



Győri Ítéltábla

Mf.V.30.043/2022/5.

A Győri Ítéltábla mint másodfokú bíróság Maller Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Maller Mónika ügyvéd, cím6) által képviselt Felperes1 (cím1) felperesnek dr. Budai-Jeruska Anikó jogtanácsos (cím3) által képviselt Alperes1 (cím3) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt indított perében a Tatabányai Törvényszék 2022. június 29-én kelt Jelen ügy száma számú ítéletével szemben a felperes 38. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán - tárgyaláson - meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperes javára 44.000 (negyvennégyezer) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla megállapítja, hogy 140.804 (száznegyvenezer-nyolcszáznégyszáz) forint feljegyzett fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 2012. július 25-étől állt munkaviszonyban az alperesnél, szereldei munkatárs munkakörben dolgozott. 2020. december 3-án 22 óra 23 perckor a felperes az alperesi üzem 1. portáján kiléptetésre jelentkezett, az ellenőrzést végző biztonsági őr pedig kérte, hogy mutassa meg a táskáját. A felperes kinyitotta a táskát, egy-két dolgot félrehúzott benne, azonban amikor az őr a táska kipakolását kérte, azt elrántotta és megakadályozta az ellenőrzést. A felperes közölte az őrral, hogy vissza kell mennie, mert a beléptetőkártyáját bent hagyta. Az őr figyelmeztette a felperest, hogy a kártya ott van a kezében, azonban a felperes közölte az őrral, hogy az nem az a kártya és visszament a csarnokba.

[2] A felperes 22 óra 30 perckor jelentkezett újra kiléptetésre, ekkor a biztonsági szolgálat a felperest meghallgatta, aki elismerte, hogy a beléptetőkártyája nála volt, azonban megijedt, mert a táskájában a szennyes ruhái az üzemenyagsövek csomagolásához használt, számmal ellátott zacskóban voltak. Elmondta, hogy mivel a területen korábban voltak lopások, alkatrészek tűntek el, attól félt, azt hiszik, hogy a zacskót a korábban eltűnt alkatrészekhez viszi ki, ezért nem engedte a táska átvizsgálását. A kiléptetéssel

összefüggésben a felperest 2020. december 14-én ismételten meghallgatták, ahol lényegi tartalmában a felperes ugyanazt adta elő, mint 2020. december 3-án.

[3] Az alperes a felperes munkaviszonyát a 2020. december 17-én közölt felmondással megszüntette. A felmondás indokolása a következőket tartalmazza: „2020.12.03. napján Ön az 1-es portán kiléptetésre jelentkezett 22.23-kor. Az ellenőrzést végző kollega a táskáját nehéznek ítélte, megkérte Önt, hogy pakoljon ki belőle. Erre Ön a táskáját gyorsan felvette, megakadályozta az ellenőrzést – és visszaindult a G1-es csarnok irányába. Elmondása szerint vissza kellett mennie, mert otthagya a beléptetőkártyáját. Ön 22.37-kor, azaz 14 perc múlva jelentkezett újra kiléptetésre. Ekkor a táska ellenőrzésénél a táskában 1 pár munkavédelmi szandált, 1 mikulás csomagot, 1 csomag szaloncukrot és 1 pólót találtak. Megkérték Önt, mondja el, miért akadályozta az ellenőrzést. A meghallgatásról jegyzőkönyv készült, mely jelen felmondás elválaszthatatlan melléklete. Kérdésre ön elismerte, hogy nem mondott igazat, ugyanis Önnél volt a belépőkártyája, valótlanul állította azt, hogy azért kellett gyorsan visszamennie. Elmondása szerint megijedt, mert a táskájában a szennyes ruhái az üzemanyagcsövek csomagolásához használt, számmal ellátott zacskókban (zsákokban) voltak. A területen korábban is voltak lopások, alkatrészek tűntek el. Elmondása szerint attól félt, azt fogják gondolni, hogy az zacskókat a korábban eltűnt alkatrészekhez viszi ki, ezért nem engedte a táska átvizsgálását. Visszament a területre és kitette a zacskókat. A fentiek alapján megállapítható, hogy Ön megszegte együttműködési kötelezettségét és nem tett eleget a munkáltató belső szabályaiban foglaltaknak. Ön munkáltatói ellenőrzést megakadályozta, valótlan dolgot állított. Az Ön kötelezettségszegő magatartása a munkáltató oldalán bizalomvesztést eredményezett.”

[4] A felperes a törvényes határidőn belül keresetlevelet terjesztett elő, amelyben 1.741.186 forint végkielégítés törvényes mértékű késedelmi kamata, valamint a jogellenes megszüntetéssel okozott kárának, illetve vagylagosan 50 nap felmondási időre járó 1.450.989 forint távolléti díjának a megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A perfelvétel során kereseti kérelmét módosította és 953.950 forint végkielégítés, valamint 806.105 forint, 50 nap felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A felperes előterjesztette a jogi képviselével összefüggésben felmerült perköltség iránti igényét is. Álláspontja szerint a felmondás indokolása nem világos, illetve az hiányos, nyilatkozata szerint a felmondásban közölt tényállás valós, azonban az indokolás nem okszerű. Kifejtette, hogy bizalomvesztés csak súlyos kötelezettségszegés esetén vezethet a munkaviszony jogszerű megszüntetéséhez. A 2020. december 3-án történtek nem tekinthetőek az együttműködési kötelezettség megszegésének, a munkáltatói ellenőrzés megakadályozásának, hiszen az végül megvalósult.

[5] Az alperes írásbeli ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Kifejtette, hogy a felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szegte meg, tekintve, hogy az Mt. 52. §-ban foglaltak szerint a munkatársakkal való együttműködési kötelezettség, illetve a munkakör ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás a munkavállaló alapvető kötelezettsége között van rögzítve. A felperes magatartásával megszegte az alperes szabályzatában foglaltakat; az ellenőrzést megtagadva, kijátszva és valótlan dolgot állítva visszament a gyárba, majd 14 perc elteltével újra jelentkezett a kiléptetésre. A felmondás egyértelműen tartalmazza, hogy milyen kötelezettségszegést követett el a felperes, melyek alkalmasak arra, hogy a munkáltató oldalán bizalomvesztést eredményezzenek.

[6] Az elsőfokú bíróság az Jelen ügy száma számú ítéletével a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg alperesnek 15 napon belül 159.609 forint perköltséget. Az elsőfokú bíróság megállapította továbbá, hogy az eljárás során felmerült 191.530 forint eljárási illeték és az 5.200 forint állam által előlegezett költség az állam terhén marad.

[7] Az elsőfokú ítélet indokolásában foglaltak szerint az elsőfokú bíróság a keresetről a munka törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (1) és (2) bekezdése, az 52. § d) pontja, a 64. § (1) bekezdés b) pontja, a 65. § (1) bekezdése, valamint a 66. § (1) és (2) bekezdése, továbbá a 77. § (1) bekezdés a) pontja, a 77. § (3) bekezdés b) pontja és a 82. § (1), (2) és (4) bekezdése alapján határozott.

[8] Az elsőfokú bíróság figyelemmel volt az alperes közlekedési szabályzatára, amely tartalmazza, hogy a kiléptetésnél minden személy köteles – felszólítás nélkül – a gyár igazolványával áthaladni a forgóvillás kapun és csomagját betekintéssel történő ellenőrzésre bemutatni. A szabályzat szerint kiléptetéskor vagyonvédelmi okokból a táskák, hátizsákok ellenőrzésére betekintéssel kerül sor, míg csomagátvizsgálás akkor végezhető, ha alapos gyanú merül fel azzal kapcsolatban, hogy a kilépő személy jogosulatlanul kíván Alperes1 vagyontárgyat a gyár területéről kivinni.

[9] A felperes kereseti kérelme alapján az elsőfokú bíróság elsődlegesen vizsgálta, hogy a felmondás indokolása a világosság követelményének megfelel-e az MK 95. számú állásfoglalásban foglaltak figyelembevételével, és ennek eredményeként megállapította, hogy az alperes részletesen levezette az ok-okozati összefüggést a felmondást megalapozó tények és a munkáltató azon döntése vonatkozásában, amelynek alapján a felperes munkaviszonyát meg kívánta szüntetni. Az elsőfokú bíróság ezért a felmondás hiányosságára vonatkozó felperesi érvelést nem fogadta el.

[10] Az elsőfokú ítélet indokolásában foglaltak szerint a felperes a felmondásban rögzített cselekményt elismerte, illetve azt kamerafelvétel is alátámasztja. Mindezek alapján, illetve a tanúvallomásokra figyelemmel az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes kötelezettségzegést követett el, amikor az általa nem vitatottan ismert munkáltatói szabályzat ellenére a portaszolgáltatón való együttműködést megtagadta és általa szintén nem vitatottan, valótlan tényt állított. Mindezek alapján arra vont következtetést az elsőfokú bíróság, hogy a felmondásban foglalt tény valós.

[11] Az elsőfokú bíróság a felmondás okszerűségének vizsgálata során a bizalomvesztés tekintetében akként foglalt állást, hogy bizalomvesztést idézhet elő a munkáltatónál irányadó magatartási vagy etikai szabályzat megszegése, azaz a felperesi érveléssel ellentétben nem kizárólag a munkaviszonyon kívüli magatartás alapozhatja meg a bizalomvesztést. Az általános megítélés alapján az együttműködés megtagadása és a valótlan tény állítása megalapozhat munkáltatói bizalomvesztést. Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy a bírói gyakorlat alapján a belső utasítás rendelkezéseinek megszegése rendkívüli felmondáshoz is alapul szolgálhat (BH2003. 263). Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felmondásban foglaltak okkal alapozzák meg az alperesnél a bizalomvesztést és az intézkedés súlya arányban van az elkövetett cselekmény súlyával. Az elsőfokú bíróság kifejtette továbbá, hogy

a felperes azon hivatkozása, miszerint viselkedése nem ok nélküli, nem szolgálhat kimentésül az ellenőrzés megtagadása körében, és a felperes által állított fáradtság sem lehet alapja a felmondásba foglalt felperesi magatartásnak.

[12] Mivel az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felmondás indokolása a világosság, a valóság és az okszerűség követelményének megfelelő, a felmondás jogszerű és ezért a keresetet elutasította.

[13] A felperes a törvényes határidőn belül fellebbezéssel élt, amelyben kérte, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet megváltoztatásával keresetének adjon helyt. A felperes előterjesztette továbbá első- és másodfokú perköltség iránti igényét is az alperessel szemben.

[14] A fellebbezésben foglaltak szerint az elsőfokú ítélet sérti az Mt. 64. § (2) bekezdését. Tévesen rögzíti továbbá az elsőfokú ítélet, hogy a kötelezettségszegés elkövetelését vitatta. Hangsúlyozta, hogy kereseti kérelmét arra tekintettel terjesztette elő, hogy az általa nem vitatott kötelezettségszegés és az alperesnek a munkaviszony megszüntetését eredményező intézkedése egymással nem áll arányban, mivel kötelezettségszegése egyszeri volt, 8 éves problémamentes munkaviszony előzte meg, illetve a kötelezettségszegő magatartása nem volt indok és ok nélküli. Az együttműködési kötelezettség megsértése vonatkozásában az Mt. 6. § (2) bekezdésének rendelkezésére figyelemmel hivatkozott arra, hogy az alperes az indokolásban nem jelölte meg, hogy magatartásával milyen munkáltatói jogos érdeket sértett. Az elsőfokú bíróság ezt a hiányosságot elmulasztotta értékelni, így az elsőfokú ítélet azon megállapítása, miszerint a felmondás indokolása nem hiányos, az Mt. 6. § (2) bekezdését sértő jogkövetkeztetés. Állította, hogy nincs olyan jogos alperesi érdek, ami sérült volna, a munkaviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói intézkedés pedig nem alapítható feltételezésekre. Álláspontja szerint a felmondásban meghatározott körülményekből nem lehet megalapozott következtetést levonni arra, hogy miért rendült meg az alperes bizalma, különösen annak tükrében, hogy kizárólag az ő indokolását alátámasztó bizonyítékok állnak a rendelkezésre. Indokolásának, védekezésének valóságtartalmát a megtalált zacskók is alátámasztják. Hangsúlyozta, hogy a félbehagyott ellenőrzést követően a második kiléptetésnél folytatódott az ellenőrzése, illetve az be is fejeződött, a két esemény között az alperes nem talált terhelő bizonyítékot, amely az általa a magatartásának indokaként megjelölt okot felülírta volna. Ezen túlmenően a belső szabályzat megszegésére való utalás – a konkrét rendelkezés megjelölése nélkül – általános megfogalmazás, ezért a felmondás indoka nem világos. A bírói gyakorlatra (a Kúria Mfv.I.10.186/2019/9., Mfv.10.022/2021/3., illetve az Mfv.I.10.491/2002. számú döntései) hivatkozva kifejtette, hogy több kötelezettségszegés alapozhat meg bizalomvesztésen alapuló felmondást, az ő esetében azonban csupán egy – kisebb súlyú – kötelezettségszegésről van szó. Hangsúlyozta, hogy a tényállás teljes feltárása után kizárólag az állapítható meg, hogy magatartásának oka a szennyeszacskókban tárolt saját ruhájának elrejtése volt, amelyet az alperes nem tiltott és nem is szankcionált. Mindezek alapján a bizalomvesztés az alperes oldalán objektíve nem valósulhatott meg; nincsenek meg az ahhoz vezető folyamat stádiumaként értékelhető korábbi figyelmeztetések. A felperes fenntartotta azon álláspontját, hogy magatartása és az alperes intézkedése egymással nem áll arányban, az alperes eltúlzott jogkövetkezményt alkalmazott.

[15] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását, valamint a felperes másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte a jogtanácsosi munkadíj tekintetében. Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet megalapozott és jogszerű.

[16] Az alperes a fellebbezésben foglaltakkal szemben állította, hogy az alperesi felmondás világos, mert megjelöli a konkrét tényeket és körülményeket, továbbá a felmondás indokolása valós, mert az abban foglaltak ténylegesen megtörténtek. Ezen túlmenően a felmondás okszerű is, mivel a munkaviszony fenntartásához szükséges bizalom megrendítésére objektíve alkalmas, ha a munkavállaló a vagyoni védelmi célokat szolgáló portai ellenőrzést megtagadja és a megtagadás okaként valótlan tényről állít, amelyet később maga is beismer. Kifejtette, hogy ugyan a táskája tartalma a felperes kötelezettségszegő magatartása miatt nem ismert, a felperes által később magyarázatként előadott állítások szintén bizalomvesztést alapoznak meg, hiszen a felperes beismerte azt is, hogy egyébként a munkáltató tulajdonában álló dolgot használt sajátjaként és kísérelt meg kivinni a gyár területéről. Hangsúlyozta, hogy az Mt. 6. § (2) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettség a bizalmi jellegű kötelezettségekben, így a munkaviszonyban különös jelentőséggel bír, illetve az szoros kapcsolatban áll a jóhiszeműség és a tisztesség elvével is. Ezért a felperes terhére értékelendő az a körülmény is, hogy az objektíve kötelezettségszegő magatartását valótlan tények állításával igyekezett kimenteni. Az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontja alapján a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani, a bizalomvesztést pedig a perbeli esetben két körülmény (ellenőrzés megakadályozása és ennek kimentése érdekében a belépőkártyára vonatkozó hamis állítás) együttesen okozta, amelyek egyike már önmagában is alkalmas lenne a bizalomvesztés megállapítására, illetőleg azonnali hatályú felmondás indokaként is szolgálhat. Ezt követően pedig a felperes további körülményként ismerte el, hogy kifejezett munkáltatói engedély nélkül kísérelt meg munkáltatói tulajdont kivinni a gyárból, amely önmagában is bizalomvesztést alapozhatna meg.

[17] Az alperes a fellebbezésben foglaltakkal szemben kifejtette, hogy az EBH2004.1055. számú döntés szerint bizalomvesztést előidézhethet a munkáltatónál irányadó magatartási szabályzat megsértése is. Nem helytálló a fellebbezésben foglalt azon álláspont, hogy az alperesi szankció aránytalan volt, hiszen több ok idézte elő a bizalomvesztést és az azonnali hatályú felmondás alapjául is szolgálhatna. Álláspontja szerint a felperes megalapozatlanul jutott arra a következtetésre, hogy a kötelezettségszegő magatartása körében felhozott indok helyes voltát az alperes nem vitatta. Az Mt. 6. § (2) bekezdése tekintetében megjegyezte, hogy a munkáltató jogos érdeke, hogy adott esetben ellenőrizze a munkavállalókat a portai kiléptetésnél. Az erre vonatkozó szabályzatot a felperes ismerte, azonban a vagyoni védelmi célokat szolgáló portai ellenőrzést megtagadta, ezáltal pedig egyértelműen sérült a munkáltató jogos érdeke. A perben kifejtette, hogy a felperesi kötelezettségszegések miatt eredményezhetnek bizalomvesztést, emellett azonban a felmondás is egyértelműen utal arra, hogy az abban felsorolt körülmények és kötelezettségszegések következtében rendült meg a munkáltató bizalma, ezért a fellebbezés azon hivatkozása, hogy nem jelölte meg a bizalomvesztést megalapozó körülményeket, alaptalan, illetve a felmondás nem hiányos. Az alperesi szabályzat konkrét megjelölésének hiánya tekintetében állította, hogy a felperes és jogi képviselője az elsőfokú eljárásban nyilatkozott arról, hogy a beléptetési szabályzatot, illetve annak tartalmát nem vitatják. Ezen túlmenően nem szükséges sem folyamat, sem megelőző figyelmeztetés ahhoz, hogy egy vagy több kötelezettségszegés alapján a munkáltató bizalma megrendüljön.

[18] A felperes fellebbezése nem megalapozott.

[19] A másodfokú bíróság rögzíti, hogy a 2016.évi CXXX. tv. (továbbiakban: Pp.) 376. § (1) bekezdése szerint a fellebbezést tárgyaláson bírálta el, továbbá megállapította, hogy a Pp. 379. §-ában, illetve a 380. §-ában írt kötelező hatályon kívül helyezési ok a perbeli esetben nem merült fel. Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást a Pp. 279. § (1) bekezdésének alkalmazásával a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján helyesen állapította meg, továbbá az irányadó anyagi jogi jogszabályok helyes alkalmazásával megalapozott és jogszerű döntést hozott.

[20] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság jogi és ténybeli indokaival teljeskörűen egyetértett, a fellebbezésben foglaltakra figyelemmel a következőket emeli ki.

[21] A fellebbezésben foglaltakkal szemben a felmondás indokolása megfelel az Mt. 64. § (2) bekezdésében foglaltaknak, mivel az indokolás világos, illetőleg annak valóságát és okszerűségét az alperes a perben bizonyította. A felmondás indokolásának világossága tekintetében a másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a felmondásban az alperes megjelölte azokat a konkrét felperesi magatartásokat, amelyekre a munkaviszony megszüntetését alapította. A felmondás indokolásának világosságához nem szükséges annak megjelölése, hogy a munkavállaló a felmondásban megjelölt magatartásával milyen munkáltatói jogos érdeket sértett, ezért nem alapos azon felperesi hivatkozás, miszerint a felmondás indokolása hiányos. Ugyancsak nem érinti a felmondás indokolásának világosságát, hogy abban a felperes által is elismerten ismert alperesi szabályzat megszegett rendelkezése nem került konkrétan feltüntetésre.

[22] A felmondási indok valósága tekintetében a másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a felperes elismerte mind az alperesi meghallgatása során, mind a peres eljárásban, hogy 2021. december 3-án a munkahelyéről történő kiléptetésekor a csomagellenőrzését megakadályozta, és ezen kötelezettségszegés kimentése érdekében valótlan tényállítást tett. Az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást a tekintetben is, hogy a felperes ezen magatartásaival egyrészt megsértette az Mt. 6.§ (2) bekezdése alapján őt terhelő együttműködési kötelezettséget, másrészt az Mt. 52.§ (1) bekezdése szerinti, a munkaköre ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás tanúsításának kötelezettségét.

[23] Az alperesi felmondásban megjelölt és az alperes bizalomvesztését eredményező felperesi magatartás az Mt. 66. § (2) bekezdésének megfelelő, munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásának minősülő felmondási ok. A felmondás okszerűsége körében rögzíthető, hogy a bírói gyakorlat az együttműködési kötelezettség megsértését a bizalomvesztésen alapuló felmondás jogszerű indokaként ismeri el.

[24] A felperes hivatkozása nem helytálló a tekintetben sem, hogy a munkáltató bizalomvesztéséhez csak több munkavállalói kötelezettségszegés vezethet. A másodfokú bíróság a fellebbezésben felhívott eseti döntések figyelembevételével hozott ítéletet, azonban álláspontja szerint az abban foglaltak a fellebbezés megalapozatlanságát támasztják alá. Az eseti döntésben foglaltakat a másodfokú bíróság akként értelmezi, hogy a felmondásban megjelölt magatartások, amelyek egyben munkavállalói kötelezettségszegésnek is minősülnek, objektíve alkalmasak arra, hogy az alapján az alperesnél a felperes irányába a

bizalomvesztés bekövetkezzon, amely indokkal a felperes munkaviszonya felmondással megszüntethető. A másodfokú bíróság kiemeli továbbá, hogy a felperes sem az alperes előtti eljárásban, sem a perben elfogadható indokát nem adta annak, hogy a 2021. december 3-ai kiléptetésekor a táskaellenőrzésnek miért nem vetette alá magát.

[25] A fent részletezettek szerint a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet – annak helyes indokai alapján – a Pp. 383. § (2) bekezdése és a 386. § (4) bekezdése alapján helybenhagyta.

[26] A pereszes felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a Pp. 83. § (1) bekezdése, a 95. § (1) bekezdése, a 102. § (6) bekezdése és az 525. § (1), (3) bekezdése értelmében az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdése és a 46. § (1) bekezdése szerint az 1.760.055 forint fellebbezési érték alapján számított 140.804 forint feljegyzett fellebbezési illeték az állam terhén marad.

[27] A másodfokú bíróság a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a fellebbezési eljárásban is pereszes felperest az alperes jogi képviselével összefüggésben felmerült jogtanácsosi munkadíj megfizetésére, amelynek összegét a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 4. § (1) bekezdése alapján 44.000 forintban állapította meg.

[28] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (1) bekezdésében foglaltak szerint nincs helye fellebbezésnek.

Győr, 2022. november 15.

Dr. Bartus Erika sk.

Dr. Barna Sára sk.

Dr. Lezsák József sk.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró