előtt. A kifogásolt cikket a munkáltatói jogkör gyakorlója észrevétele alapján távolította el. A fegyelmi határozattal szemben a felperes nem élt jogorvoslattal. A munkáltatói jogkör gyakorlója által 2008. december 10-én aláírt teljesítményértékeléssel szemben sem kezdeményezett munkaügyi vitát. A teljesítményértékelésben a munkáltató megállapította, hogy a pályakezdő felügyelők teljesítményét leszámítva a felperes a legalacsonyabb hatékonysági szintet nyújtotta az ellenőrzési munkában, a fogyasztók sérelmére elkövetett szabálytalanságok feltárása iránti hatósági feladatellátásban. A panaszügyek intézésében hátrálékai keletkeztek. Az értékelés összesített átlaga 3,15, míg a felperessel azonos munkakörben munkát végző felügyelők teljesítményértékelése 4 volt. A kirendeltségvezető 2008. december 19-én, majd 2009. január 28-án a felperes által vizsgált kereskedelmi egységekben kontrollvizsgálatokat végzett és megállapította, hogy a felperes nem észlelt minden hiányosságot. A

felperes négy esetben sértette meg a kiadmányozási szabályokat, ezen túlmenően több alkalommal hivatali időben jelentetett meg az interneten különböző témakörű és tárgyú személyes anyagokat. Az alperes a felperest 2009. május 15-én soron kívül minősítette: szakmai ismeretét és jártasságát átlag alattinak, elemzőképességét átlagosnak, ítélőképességét átlag alattinak, pontosságát nem kielégítőnek, írásbeli kifejezőképességét átlagosnak, szóbeli kifejezőképességét átlag felettinek, felelősségérzetét nem kielégítőnek, hivatástudatát nem kielégítőnek, kapcsolatteremtő, fenntartó képességét nem kielégítőnek, szorgalmát, igyekezetét nem kielégítőnek értékelte. A szakmai ismeret és jártasság megítélésénél a munkáltató figyelembe vette a kontrollvizsgálatok eredményét, az ítélőképességnél a kiadmányozásra vonatkozó szabályok megszegését, a pontosságnál az ügyintézési határidő túllépéseket, továbbá hogy az ezzel kapcsolatos igazoló jelentést is késedelemmel terjesztette elő. A felelősségérzet vizsgálatánál értékelte a felperes által tett blogbejegyzésekben foglaltakat, a munkaidőben történt szeszes ital fogyasztást, a hivatástudatnál a blog anyagok megjelenített tartalmát. A kapcsolatteremtő és fenntartó készségnél pedig azt, hogy a munkatársaival a viszonya megromlott, mind a közvetlen munkahelyi vezetőjével, mind a felügyelő munkatársaival feszült kapcsolata alakult ki, nemkívánatos együttműködési hiányosságai keletkeztek. A munkaügyi bíróság megállapította, hogy a felperes 2008. február 1-jétől 2009. május 11-éig a minősítő irányítása alatt dolgozott, ezáltal a Ktv. 34/A. § (1) bekezdés utolsó mondat utolsó fordulatában foglalt feltétel megvalósult, ezért a felperes soron kívüli minősítését a munkáltató elvégezhetette. Megállapította azt is, hogy a felperes 2008. évi teljesítményértékelése megtörtént, amely ellen munkaügyi vitát nem kezdeményezett. Ez esetben is csak a teljesítményértékelés hibás tartalma, vagy valótlan ténymegállapításainak miatt azok megsemmisítését lehetett volna a bíróságtól kérni. A teljesítménykövetelményeket az elsőfokú bíróság megállapítása szerint a felperes a többi felügyelőhöz képest alacsonyabb mértékben és színvonalon teljesítette, amelyet a munkáltató úgy értékelte, hogy soron kívül minősíti. A Ktv. 34/A. § (5) bekezdése és a 36. § alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a minősítésben személyiségi jogot sértő kitétel nincs, a ténymegállapítások valóságosak. Így a kontrollellenőrzésekkel, a kiadmányozással és a határidő túllépéssel kapcsolatos megállapításokat a felperes alaptalanul vitatta. A felperes azt nem kívánta cáfolni, hogy munkaidőben a blogjába bejegyzést tett. Annak tartalma alkalmas volt arra, hogy a felperes munkatársai és a hatósági munka negatív megítélését váltsa ki. Az italfogyasztás tényét a felperes elismerte, de ezt a tanúk vallomása is alátámasztotta. Ennek időpontja a Ktv. 39. § (1) bekezdés alapján munkaidőre esett. Az idegenforgalmi témavizsgálat és a taxi szolgáltatás ellenőrzésének vizsgálata kapcsán leírtakat alátámasztotta a 2008. július 3-ai feljegyzés és a tanúk vallomása,

amelyeket a felperes sem a 2009. február 26-ai válaszlevelében, sem a perben megcáfolni nem tudott. A tanúvallomások igazolták azt is, hogy a felperes magatartásával feszült munkahelyi légkört teremtett. A munkatársakra vonatkozó blogbejegyzései (melyekben olyannak minősíti a kollégákat, mint akik rágalmaznak, becsületét sértik, pletykálkodnak, áskálódnak, őt és a családját fenyegetik) és a munkatársakkal szembeni megnyilvánulásai alkalmasak voltak a munkakapcsolat megrontására. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a minősítési eljárás keretében a munkáltató megállapíthat olyan köztisztviselőre jellemző magatartásformát, személyiségjegyet, amely a közszolgálati jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A munkatársakról való megnyilvánulásai, a hatóságról, annak munkájáról megjelent blogbejegyzései olyanok, amelyek alkalmasak az érintettek helytelen megítélésére és a munkahelyen feszült légkört eredményeztek. Ezzel a felperes az Mt. 103. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt kötelezettségét megszegte. A minősítési eljárás keretében megállapított alkalmatlanság a jogviszony megszüntetését jogszerűen eredményezi. Ugyanakkor a bíróság a minősítés eredményét nem vizsgálhatja tekintettel arra, hogy a minősítés a munkáltató mérlegelésébe tartozó kérdés. A felperes alaptalanul hivatkozott az Esélytörvény 10. § (3) bekezdésének megsértésére, mivel az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál kezdeményezett eljárás 2009. június 16-án kezdődött, az alperes a jogviszonyát azonban már ezt megelőzően megszüntette. Arra pedig nincs adat, hogy az alperes a felperesnek az Ombudsmannál 2009. márciusában kezdeményezett eljárásáról tudott volna, illetve hogy ezen időponttól hátrányos intézkedéseket tett volna a felperessel szemben. A munkáltató már 2008. július 3-ától kezdődően több ízben a felperes magatartásával, munkavégzésével kapcsolatban jelzést kapott és intézkedéseket tett. A munkaügyi bíróság a munkáltatói felmentést jogszerűnek ítélve a jogalaptól függő nem vagyoni kártérítés vonatkozásában érdemi bizonyítást nem folytatott le, és ezen kereseti kérelmet is elutasította. A felperes fellebbezése folytán eljáró Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Bíróság 4.Mf.20.050/2011/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte a felperest 87.500 forint alperesi másodfokú perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy a 434.900 forint másodfokú eljárási illetéket és a felperes pártfogó ügyvédjének díját teljes egészében az állam viseli. A megyei bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és a jogi álláspontjával is egyetértett. Hangsúlyozta, hogy a minősítési időszak nem azonos a teljesítményértékelés időszakával. A teljesítményértékelést a Ktv. 34. § (4) bekezdése értelmében évente kell elvégezni legkésőbb a tárgyév végéig. A minősítés időszaka nem naptári évhez, de nem is a teljesítményértékelésekhez kapcsolódik. A két értékelés célja is eltér egymástól. A Ktv. 34/A. § (1) bekezdése csak a minősítés időtartamára vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz, a minősített időszak a legutolsó minősítéstől az újabb minősítésig eltelt időt

foglalja magában. A minősítés során egyéb szempontokon túl figyelembe kell venni az eltelt időszakban történt teljesítményértékeléseket is. A felperes által a bíróság előtt nem támadott teljesítményértékelés szerint a felperes a pályakezdő felügyelő teljesítményét leszámítva a legalacsonyabb hatékonysági szintet nyújtotta az ellenőrzési munkában, a fogyasztók sérelmére elkövetett szabálytalanságok feltárása iránti hatósági feladatellátásban. Az alperes ennek alapján rendelte el a soron kívüli minősítést, amelyet a mérlegelési jogkörében megtehetett. A teljesítményértékelésben foglalt megállapításokat a bíróság a jelen perben nem vizsgálhatta felül. A vizsgálat tárgyát a Ktv. 36. §-a értelmében az képezhette, hogy a minősítésben vannak-e hibás vagy valótlan ténymegállapítások, vagy a felperes személyiségi jogát sértő megállapítások. A Ktv. 34/A. § (3) bekezdés szerint személyiségjegyek és képességek értékelése során tett munkáltatói következtetést és végső értékelést a bíróság nem bírálhatta felül. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság azon megállapításával, hogy a minősítésben nem volt személyiségi jogot sértő, valótlan megállapítás. A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a módosított kereseti kérelmének helytadó új határozat meghozatalát, az alperes perköltségben történő marasztalását kérte. Hivatkozása szerint a jogerős ítélet törvénysértő, mert az a Ktv. 17. § (3) bekezdésbe és az MK. 95. számú állásfoglalásba ütközik. Nem értékelte ugyanis, hogy a munkáltató intézkedésének indokolásából a felmentés oka világosan nem tűnik ki. Nem tartalmazza ugyanis azokat a konkrét körülményeket, amelyek miatt a munkáltató a felperest alkalmatlannak tartotta. Az alperes határozatának indokai megalapozatlanok és valótlanok is, valóságuk esetén fegyelmi eljárás alapjául szolgálhattak volna. A munkaidőbeni egyszeri szeszes ital fogyasztás tényét vitatta, de ez valósága esetén sem jelentené az alkalmatlanságát. A teljesítménykövetelmények nagyon alacsony szinten történő teljesítését a felmentést megelőzően soha nem észrevételezte az alperes. A jogerős ítélet alaptalanul állapít meg mulasztást a kiadmányozás terén, mivel ez a felmentési indokok között nem szerepel. A terhére rótt 25 ügybeni határidő túllépés oka a rendkívül nagy leterheltsége volt, és igazoló jelentésében tételesen felsorolta ennek rajta kívülálló okait. A soron kívüli minősítésének nem volt jogszerű indoka. A 2008. évi teljesítményértékelése során a maximum 40 pont helyett 32 pontot kapott, ami nem tekinthető nagyon alacsony színvonalúnak. Nem teljesült azon feltétel sem, hogy legalább egy évet kell a minősítő irányítása alatt dolgozni [Ktv. 34. § (4) bekezdés]. A 2009. év tekintendő a minősítés tárgyévének, de erre az évre hiányzik a teljesítményértékelése. Az alkalmatlansága ellenére 2009. március 16-án a 15. fizetési fokozatból a 16. fizetési fokozatba sorolták át, amely a Ktv. 25. § (1) bekezdés a) pontja alapján legalább alkalmas minősítést feltételez.

2009. január 1. és 2009. május 15. között nem követett el olyan vétséget, amely a soron kívüli minősítés szükségességét megalapozottá tette volna (Ktv. 34/B. §).

A minősítést nem ismertették vele. A munkáltató a szakmai fejlődés elősegítéséről, mint minősítési egyik célról soha nem tett említést. A felmentést megelőzően a főigazgatói utasítás pontjában foglalt humánus bánásmód követelményét nem teljesítették, a munkáltató a felmentési szándékáról őt nem tájékoztatta. A blogbejegyzések nyomán követése során a munkáltató az Ombudsman ajánlását figyelmen kívül hagyta, miszerint az internet ellenőrzésére csak az érintett tájékoztatását követően kerülhet sor. Az internethasználat nem volt tiltott, szándéka a hatósági munka jobbítása volt.

A munkáltató vezetői a személyiségi jogait többször megsértették: 1.) Az egészsége a munkahelyi konfliktusokból adódó állandó idegeskedések miatt romlott. 2.) lelkiismereti szabadságát sértették meg, amikor a hatósági ellenőrzések végrehajtása során nem a lelkiismeretes munkát, hanem a pénzügyi bevételeket tekintették elsődlegesnek. 3.) Az emberi méltóságát is többször megsértették. 4.) Az egyenlő bánásmód követelményét is megszegték a munkaidő-fényképezéssel a kontrollellenőrzésekkel kapcsolatban. 5.) Becsülete és jóhírneve is többször sérelmet szenvedett az alperesi rágalmozások, az internethasználattal kapcsolatos kontroll és adatgyűjtés, adatfelhasználás, továbbá értékelése következtében.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását kérte.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felülvizsgálati eljárásban olyan új körülményre, amely nem volt a megelőző eljárás tárgya (amelyre vonatkozóan a fél az első-, és a másodfokú eljárás során nem utalt) nem lehet hivatkozni (BH.2002.447., BH.2002.83.).

A felperes az első- és a másodfokú eljárásban nem hivatkozott arra, hogy a felmentési intézkedésben foglalt indok nem világos, nem felel meg az MK. 95. számú állásfoglalásban foglaltaknak, továbbá arra, hogy a felmentés indokául megjelölt körülmények fegyelmi büntetés kiszabását vonhatták volna maga után, ezért ezek vizsgálatára a felülvizsgálati eljárásban már nem kerülhetett sor. A felülvizsgálati kérelem önálló rendkívüli jogorvoslati kérelem, ezért a törvény értelmében abban pontosan meg kell jelölni a jogszabálysértést és annak indokait. Ebből következően nem felel meg a törvénynek a korábbi beadványokra történő utalás. Így a Kúria a felperes felülvizsgálati kérelmének azon részeit bírálhatta el, amelyek a Pp. 272. § (2) bekezdés rendelkezéseinek megfelelnek (BH.1995., 99/2.) és a felperes azon érvelését vizsgálhatta, amelyet a felülvizsgálati kérelmében tételesen előadott. A felperes a Ktv. 17. § (2) bekezdés b) pontjára alapított alkalmatlanság miatti felmentése - a határozat indokolása szerint is - a Ktv. 17. § (6) bekezdés szerinti alkalmatlan minősítésén alapult. A keresetlevél mellékleteként csatolt minősítő lap pontja az

ítélőképeség átlag alatti minősítésénél indokként hivatkozik a felperes kiadmányozás terén tanúsított hiányosságaira. Ezért alaptalan a felperes azon hivatkozása, hogy az a felmentési indokok között nem szerepel. A minősítő lap pontja a pontosság nem kielégítő minősítésénél az indokolatlan határidő túllépések miatt kiszabott jogerős megrovás fegyelmi büntetésre hivatkozik. Így a felperes e mulasztásával kapcsolatos felülvizsgálati érvelése megalapozatlan. Alaptalan a felperes azon hivatkozása is, hogy a soron kívüli minősítésének a Ktv. 34/B. §-ban foglalt feltételei nem álltak fenn. Az eljáró bíróságok a jogszabályok helyes alkalmazásával állapították meg, hogy a 2008. évi teljesítményértékelés eredményét (a felperesnek a nem pályakezdő felügyelők teljesítményéhez képest alulteljesítése), a pontozásos értékelés mellett e szöveges értékelést is figyelembe véve, mérlegelési jogkörében eljárva a munkáltató jogszerűen intézkedett a soron kívüli minősítésről. Miután ennek időpontjában, 2009. május 15-én a 2009. év végére ütemezett teljesítményértékelés még nem történt meg, a minősítés alapját a 2008. évre vonatkozó teljesítményértékelés jogszerűen képezhette. A másodfokú bíróság a jogszabályok helyes értelmezésével foglalt állást arról is, hogy a minősítés nem naptári évhez kapcsolódik, és nem azonos a teljesítményértékelés időszakával, ez utóbbit kell a tárgyév végéig elvégezni. A felperes alaptalanul állította a Ktv. 25. § (1) bekezdés a) pontjának a megsértését. Hivatkozása szerint 2009. február 17-ei hatállyal 2009. március 16-án a 15. fizetési fokozatból a 16. fizetési fokozatba sorolták át. A Ktv. 25. § (1) bekezdés a) pontja azonban magasabb besorolási fokozatba sorolás esetén írja elő a legalább alkalmas minősítést.

A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy nem ismertették vele a minősítést. A csatolt minősítés ismertetéséről készült jegyzőkönyv tartalmazza, hogy a felperes az írásos minősítés átvételét, annak szóbeli ismertetését követően tagadta meg. A minősítést nem teszi jogellenessé, hogy a munkáltató a minősítés eredményeként a felperes szakmai fejlődésének elősegítésére, az előírtnál rövidebb várakozási időre nem látott lehetőséget. A bírói gyakorlat szerint a felmentést nem teszi jogellenessé, ha annak közlését megelőzően annak indokaival szembeni védekezés lehetőségét az érintettnek nem biztosítják. Erre tekintettel azt sem teszi a felmentést jogellenessé, hogy ha a felmentési szándékról előzetesen a munkavállalót nem tájékoztatják, az annak alapjául szolgáló minősítést viszont ismertetik. A felperes alaptalanul hivatkozott az internet használata jogellenes munkáltatói ellenőrzésére. A munkáltató a mindenki számára hozzáférhető nyilvános bloganyag megismerésével, figyelemmel kísérésével nem valósított meg jogellenes adatkezelést. A munkaidőben történő munkavégzést a munkaidő fényképezéssel jogszerűen ellenőrizte. Alaptalan a felperes személyiségi jogszértésre történő hivatkozása is. A perben nem nyert bizonyítást a munkáltató részéről olyan, a felperes egészségét, lelkiismereti szabadságát, emberi méltóságát,

becsületét, jóhírnevét, és az egyenlő bánásmód követelményét sértő intézkedés, amely a nem vagyoni kártérítési igényét megalapozta volna [Ktv. 71. § (2) bekezdés, Mt. 174. §, Mt. 177. §]. A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján hatályában fenntartotta. A Pp. 78. § (1) bekezdés alapján kötelezte a pervesztes felperest az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére.

A felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.

A felperes pártfogó ügyvédjének munkadíjáról a Kúria a Pp. 87. § (2) bekezdés alapján rendelkezett.

Budapest, 2012. szeptember 26.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Hajdu Edit s.k. előadó bíró, Dr. Fuhrmann Gábor s.k. bíró

A kiadmány hiteléül: Nné tisztviselő