



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.061/2021/7-II.

A felperesek:

I.rendű felperes neve (címe) I. rendű felperes

II.rendű felperes neve (címe) II. rendű felperes

A felperesek meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Deák György egyéni ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Kulcsár Ügyvédi Iroda – ügyintéző: dr. Kulcsár László ügyvéd (címe)

A per tárgya:

munkaviszony jogellenes megszüntetése, távolléti díj megfizetése

Az elsőfokú bíróság neve és a megfellebbezett határozatának a száma:

Gyulai Törvényszék – 7.M.70.154/2020/25/I.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

felperesek – 7.M.70.154/2020/26.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felpereseknek személyenként 660 128 (hatszázhatvanezer-százhuszonnyolc) forint felmondási időre járó összeget és 584 254 (ötszáznyolcvannégyezer-kettőszázötvennégy) forint végkielégítést, továbbá 76 700 (hetvenhatezer-hétszáz) forint elsőfokú perköltséget.

A felperesek perköltség fizetésére kötelezését mellőzi.

Kötelezi az alperest, hogy az állami adóhatóság külön felhívására fizessen meg az államnak 143 762 (száznegyvenháromezer-hétszázhatvankettő) forint elsőfokú eljárási illetéket és 8784 (nyolcezer-hétszáznyolcvannégy) forint állam által előlegezett költséget, továbbá 199 104 (százkilencvenkilencezer-száznégy) forint másodfokú eljárási illetéket.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felpereseknek külön-külön 39 500 – 39 500 (harminckilencezer-ötszáz – harminckilencezer-ötszáz) forint másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperesek 2012 óta álltak az alperes alkalmazásában keverő- és szárítóüzemi dolgozó munkakörben. A perbeli időszakban alpbérük 1235 forint/óra volt.

[2] A sertéságazatot megbízás alapján (állatorvos neve) állatorvos vezette, az ide tartozó keverőüzemnek 2018 októberétől (tanú 1 neve) lett a vezetője. E vezetőváltást követően az egymással baráti viszonyban lévő és zömmel egy műszakban dolgozó felperesek munkakapcsolata a keverőüzem többi dolgozóinak nagy részével megromlott.

[3] Az alperes 2020. október 27-én kezdeményezte a felperesek munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését, annak el nem fogadása esetére kilátásba helyezve az azonnali hatályú felmondást. A munkaviszony megszüntetésére irányuló ajánlatot

a felperesek elutasították, egyidejűleg kérték, a munkáltató szembesítse őket a munkatársakkal annak érdekében, hogy személyesen hallják tőlük a kifogásokat.

[4] Az alperes 2020. október 28-án összehívta a munkatársakat és a sertéságazat megbízott vezetője eldöntendő kérdésként feltette számukra, hogy hajlandók-e a felperesekkel a továbbiakban együtt dolgozni. A kérdésre 7 munkatárs, a keverőüzem vezetője és a sertéságazat vezetője „nem-mel” válaszolt, 3 munkatárs pedig „igennel”.

[5] E nap folyamán a későbbiekben a keverőüzem vezetője a nemleges választ adó munkatársak által a véleménynyilvánításuk indokaként előadottakat – diktálásuk alapján – írásba foglalta és a nyilatkozatokat a munkatársakkal aláíratatta. Ezeket a dokumentumokat azonban nem tárták a felperesek elé.

[6] Az alperes a 2020. október 28-án kelt azonnali hatályú felmondásokkal megszüntette a felperesek munkaviszonyát. Döntését mindkét esetben a következőkkel indokolta: „Munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetését az a körülmény tette szükségessé, hogy

– munkatársakkal való összeférhetetlenség

– bizalomvesztés”.

[7] A munkáltató a munkaviszony megszüntetéséről szóló okiratokat megkísérelte a felperesek részére átadni, ők azonban az átvételtől elzárkóztak. Végül azok postai küldeményként kerültek 2020. november 2-án kézbesítésre számukra.

A kereset és az ellenkérelem

[8] A felperesek módosított kereseteikben fejenként 660 128 forint 50 nap felmondási időre járó összeg és 2 havi távolléti díjnak megfelelő 584 254 forint végkielégítés megfizetésére kérték kötelezni az alperest. Fejenként 50 000 forint + áfa összegű ügyvédi munkadíjból és 10 000 forint + áfa összegű költségátalányból álló perköltségigényt is előterjesztettek.

[9] Arra hivatkoztak, hogy a számukra kiadott azonnali hatályú felmondások jogellenesek, mert az alperes nem tett eleget indokolási kötelezettségének. Rámutattak, az alperes ugyan hivatkozik összeférhetetlenségre és bizalomvesztésre, azonban nem fejt ki, ezek miben nyilvánultak meg. Következésképpen a felmondás indoka nem világos, ez pedig nem teszi lehetővé, hogy az elbocsátások valódi okát megtudják, és azzal szemben védekezhessenek. Utaltak arra is, amennyiben a munkáltató a magatartásokat korábban már külön írásbeli figyelmeztetéssel értékelte, azokra az azonnali hatályú felmondás indokaként nem, csupán a magatartás súlyát alátámasztandóan hivatkozhat.

[10] Az alperes ellenkérelme a felperesek keresetének elutasítására irányult. Ugyancsak felperesenként 50 000 forint + áfa összegű munkadíjban és 10 000 forint + áfa összegű költségátalányban megnyilvánuló perköltséget igényelt. Állította, az azonnali hatályú felmondások indokolása összefoglaló jellegű, arra utal, hogy a felperesek munkatársakkal kialakított viszonya összeférhetetlen volt, mindez a munkáltató bizalomvesztésére vezetett. Hangsúlyozta, a munkáltatói intézkedés alapja egy folyamat volt.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[11] A Gyulai Törvényszék a 7.M.70.154/2020/25/1. számú ítéletével a felperesek kereseteit elutasította. Kötelezte a felpereseket fejenként 76 200 forint perköltség alperes részére történő megfizetésére. Megállapította, hogy a feljegyzett 143 762 forint eljárási illeték és a 8784 forint költség az állam terhén marad.

[12] Álláspontja szerint a közvetlen előzmény ismeretében az azonnali hatályú felmondások indokolását világosnak kell tekinteni, mert különösen a 2018. október 27-én és 28-án történt eseményekből az azokon jelenlévő felpereseknek tudnia kellett, hogy mik azok a részletes körülmények, amelyek az azonnali hatályú felmondás indokolásában összefoglalóan összeférhetlenségként kerültek feltüntetésre, és amelyek – a munkáltató vizsgálatkor szóban kifejtettek szerint – a munkáltató bizalomvesztését előidézték.

[13] Rámutatott, a munkáltató vitatott döntésére a felperesek folyamatos magatartása vezetett. Egyrészt ez okból, másrészt pedig azért tekintette a 15 napos szubjektív határidőt megtartottnak, mert a döntés megalapozásához szükséges vizsgálat a munkatársak 2018. október 28-án történt nyilatkozatásával zárult.

[14] Az azonnali hatályú felmondás indokolásának valóságát és okszerűségét az egyenként részletesen értékelt tanúvallomások és a becsatolt összeférhetlenségi nyilatkozatok alapján látta bizonyítottnak. Hangsúlyozta, a felperesek magatartását azért értékeli súlyosnak, mert azok sértették az Alaptörvény II. cikkében foglalt emberi méltósághoz, XVII. cikkében foglalt méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételekhez fűződő jogot, továbbá az Mt. 9. § (1) bekezdése folytán a Ptk. 2:42. § (2) bekezdésében foglalt emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat védő szabályt. Az előbbiek mellett az Mt. 52. § (1) bekezdés d) és e) pontjában megfogalmazott, a bizalomnak megfelelő magatartás tanúsítására és a munkatársakkal való együttműködésre vonatkozó kötelezettségeket is megsértettnek tekintette.

[15] Mindezek miatt megítélése szerint az alperes az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján jogszerűen élt az azonnali hatályú felmondással.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[16] Az ítélet ellen a felperesek terjesztettek elő fellebbezést az elsőfokú ítélet megváltoztatását és az alperes keresetük szerinti marasztalását kérve.

[17] Fenntartották azt az álláspontjukat, hogy az alperes nem tett eleget az indokolási kötelezettségének. Hangsúlyozták, a sérelmezett intézkedésekben nincs hivatkozás sem az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjára, sem annak b) pontjára, illetve a konkrét kötelezettségzegés nincs nevesítve.

[18] Sérelmezték, hogy az alperes a munkaviszony megszüntetésének okaként csupán az összeférhetetlenségre és a bizalomvesztésre utalt, nem közölte azonban, hogy az összeférhetetlenség a munkavállaló kivel szemben és milyen magatartásában nyilvánult meg, illetve milyen feladat nem megfelelő ellátása vezetett a munkáltatói bizalom elvesztéséhez.

[19] Állították, az alperes bírói kérdésre előadta, a bizalomvesztést összeférhetetlenségként értelmezi, azaz ugyanazon okot két fogalommal jelölt meg.

[20] Hiányolták, hogy a munkáltatói döntés azt sem tartalmazta, milyen adatok alapján határozta meg az alperes a döntését. Hangsúlyozták, az alperes nem rendelt el vizsgálatot, tanúkat nem hallgatott meg, az eljárás eredményét nem közölte a felperesekkel és arra észrevételt nem tehettek.

[21] A tanúkihallgatásokkal bizonyítottak látták, hogy az alperes által hivatkozott munkavállalói nyilatkozatok utólag készültek, azokat a keverőüzem vezetője írta le és íratta alá a munkavállalókkal. E körben kifogásolták, hogy a munkatársaknak nem volt alkalmuk előadni a véleményüket, a feltett kérdésekre csak igennel és nemmel válaszolhattak. Az előbbiektől miatt nem látták bizonyítottak azt az elsőfokú ítéletben rögzített tény, miszerint a meghallgatásuk egy követhető és dokumentálható eljárás keretében folyt és tudomást szerezhetek a tanúk előadásáról.

[22] Az ítélet indokolását azért is látták iratellenesnek, mert az az azonnali hatályú felmondás alapjaként az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontját jelölte meg, az alperes azonban a b) pontra hivatkozott a perfelvétel keretében. Érvelésük szerint a munkáltatói intézkedés alapjául szolgáló okokat a bíróság egészen másban jelölte meg, mint amiben maga az alperes szóbeli előadásában. Megjegyezték, az elsőfokú ítélet indokolásában szereplő okok sem felelnek meg az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjának.

[23] Rámutattak, a bíróság iratellenes következtetéseket vont le az általa meghallgatott tanúk vallomásából is. A tanúvallomások értékelésénél ugyanis nem vette figyelembe az alábbiakat:

- A felperesek munkavégzésével semmilyen probléma nem volt az elbocsátást megelőző egy évig, a keverőüzemben történt vezetőváltásig.
- A munkáltatói jogkör gyakorlója nem beszélt a munkavállalókkal, a munkavállalói panaszokat (tanú 1 neve) és (tanú 2 neve) mondták el neki, de csak általánosságban, a konkrét ügyek megjelölése nélkül.

- A 2020. október 28-án tartott szavazáson nem ismertették a dolgozókkal, hogy milyen indokok alapján tartanak szavazást.

- (tanú 3 neve) tanú bírósági tanúvallomása nem egyezik az írásbeli nyilatkozatával.

[24] A világosság követelményének hiányával kapcsolatos álláspontjuk alátámasztásául több bírósági döntésre hivatkoztak (MD.II.253., Mfv.I.10.185/2013/14., MD.II.261., Mfv.E.10.646/2015., MD.II.275., Mfv.I.10.623/1998., MD.II.262., Mfv.I.10.194/2016/7., BH2004. 203., BH2004. 251., BH2005. 330., EBH2006. 1440., Mfv.I.10.021/2004., BH2005. 225., BH2007.311., Mfv.I.10.722/2016/4.), illetve utaltak a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalására.

[25] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Perköltségigényt is előterjesztett.

[26] Vitatta, hogy ne tett volna eleget indokolási kötelezettségének. Érvelése szerint ugyanis az ügy előzményei alátámasztják, hogy a felperesek részéről világos és értelmezhető volt az összefoglalóan a munkatársakkal való összeférhetlenségként nevesített felmondási ok és ennek összefoglalva bizalomvesztésként nevesített következménye.

[27] Rámutatott, a bírói gyakorlat egységes abban, hogy a felmondás indokának a megjelölése összefoglalóan is történhet. E körben utalt a Legfelsőbb Bíróság MK 95 számú állásfoglalására, az Mfv.11.020/2011. számú elvi döntésére, valamint a szakirodalomra.

[28] Állította, a felperesek előadásával szemben a szükséges vizsgálatot elvégezte, amelyről a perben a teljes írásbeli dokumentációt csatolta.

[29] Hangsúlyozta, a tanúvallomások bizonyították a felperesek összeférhetetlen magatartását.

[30] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az összeférhetlenségként összefoglalt felperesi magatartások súlyosan sértették munkatársaikat és az Mt. 52. § (1) bekezdés d) és e) pontjában írt elvárásokat, azaz a munkáltató bizalmának megfelelő magatartás tanúsítására és az együttműködésre vonatkozó kötelezettségüket.

[31] Kiemelte, soha nem állított olyat, hogy az összeférhetlenség megegyezik a bizalomvesztés fogalmával, viszont tény, hogy összefüggenek és összekapcsolódnak. Az előbbiekkal kapcsolatban hangsúlyozta, az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontja az együttműködésre, a d) pont pedig a munkakör ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás tanúsítására ír elő kötelezettséget, a Szervezeti és Működési Szabályzat, valamint a kollektív szerződés pedig hasonló rendelkezéseket tartalmaz, amelyek a jogszabályhelyekre és szabályzatokra utalással megjelennek a felperesek munkaszerződésében is.

[32] Az Mfv.E.10.590/2005. számú döntésre utalással hangsúlyozta, a munkavállaló alkalmasságának körében kell értékelni a munkavállaló munkatársaival kialakított viszonyát, a velük történő együttműködésre való képességét.

[33] Annak alátámasztására, hogy az azonnali hatályú felmondást az összeférhetetlenség és a bizalomvesztés megalapozza, eseti döntéseket jelölt meg, illetve szakirodalomra utalt (Mfv.I.10.383/2019/9., Mfv.10.542/2014/6., Mfv.I.10.237/2010., Mfv.II.10.210/2015/7., Mfv.I.10.770/2000., EH2004/1055., Mfv.I.10.494/1999., Mfv.E.10.552/2002., Mfv.I.10.418/2017., Mfv.I.10.383/2019/9., Mfv.I.10.542/2014/6., 1055.EH., Mfv.I.10.418/2017., Mfv.I.10.457/2015/4., Mfv.I.10.770/2000., EH2004/1055.).

[34] Ugyancsak a bírói gyakorlatból hozott példákkal igyekezett alátámasztani, hogy a bizalomvesztéshez nem csak egyszeri esemény, hanem folyamat is vezethet (Kúria Mfv.10.343/2014., Mfv.10.210/2015/7.).

[35] **Az ítéltábla döntése és annak indokai**

[36] A felperesek fellebbezése alapos.

[37] Az ítéltábla – az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülmény fennálltának hiányában – felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján az erre irányuló fellebbezésre és fellebbezési ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta, figyelemmel arra, hogy ilyen korlátnak minősülnek a 370. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[38] Az elsőfokú bíróság ítélete megalapozatlan, az annak indokolásában foglaltakkal az ítéltábla nem ért egyet. A fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemben foglaltakra figyelemmel az alábbiakat emeli ki.

[39] A felperesek fellebbezésükben lényegében az azonnali hatályú felmondás indokolása világosságának, valóságának, illetve okszerűségének ítéleti megállapítását kifogásolták. Ezen érvelésük értékelésekor az ítéltáblának az Mt. 64. § (2) bekezdésére kellett figyelemmel lennie, az mondja ki ugyanis, hogy a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie, illetve, hogy a megszüntető nyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja. Ahhoz tehát, hogy a felperesek kereseteivel támadott azonnali hatályú felmondások jogszerűnek minősüljenek, az alperesnek három feltétel, a világosság, a valóság és az okszerűség együttes fennálltát kellett bizonyítania, bármelyik hiánya a munkáltatói intézkedés jogellenességét eredményezi. E feltételek közül is az ítéltábla elsőként a világosság követelményének megtartását vizsgálta.

[40] A 64. § (2) bekezdésének azon megfogalmazásából, hogy a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie, az is következik – azt együtt értékelve a 22. § (3) bekezdésből fakadó írásbeliség követelményével –, hogy a munkáltatói intézkedés alapjául szolgáló oknak magából a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot tartalmazó dokumentumból kell kiderülnie. Ennek a megkerülhetetlen, garanciális jellegű

szabálynak a fontosságát az adja, hogy ez biztosítja, a perben már ne legyenek bővíthetők a felmondási okok, ne kerülhessen sor olyan okok bizonyítására, amelyek a felmondásból nem derülnek ki.

[41] E körben rámutat az ítéltábla, hogy a perbeli, azonnali hatályú felmondásokban rögzített indokolás, nevezetesen a „munkatársakkal való összeférhetetlenség, bizalomvesztés” nem felel meg a világosság követelménynek. A felmondás ugyanis – a felperesek helyes hivatkozása szerint – abban az esetben fejezi ki világosan a felmondás okát, ha abban a munkáltató megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre intézkedését alapította. Ehhez képest nem világos az az indokolás, amely nem öleli fel azokat a tényeket és körülményeket, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség, és így a munkavállalónak nem nyújt lehetőséget sem azok ellenőrzésére, sem a munkaügyi jogvitára való felkészülésre. Ilyen megítélés alá esik különösen a tartalmatlan, közhelyszerű indokolás (MK. 95 számú állásfoglalás). A hosszabb ideje egységes bírói gyakorlat szerint tehát az összefoglalóan megjelölt világos indokolás követelményének az a felmondás felel meg, amelyből megállapíthatók mindazok a tények és körülmények, amelyekre a munkáltató a jognyilatkozatát alapítja (BH2004. 203.).

[42] Az előbbieik alapján helyesen utalt ugyan az alperes arra, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat indokolása összefoglalóan is tartalmazhatja az okokat, azonban ennek az összefoglaló megjelölésnek is olyannak kell lennie, amely az intézkedés alapjául szolgáló konkrét tényeket és körülményeket felöleli. Ennek hiányában az indokolás tartalmatlannak, közhelyszerűnek tekintendő, márpedig az alperes intézkedésének indokolása nem tartalmazza összefoglalóan sem azokat a tényeket és körülményeket, amelyek az egyébként kellő tartalommal nem bíró összeférhetetlenséghez, bizalomvesztéshez vezettek.

[43] Az előbbieknek nem mondanak ellent az alperes fellebbezésében felsorolt eseti döntések sem.

Az azokban rögzített tényállásokból kitűnően ugyanis az adott ügyekben vizsgált, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatok minden esetben tartalmazták az összeférhetlenségre vagy bizalomvesztésre történő utaláson kívül mindazokat a tényeket, körülményeket, amelyek megalapozták a munkáltatói intézkedést. A vita tárgyát egyetlen esetben sem az képezte, az összeférhetlenség, illetve bizalomvesztés kifejezések pusztá használata megfelel-e a világosság követelményének, hanem az, hogy az ennek részletezéséül összefoglalóan előadott tények, illetve körülmények megfelelnek-e ennek az elvárásnak. A Kúria egyes döntéseinek tehát az a tömör összefoglalása, hogy az összeférhetetlen magatartás, illetve bizalomvesztés a munkaviszony megszüntetésének kellő indokául szolgál, nem jelenti azt, hogy az összeférhetlenségre vagy bizalomvesztésre vezető konkrét körülményeket, tényeket ne kellene legalább összefoglaló módon a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat indokolásában rögzíteni.

[44] Mindezeket értékelve az ítéltábla arra a következtetésre jutott, az elsőfokú bíróság tévesen tekintette a per tárgyát képező azonnali hatályú felmondások indokolását világosnak, ezért sürgősen folytatott le bizonyítást az alperes által kizárólag a perben előadott összeférhetetlen és ily módon állítása szerint bizalomvesztésre vezető, felpereseknek tulajdonított magatartások igazolására.

[45] Miután a fentiek szerint az azonnali hatályú felmondások nem feleltek meg az Mt. 64. § (2) bekezdésének első mondatában foglalt elvárásnak, azok jogellenesek. Munkaviszonyuk jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként a felperesek az Mt. 82. § (3) és (4) bekezdése alapján megalapozottan tartottak igényt végkielégítésre és felmondási időre járó távolléti díjra. E körben a felek között az összecszerűség nem volt vitás, ezért annak részletezését az ítéltábla mellőzi.

[46] Az előbbiekre figyelemmel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta.

[47] Az ítéltábla döntése folytán az alperes első- és másodfokon is pervesztes lett, ezért az ítéltábla mellőzte a felperesek elsőfokú ítélet szerinti perköltségben történő marasztalását és kötelezte az alperest a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a pernyertes felperesek első- és másodfokú eljárással felmerült perköltségének megfizetésére annak figyelembevételével, hogy a felperesek jogi képviselője áfa köteles. Az elsőfokú perköltség összegét a felperesek által költségjegyzék előterjesztése útján felszámított összegben állapította meg a Pp. 81. § (1) és (5) bekezdése értelmében, figyelemmel a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdésére. A másodfokú perköltséget a felperesek az előbbi IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontjára utalással számították fel, ezért azt az ítéltábla az 1 245 382 forint személyenkénti pertárgyértékből kiindulva az előbbi rendelkezés szerint meghatározott mértékben állapította meg áfa tartalommal növelve.

[48] Az első- és másodfokon is pervesztes alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése és 102. § (1) bekezdése alapján köteles az eljárási illetéket és az elsőfokú eljárás során felmerült, az állam által előlegezett költséget megfizetni. Az elsőfokú eljárási illeték mértékét az ítéltábla az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdése és 42. § (1) bekezdés a) pontja, a másodfokú eljárási illetéket pedig a 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése alapján állapította meg.

Szeged, 2022. február 8.

Dr. Szeghő Katalin s.k. Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.

Dr. Dobler László s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró