



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.220/2021/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a személyesen eljáró **Felperes** (Cím2) felperesnek az Országos Bírósági Hivatal Jogi Képviseleti Osztálya (jogi képviselő címe, ügyintéző: képviselő bíró) által képviselt **Alperes** (alperes címe) alperes ellen jogviszony megszüntetésével összefüggő, közsféra körébe eső jogvita tárgyában indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 21.M.70.837/2020/12. számú ítélete ellen a felperes 13. sorszám alatti fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A le nem rótt 213.800 (kettőszáztizenháromezer-nyolcszáz) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma a 2021. június 22-én kelt 21.M.70.837/2020/12. számú ítéletével a keresetet elutasította.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2017. novembere óta állt igazságügyi alkalmazotti szolgálati jogviszonyban, írnok munkakörben havi bruttó 210.600

forint illetménnyel, munkáját az alperes szervezeti egységében, a bíróságon végezte. A felperes 2020. tavaszán-nyarán a részére biztosított bírósági számítógépen néhány alkalommal munkaidőben a bíróság internetes hálózatát felhasználva a YouTube programon a M. Show műsort nézte. Ugyanebben az időszakban két alkalommal a bírósági számítógépen a bírósági internetes hálózat felhasználásával Silvester Stallone színész szereplésével készült pornófilmet nézett, egyik alkalommal alkalmazott1 és alkalmazott2, másik alkalommal alkalmazott1 és alkalmazott3 kollégáival. A pornófilmekre a felperes a munkahelyi gépen keresett rá, a Chrome böngészőt inkognitó módra állítva. Azon alkalommal, amikor alkalmazott2 és alkalmazott1 volt jelen az eseménynél, alkalmazott1 telefonnal filmezte alkalmazott2 reakcióját a film látványára, a felperes a felvétel készítése ellen nem tiltakozott, azt nem helytelenítette. A filmnézés körülbelül 3-7 percig tartott.

[3] 2020. július 3-án alkalmazott2 (vezető1 csoportvezető-helyettes kíséretében) megjelent a bíróság Személyi-és Munkaügyi Csoport csoportvezetője előtt és - feljegyzésben rögzített – olyan tartalmú nyilatkozatot tett, hogy a felperes és alkalmazott1 állandóan zaklatják, dolgozószobájában a bírósági számítógépe előtt szexfilmet nézettek vele, közben alkalmazott1 mobiltelefonjával videófelvételt készített erről. Előadása szerint addig nem engedték ki a szobából, amíg a felvételt nem nézte végig, és említést tett arról, hogy alkalmazott3 dolgozóval is megcsinálták ugyanezt, úgymond beavatás végett.

[4] 2020. július 13-án vezető 2 - a bíróság elnöke, egyben a munkáltatói jogkör gyakorlója - vezető3 megbízott büntető szakági elnökhelyettes és vezető1 csoportvezető-helyettes tisztviselő jelenlétében meghallgatta a felperest és erről 2020.EI.IV.N2/5. számon feljegyzést (a továbbiakban: feljegyzés) vett fel. A meghallgatás során a felperes az események megtörténtét maga adta elő, bemutatta a pornófilm keresésének és megnyitásának módját, egyben többször kifejezte, hogy nem helyes, amit tettek. A feljegyzést „Nyilatkozatom helyesen van felvéve, azt elolvasás után írom alá” kitételt követően aláírta. A felperes a meghallgatás tárgyáról, a nyilatkozattétel megtagadásának és képviselő igénybevételének lehetőségéről előzetes tájékoztatást nem kapott, a feljegyzés a feltett kérdéseket nem, csak a felperes válaszait tartalmazta.

[5] A munkáltatói jogkör gyakorlója 2020. július 13-án – a meghallgatást követően – ügyszámú. számú intézkedésével az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény (a továbbiakban: Iasz.) 19. § (1) bekezdés fb) pontjára és 26/A. § (1) bekezdésére alapítva azonnali hatállyal megszüntette a felperes igazságügyi alkalmazotti szolgálati jogviszonyát. Az indokolás szerint a felperes maga ismerte el, hogy a bíróságon rendszeresen nézte munkaidőben a M. Show-t és a veszélyhelyzet idején két alkalommal pornó filmet is nézett munkaidőben saját bírósági gépen. Az egyik alkalommal jelen volt és semmit nem tett akkor, amikor egy kolléganője filmezte, hogy a másik kolléganője, a filmre hogyan reagál. Magatartása alkalmas arra, hogy az igazságügyi alkalmazotti munkakör tekintélyét, a bíróság jó hírnevét súlyosan rombolja.

[6] Az elsőfokú bíróság a munkáltatói intézkedés jogellenességének jogkövetkezményei iránt előterjesztett keresetét megalapozatlannak találta. Döntését az Iasz.

26/A. § (1)-(4) bekezdéseire, 30. § (1)-(2) bekezdésére, 39. § (1)-(2) bekezdésére, 124. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (1)-(2) bekezdésére, 7. § (1) bekezdésére, 8. § (1)-(2) bekezdésére alapította.

[7] Mindenekelőtt megállapította, hogy a szolgálati jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntető munkáltatói intézkedés indokolása összegző módon, felismerhetően és egyértelműen, három külön indokot megjelölve tartalmazta azokat a felperesi magatartásokat, amelyek miatt a munkáltató részéről nem volt elvárható, hogy a jogviszonyt fenntartsa. Hangsúlyozta, hogy az indokokat a felperes a keresetlevelében maga is azonosította és azokra külön-külön terjesztett elő érvelést. Megállapította, hogy az intézkedés indokai a feljegyzésen alapultak, a feljegyzés tartalmát, annak valóságát a felperes nem vitatta, ugyanis nem tekintette releváns hivatkozásnak azt, hogy a felperes a „rendszeres” helyett a „volt olyan alkalom” kitételt ismerte el.

[8] Az indokolás okszerűnek találta, mivel az Iasz. 26/A. § (1) bekezdésében foglalt tényállási elemek megvalósultak. A megszüntetés indokai objektíven, azaz még a külső, bíróságon kívül észlelő számára is egyértelműen alkalmasak voltak arra, hogy a felperesi munkakör tekintélyét, a bíróság és ezen belül egy olyan alperes jó hírnevét súlyosan rombolják, amely az ország legnagyobb és leginkább a nyilvánosság középpontjában álló törvényszéke. Hangsúlyozta, hogy a felperesi munkakör ellátása az igazságszolgáltatási tevékenységhez kapcsolódik, ezzel szembeni tisztelet kivívása és fenntartása kiemelkedő társadalmi érdek. Ezen túlmenően a felperes magatartása az igazságügyi alkalmazottak előtt is sértette a munkáltató jó hírnevét, a munkakör tekintélyét, ilyen magatartás nem csak a filmek nézése, de más igazságügyi alkalmazott irányába tanúsított, az együttműködési kötelezettséget, a tisztességet és a mértéktartást sértő cselekményben való részvétel.

[9] Nem találta megalapozottnak a felperes hivatkozását a meghallgatás körülményeivel kapcsolatban a jóhiszeműség és tisztesség követelményét sértő, joggal való visszaélést megvalósító alperesi eljárás kapcsán. Rámutatott, hogy az intézkedés meghozatala előtt az alperes meghallgatta a felperest, a feljegyzést a felperes elolvasás után aláírta, az Iasz. 26/A. § (2) bekezdés a) pontja szerinti előzetes tájékoztatás elmulasztása nem eredményezi az intézkedés jogellenességét, ugyanis a meghallgatásra nem büntetőeljárás és nem fegyelmi eljárás keretében került sor. Arra figyelemmel, hogy a felperes meghallgatását három vezető pozícióban lévő munkatárs végezte, észlelnie kellett, hogy a jogviszonyát jelentősen érintő következményekkel számolhat, ennek ellenére a kérdésekre válaszolt, a válaszok valóságát a perben nem vitatta, kényszerre, fenyegetésre utaló körülmény nem merült fel, a feljegyzésben foglaltakat nem is támadta.

[10] Megállapította, hogy mivel a magánéletéhez fűződő jogának sérelme körében tett hivatkozását (egy állítólagos alperesi kérdés feltevését) a felperes nem kívánta bizonyítani, így az erre alapított sérelemdíj iránti igény sem lehet megalapozott. Ugyancsak nem indokolhat ilyen igényt az, hogy a felperes a megszüntető intézkedéshez milyen feltételezéseket kapcsolt, az elhelyezkedési tilalom pedig az Iasz. 26/A. § (4) bekezdésében

rögzített következmény, így a munkáltató jogsértése emiatt sem állapítható meg. Az, hogy a feljegyzést az alperes csak a jogviszony megszüntetése után adta postára szintén nem jelent tisztességtelen joggyakorlást, ugyanis ezen okirat átvétele a keresetlevél benyújtásának nem volt feltétele. A jogviszony megszüntetésére tekintettel az alperes elnökének a panasz beadványára válaszadási kötelezettsége nem volt, így személyiségi jogsértés e körben sem állapítható meg.

[11] Rámutatott, hogy a ünnep Napjához kapcsolt juttatás a felperes állításával ellentétben nem teljesítményértékeléshez, hanem a szolgálati időhöz igazodó, egyszeri juttatás volt. A kiíró által meghatározott jogosultsági feltétel a jogviszony 2020. július 15-i fennállta volt, a felperes jogviszonya ellenben 2020. július 13-án jogszerű intézkedéssel megszűnt. Így az a körülmény, hogy a kifizetéshez kapcsolódóan az adminisztratív feladatokat (bérszámfejtést) ezen időpontot megelőzően az alperes megkezdte, a juttatásra való jogosultságot nem alapozza meg.

[12] A pertárgy értékét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 512. § (1) bekezdése alapján 2.672.533 forintban állapította meg. A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán mentesült az illeték viselése alól. Az alperes perköltség igényt nem kívánt érvényesíteni, így e körben a határozathozatalt mellőzte.

A felperes fellebbezése

[13] Az elsőfokú ítélet ellen a felperes élt fellebbezéssel, melyben elsődlegesen annak megváltoztatásával a jogviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel az alperes kereset szerinti marasztalását, azaz 34.720 forint elmaradt illetmény, 145.333 forint jutalom és 350.000 forint sérelemdíj megfizetésére kötelezését kérte. Másodlagosan az elsőfokú ítélet megváltoztatásával 34.720 forint elmaradt illetmény és 145.333 forint jutalom kifizetésére kérte kötelezni az alperest, míg harmadlagosan szintén az elsőfokú ítélet megváltoztatásával 34.720 forint elmaradt illetmény megfizetésére tartott igényt. A másodfokú bíróságtól kért felülbírálati jogkört a Pp. 369. § (3) bekezdés c) és d) pontjában jelölte meg, mivel az elsőfokú bíróság által megállapított tényekből eltérő jogi következtetések levonása és a megállapított tények eltérő minősítése indokolt.

[14] Nem értett egyet az elsőfokú bíróság azon álláspontjával, hogy a szolgálati jogviszonyt megszüntető határozat indokolása világos és valós lenne. Kiemelte, hogy az indokolás tartalmát érintő lényeges eltérésnek minősül – az elsőfokú ítéletben rögzítettekkel ellentétben – hogy a meghallgatásán felvett nyilatkozatában szereplő „volt olyan alkalom” helyett a „rendszeresen” kitétel szerepel a megszüntető okiratban, mint méltatlanságot megalapozó körülmény. Mindez azonban a munkáltatói intézkedés indokának valóságát vonja kétségbe, a határozat indokolásából nem derül ki egyértelműen, hogy magatartása miatt alkalmas arra, hogy súlyosan rombolja a munkakör tekintélyét, vagy az alperes jó hírnevét.

Mindebből következik, hogy a megszüntető határozat indokolásának lényeges elemei - amelyek megalapozzák a méltatlanság kimondását - nem beazonosíthatóak.

[15] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság helytelenül nem a szolgálati jogviszonyt megszüntető határozatban szereplő indokolást, hanem a 2020. július 6-án, P. T-né által felvett hivatalos feljegyzésben szereplő, alkalmazott2 által tett állításokat minősítette az ítéletében. Ennek a valóságtartalmát azonban a munkáltató nem vizsgálta, nem is erre alapozta a méltatlanság kimondását, így az jogszerű indokul esetében nem szolgálhat.

[16] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróságnak értékelnie kellett volna azt a körülményt is, hogy a vitatott cselekmény a veszélyhelyzet ideje alatt (tavasszal) történt, alkalmazott2 viszont csak 2020. június 6-án jelezte az őt ért állítólagos sérelmeket a csoportvezetőnek. Továbbá a videó megnézésének időpontjában az érintett személyek nem csak kollégák, hanem barátnők is voltak, ezért nem lehet kizárólag a kollégákkal szemben tanúsítandó együttműködési kötelezettség megszegésére hivatkozni. Ez utóbbi egyébként sem vonja automatikusan magával azt, hogy a cselekmény súlyosan rombolná a munkáltató hírnevét, vagy munkakör tekintélyét. Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság elmulasztotta figyelembe venni az eset összes körülményét ítélete meghozatala során, hiszen a cselekmény egy olyan időszakban történt, amikor az Országos Bírósági Hivatal elnöke felfüggesztette – a jegyzők munkájának 50%-át generáló – tárgyalások megtartását és az iratkarantén is bevezetésre került.

[17] Fenntartotta az elsőfokú eljárásban előadott azon érvelését is, hogy súlyosan sérti a jogviszonyára vonatkozó alapelveket az a körülmény, hogy az alperes két óra alatt egy három soros indokollással szüntette meg a jogviszonyát és annak esetleges részleteit a peres eljárásban kívánta előadni. Ezáltal sérült az együttműködési kötelezettség, a tisztesség elve, illetőleg az alperes joggyakorlása során visszaélt jogaival. A meghallgatás előtti előzetes tájékoztatás elmaradása körében is fenntartotta az elsőfokú eljárásban előadott érvelését és hangsúlyozta, hogy amennyiben a jogviszony jogellenes megszüntetését az ítéltábla megállapítja, a jutalom kifizetésének feltételei is fennállnak.

[18] Mindezeket túl kifejtette, hogy azáltal, hogy az alperes a jogviszony megszüntetése alapjául szolgáló magatartás körülményeit nem teljeskörűen tárta fel, a rendelkezésre álló információkat hamis színben tüntette fel, oly módon sértette a jó hírnévhez fűződő személyiségi jogait, hogy a sérelemdíjra megalapozottan tart igényt. Kiemelte, hogy a sérelemdíj megállapításához a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkezésének bizonyítása nem szükséges a Ptk. 2:52. §-a alapján és az, hogy a közsférában meghirdetett álláspályázat benyújtásához korábbi jogviszony megszűnésének módját is fel kell tüntetni jogszabályi előírás alapján, már önmagában nyilvánvalóan igazolja a személyiségi jog megsértését.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[19] Az alperes a fellebbezési ellenkérelemben az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte a Pp. 383. § (2) bekezdésének megfelelően, annak helyes indokai alapján.

[20] Az elsőfokú eljárásban előadottakat teljeskörűen fenntartva azt hangsúlyozta, hogy a felperesi jogviszonyt megszüntető intézkedés indokai a feljegyzésben foglaltakon alapultak, annak tartalmát a felperes érdemben sem a feljegyzés készítésekor, sem a perben nem vitatta. Mindezek okán aggálytalanul megállapítható volt, hogy az Iasz 26/A. § (1) bekezdésében foglalt tényállási elemek megvalósultak. Az okszerű indokok alapján megalapozottan szüntette meg a munkáltató azonnali hatállyal a jogviszonyt. A felperes által tanúsított magatartások objektíven alkalmasak voltak a felperesi munkakör tekintélyének és az alperesi bíróság jó hírnevének súlyos rombolására. E körben a felperesi magatartást a munkakörének jellegére és a munkáltató szervezetében elfoglalt helyére is figyelemmel kellett megítélni. Kiemelte, hogy az Iasz. 26/A. § (2) bekezdés a) pontja nem tette kötelezővé a felperes által kifogásolt védekezési jog biztosítását, annak elmaradásával kapcsolatosan jogszabálysértés nem állapítható meg, ahogy a jogi képviselőre vonatkozó kötelezettség sem terhelte a meghallgatás kapcsán. A felperes egyszeri juttatás iránti igénye is megalapozatlan, mivel a szolgálati jogviszonya 2020. július 15-én nem állt fenn.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[21] A fellebbezés nem alapos.

[22] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékoknak a Pp. 279. §-ban foglaltaknak megfelelő, egyenként és összességében történő értékelésével a tényállást helyesen állapította meg és helytálló jogi következtetések levonásával érdemben helyes döntést hozott a perbeli jogviszony megszüntetésének jogszerűsége körében. A másodfokú bíróság teljeskörűen osztotta az elsőfokú bíróság jogi álláspontját a bizonyítékokból levont következtetések tekintetében, ezért azok szükségtelen megismétlését mellőzte.

[23] Megalapozatlanul kifogásolta a felperes a szolgálati jogviszonyát azonnali hatállyal megszüntető határozat indokolásának világos, valós és okszerűsége körében kifejtett elsőfokú ítéleti érvelést. Peradat, hogy a felperes nem vitatta a munkáltató által 2020. július 13-án a személyes meghallgatáson készített feljegyzés tartalmát (5. számú beadvány 4. oldal 6. pont és a 12. számú jegyzőkönyv 5. oldala). Ebben elismerte, előfordult, hogy a bíróságon vicces videókat nézett, így pl. a M. Show-t és azt is, hogy két alkalommal a bírósági gépen pornófilmeket nézett. A feljegyzés azt a felperesi nyilatkozatot is tartalmazza, hogy a felperes jelen volt, amikor Sz. K-nak megmutatták az említett filmet és azt is látta, ahogy alkalmazott1 filmezte alkalmazott2 reakcióját. Nem szerepel az elmondottak között olyan nyilatkozat, hogy a felperes kifogásolta volna a telefonos felvételt készítést. Mindezeket pedig helytállóan

értelmezte úgy az alperes, hogy a felperes „semmit nem tett akkor, amikor egy kolléganője filmezte azt, hogy egy másik kolléganője a filmre hogyan reagál”.

[24] Ebből következően az alperes - a fellebbezésben előadottakkal szemben - nem a 2020. július 6-án alkalmazott² által elmondottokról készített hivatalos feljegyzésre alapította a munkáltatói intézkedését. Arra is helyesen mutatott rá az elsőfokú bíróság, önmagában az a körülmény, hogy a feljegyzésben rögzítettek ellenére a jogviszony megszüntetésére vonatkozó munkáltatói intézkedésben a „rendszeres” kitétel szerepel az „előfordult” helyett, a felperesi magatartás értékelését érdemben nem befolyásolja. A felperes által elismert cselekmények is kellő alapul szolgáltak ahhoz, hogy az alperesi munkáltató a továbbiakban ne tartson igényt a felperes munkavégzésére és azonnali hatállyal felszámolja a szolgálati jogviszonyt.

[25] A felperesi magatartásokat (M. Show és pornófilmek megtekintése munkaidőben, kolléganő reakciójának filmezésében való részvétel) az elsőfokú bíróság helyesen, a betöltött munkakör jellegére és a munkáltató szervezetében elfoglalt helyére figyelemmel ítélte meg, vetette össze az alperes által ellátott feladat jellegével és állapította meg, hogy az objektíven alkalmas a munkáltató jó hírvének és a felperesi munkakör tekintélyének rombolására. Az elsőfokú bíróság mérlegelésével teljes mértékben egyetértett a másodfokú bíróság és kiemeli, hogy az Iasz. 9. § (3) bekezdése alapelveként is kifejezetten rögzíti, hogy az igazságügyi alkalmazott a jogviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel az igazságügyi szerv jó hírnevét veszélyeztetné. A felperes cselekményének megítélését nem befolyásolja az, hogy az események időpontjában az érintett kollégákkal egyébként baráti kapcsolatot is ápolt. A munkahelyen munkavégzés közben tanúsított magatartást csakis ebben a relációban kellett értékelnie a munkáltatónak és az eljáró ünnepnek is. Szintén nem mentesíti a felperest az a körülmény, hogy a 2020. tavaszán a veszélyhelyzetre figyelemmel a tárgyalások száma a korábbiakhoz képest esetlegesen jelentősen csökkent, illetve az sem, hogy az iratokat az előírt időtartamban iratkaranténban kellett elhelyezni. Mindezek a felperesi magatartás súlyosságát nem érintik, főként nem csökkentik, emiatt nem is kellett számba vennie az elsőfokú bíróságnak.

[26] A felperesi jogviszonyt megszüntető határozat indokolása megfelelt az Iasz 26/A. §-ában foglalt tartalmi követelményeknek, abból világosan kitűnt, hogy a munkáltató a továbbiakban miért nem tart igényt a felperes munkavégzésére, és egyben okszerűen eredményezik is a jogviszony megszüntetését. E körben kiemeli a másodfokú bíróság, hogy a felmondási ok összefoglalóan is megjelölhető a jogviszony megszüntetésekor, ez következik a Kúria MK 95. számú állásfoglalásából, amely az indokolás keretein belül maradván a perben részletesen kifejtendő. Mindez nem jelenti a foglalkoztatási jogviszonyokra vonatkozó alapelvek sérelmét.

[27] Helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság azt a körülményt is, hogy az Iasz 26/A. § (2) bekezdés a) pontja nem írja elő kötelezően azt, hogy a védekezés lehetőségét a munkáltatónak biztosítani kell, ugyanakkor a perbeli esetben az intézkedés meghozatala előtt a felperest meghallgatta a munkáltató. Jogi képviselő igénybevételevel kapcsolatos

tájékoztatásra vonatkozó kötelező jogszabályi előírást szintén nem tartalmaz az említett irányadó jogszabály.

[28] Helyesen vette figyelembe az elsőfokú bíróság, hogy a ünnep Napjához kötődő egyszeri juttatás feltételei alapján a felperes ezen juttatási formából kizárt volt, hiszen 2020. július 15-én nem állt fenn a jogviszonya, az két nappal korábban azonnali hatállyal megszűnt.

[29] A sérelemdíj iránti igényt is megalapozottan utasította el az elsőfokú bíróság. Az lasz. a jogviszony 26/A. § (1) bekezdése szerinti megszüntetési módokat jogkövetkezményeként rögzíti a (4) bekezdésben leírtakat, mindezek okán a jogszabályi kötelezettség teljesítése a felperes személyiségi jogának megsértését nem eredményezheti.

[30] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helyes indokai alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[31] A másodfokú eljárással felmerült Itv. 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési illeték a felperes Pp. 525. §-a szerinti munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[32] Az alperes másodfokú perköltség igényt nem terjesztett elő, így erről a másodfokú bíróságnak rendelkeznie nem kellett.

[33] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2021. október 19.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró