



Pécsi Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.I.30.048/2021/7. szám

A felperes:

felperes1 (cím1)

A felperes képviselője:

Név meghatalmazott hozzátartozó (cím2)

Az alperes:

alperes1 (cím3)

Az alperes képviselője:

ügyvéd1 (cím4.)

A fellebbezési kérelmet előterjesztő fél:

felperes részéről 22., alperes részéről 23. sorszám alatt

A per tárgya:

munkaviszony helyreállítása

Az elsőfokú bíróság:

Zalaegerszegi Törvényszék

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

11.M.70.129/2020/21. számú ítélet

Í t é l e t

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 15 napon belül 88.900 (nyolcvannyolcezer-kilencszáz) forint másodfokú eljárásban felmerült perköltséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2020. október 3. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesnél shop eladó munkakörben, 90 nap próbaidővel. A munkavégzésével kapcsolatban folyamatosan problémák merültek fel. 2020. október 28-án, a benzinkút reggeli átadásakor az átvevő Név1 telefonon tájékoztatta az ügyvezetőt arról, hogy a felperes ismét nem teljesítette a munkaköri kötelezettségeit, így nem takarított ki, a vitrineket nem töltötte fel, és a fagyasztott péksüteményeket nem sütötte meg; az átadáskori állapotról fényképfelvételeket is készített. Az ügyvezető a shopba visszatérő felperessel szóban közölte, majd 2020. október 30-i dátummal írásba foglaltan a próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felperes a 2020. november 9-én kelt válaszlevelében felhívta az ügyvezető figyelmét, hogy két nappal korábban tájékoztatta várandós állapotáról, ezért kérte a munkaviszonya helyreállítását. A 2020. november 13-án kelt levelében az alperes ügyvezetője adminisztrációs tévedésnek nevezte az október 30-i levelét, és azt kérte tárgytalannak tekinteni. Egyidejűleg külön levélben újabb felmondást közölt a felperessel szintén a próbaidő időtartama alatt azzal az indokolással, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. §-ának előírásait nem tartotta be, így azt, hogy köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, és a munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkaképes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni, amely előírásnak többször nem tett eleget.
- [2] A felperes keresetében annak megállapítását kérte, hogy a 2020. október 30. napján kelt felmondás az egyenlő bánásmód követelményét sérti, továbbá a 2020. november 13-án kelt felmondás rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősül, ezért mindkét intézkedés jogellenes, és jogkövetkezményként a munkaviszonya helyreállítását kérte. Vagylagosan a 2020. november 13-i intézkedés semmisségére hivatkozott részletezés nélkül. Másodlagosan a 2020. november 13-i munkaviszony-megszüntetés jogellenességét joggal való visszaélésre alapozta, és jogkövetkezményként szintén a jogviszony helyreállítását kérte. Előadása szerint azzal, hogy próbaidő hatálya alatt formálisan jogszerűen szüntette meg a munkaviszonyát az alperes, e jogát valójában rendeltetésellenesen gyakorolta, mivel az intézkedés indokolása valótlan és okszerűtlen volt.
- [3] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Előadása szerint a 2020. október 30-i felmondás irányadó, mert azt nem állt módjában érvényteleníteni, a későbbi levél téves tájékoztatáson alaput. A november 13-i felmondás pedig valójában nem indokolást, hanem csupán figyelemfelhívást tartalmazott.
- [4] Az elsőfokú bíróság a keresetet alaptalannak találta és elutasította. Ítéletének jogi indokolásában kifejtette, hogy a 2020. október 30-án kelt felmondást a munkáltató visszavonta az Mt. 65. § (5) bekezdése alapján a felperes várandós állapotára figyelemmel. A 2020. november 13-i felmondás viszont jogszerű volt, az az Mt. 7. §-a szerinti joggal való visszaélést nem valósított meg, mert a felmondásban felhozott indokok valósak és okszerűek voltak, a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény tükrében. A tanúvallomások alapján megállapította, hogy a felperes a munkavégzési kötelezettségeit megszegte: több ízben elkésett, szabálytalanul adta át a műszakot, a pénztárgépet nem „vette a nevére”, nem töltötte fel a polcokat, nem takarított ki; e tényeket fényképfelvételek is igazolták.
- [5] Az elsőfokú ítélettel szemben mindkét fél fellebbezést terjesztett elő.
- [6] A felperes fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a keresetének teljesítését, másodlagosan annak hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróságnak új

eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte. Hangsúlyozta, hogy a 2020. október 30-i és november 13-i felmondás nem két önálló munkáltatói intézkedés, hanem a munkaviszony jogellenes megszüntetése folyamatának a bizonyítékai. Véleménye szerint a munkaviszony 2020. október 30-i jogellenes megszüntetését nem lehet jogkövetkezmények nélkül hagyni, és a munkaviszonyt az ő hozzájárulása nélkül a munkáltató nem is állíthatta helyre. Emellett abban a hiszemben volt 2020. október 30-tól november 13-ig, hogy nem állt munkaviszonyban, ezért nem volt tőle elvárható, hogy munkavégzés céljából megjelenjen a munkahelyén. A meghallgatott tanúkat elfogultnak tartotta egyrészt a munkajogi alá-fölé rendeltségi helyzet okán, másrészt tanúl tanúnak az alperes ügyvezetőjével való hozzátartozói viszonya miatt. Utalt arra is, hogy a felmondás indokolásának hiányosságait a per során utóbb pótolta, pontosította a munkáltató, amely nem jogszerű.

- [7] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte azzal, hogy az elsőfokú bíróság által mellőzött bizonyítási indítványának teljesítését, tanú2 tanúkenti meghallgatását kérte (akinek a tanácsára tévesnek tekintette a 2020. október 30-i felmondást) arra a tényre, hogy a felmondás oka nem a felperes várandós volta volt.
- [8] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet indokolását kérte részben megváltoztatni és mellőzni azt a 11. pontban írt megállapítást, hogy a 2020. október 30-i felmondást visszavonta, valamint azt a 21. pontban írt megállapítást, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a várandósság tényének ismeretében vonta vissza a felmondást, és állította helyre a munkaviszonyt. Ehelyett kérte azt megállapítani, hogy a felperes munkaviszonya a 2020. október 30-án kelt felmondással a próbaidő alatt megszűnt, így a 2020. november 13-i felmondás joghatás nélküli volt. A felülbírálati jogkört a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés a, c) és d) pontjában jelölte meg. Hangsúlyozta, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója nem látta igazoltnak a felperes várandós voltát, de nem volt szándéka a továbbiakban alkalmazni őt, mert nem volt megfelelő a munkavégzése.
- [9] A felperes fellebbezési ellenkérelme – tartalmában - az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Az alperes fellebbezésében írt tanúbizonyítás teljesítése esetén maga is tanúbizonyítási indítványt terjesztett elő három tanú meghallgatására arra a tényre, hogy 2020. október 26-án az alperes még nem tervezte a munkaviszonyának megszüntetését. Az alperes maga is folyamatosnak tekintette a munkajogviszonyt 2020. november 13-ig, hiszen visszavonta a korábbi felmondást. Álláspontja szerint annak a körülménynek, hogy a munkáját jól vagy rosszul végezte, azért nincs jelentősége, mert a 2020. október 30-i felmondás ilyen tényállítást nem tartalmazott. Az alperes joggal való visszaélését pedig az általa kiadott okiratok támasztják alá.
- [10] Sem a felperes, sem az alperes fellebbezése nem alapos.
- [11] A felperes fellebbezésében ugyan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését kérte másodlagosan, de annak indokát nem fejtette ki, és a Pp. 379-381.§-ai szerinti okot a másodfokú bíróság nem észlelt, ezért az elsőfokú ítéletet érdemében bírálta felül.
- [12] A felperes fellebbezését arra alapította, hogy mind a 2020. október 30-i, mind a 2020. november 13-i munkáltatói intézkedés jogszerűtlen volt, mert a várandóssága ismeretében, illetőleg amiatt került sor a munkaviszonya megszüntetésére. Az alperes ezzel szemben fellebbezésében éppen azt állította, hogy mindkét intézkedése jogszerű, sőt a november 13-i felmondás szükségtelen volt, mert már október 30-ával megszűnt közöttük a munkaviszony.
- [13] Az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékoknak a Pp. 279. § (1) bekezdése szerinti megfelelő értékelésével és mérlegelésével jutott arra a következtetésre, hogy az alperes 2020. október 30-i felmondását a 2020. november 13-i első levelével visszavonta, és erre az Mt. 65. § (5) bekezdése számára lehetőséget adott, ahhoz a felperes hozzájárulására nem volt szükség.

Megjegyzzi a másodfokú bíróság, hogy a felperes a 2020. november 9-i levelében a felmondás visszavonását kérte írásban, azaz ahhoz lényegében hozzájárult.

- [14] Az alperes már az elsőfokú eljárás során kétségbe vonta annak tényét, hogy a felperes 2020. október 28-án várandós volt, amelyre figyelemmel a munkaviszonyt megszüntető munkáltatói intézkedés visszavonására lehetősége nyílt. A felperes állítását alátámasztotta házastársa, Név és ismerősük, tanú3 tanúvallomása. A felperes 19. sorszám alatt távolmaradásának kimentésére csatolt továbbá egy 2021. május 22. napján kiállított orvosi igazolást, amely a koraszülés veszélyét tartalmazza, ami szintén a terhesség október 28-i fennálltára utal. Ezzel ellentétes adat nem merült fel a perben, csupán az alperes ügyvezetőjének semmivel alá nem támasztott kétyele. Erre tekintettel a másodfokú bíróság azt állapította meg, hogy a felperes 2020. október 28. napján várandós volt, amely körülményről az alperes ügyvezetőjét 2020. október 28-án tájékoztatta mindkét fél egyező előadása szerint. E tényekkel az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás kiegészítése szükséges.
- [15] Ugyanakkor annak a körülménynek, hogy az alperes a felmondás közlésekor tudomással bírt-e a felperes várandósságának tényéről, valójában nincs jelentősége, mivel a bírói gyakorlat szerint a terhesség ténye a munkavállaló és a munkáltató tudomása nélkül is felmondási tilalmat valósít meg (EBH2005. 1242), mivel a felmondás közlésekor a terhességre tekintettel fennálló felmondási tilalom objektív jellegű. Miután a másodfokú bíróság igazoltnak látta a felperes várandósságának tényét a 2020. október 30-án kelt felmondás közlésekor, ezért az első felmondás az Mt. 65. § (3) bekezdés a) pontjába ütközött.
- [16] A felperes a 2020. november 9-i levelében maga kérte a felmondás visszavonását és a munkaviszonya helyreállítását. A munkáltató az Mt. 65. § (5) bekezdése alapján a 2020. november 13-án kelt első levelével jogszerűen vonta vissza az első intézkedését, még ha azt utóbb adminisztrációs tévedésnek is titulálta. A visszavonás egyértelmű, hiszen a munkaviszony megszüntetését tárgytalannak kérte tekinteni, és jelezte, hogy a felperes munkabérre jogosult a 2020. október 30-tól november 13-ig terjedő időre. A felperes saját nyilatkozata szerint ebben az időszakban egyébként passzív jogú táppénzben részesült.
- [17] Az alperes utóbb a 2020. október 30-án kelt, felmondást visszavonó 2020. november 13-i intézkedését azzal indokolta, hogy téves tájékoztatást kapott tanú2tól, akinek tanúkénti meghallgatását indítványozta mind az elsőfokú eljárásban, mind fellebbezésében. Az elsőfokú bíróság a tanút nem hallgatta meg, bár a bizonyítási indítvány mellőzésének indokát az ítéletében nem fejtette ki. Ugyanakkor a másodfokú bíróság sem találta szükségesnek a tanúbizonyítási indítvány teljesítését, hiszen az alperes az Mt. 29. § (5) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 28. §-a szerint nem támadta meg a saját egyoldalú jognyilatkozatát határidőben, de esetleges tévedését nem is a másik fél okozta, és azt fel sem ismerhette. Mindezek miatt az első munkaviszonyt megszüntető munkáltatói aktus visszavonását jogszerűnek és érvényesnek kellett tekinteni.
- [18] A várandósság ténye ugyanakkor csak az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontja szerinti „rendes” felmondás esetén védi a munkavállalót a munkaviszony megszüntetésétől, így a munkáltató az Mt. 79. § (1) bekezdés a) pontjában írt, a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondást jogszerűen közölhetett a felperessel újabb intézkedésében, amennyiben annak oka egyértelműen nem a felperes terhessége volt (Kúria Mfv.II.10.051/2021/11.).
- [19] A második, 2020. november 13. napján kelt felmondás a próbaidő időtartamán belül az Mt. 52. § előírásaira hivatkozott. Helyesen utalt arra az elsőfokú bíróság, hogy annak ellenére, hogy a próbaidő alatt a munkaviszony indokolás nélkül szüntethető meg, ha a felmondás indokolást tartalmaz - mint a jelen esetben is -, a nyilatkozattevő az indokolásért helytállni tartozik (BH2005. 328.).

- [20] Az alperes a 2020. november 13-i munkaviszonyt megszüntető nyilatkozat élet azzal az érveléssel kívánta csorbítani, hogy az csupán figyelemfelhívást tartalmazott, indokolást nem. A nyilatkozatokat azonban tartalmuk szerint kell értelmezni az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:8. § (1) bekezdése értelmében, a munkáltatói intézkedés pedig tartalma szerint egyértelműen indokolást foglalt magában.
- [21] A felperes ugyan elismerte, hogy formálisan jogszerűnek tűnik a próbaidő alatti munkaviszony-megszüntetés azonnali hatállyal, azonban annak indokai valótlanok és okszerűtlenek álláspontja szerint, illetőleg kimerítik a rendeltetésellenes joggyakorlás fogalmát.
- [22] Ezért a másodfokú bíróság a 2020. november 13-i felmondásban írt indokok valóságos és okszerű voltát vizsgálta a következő lépésben, ahogy azt az elsőfokú bíróság is tette helyesen. E felmondás úgy szól, hogy az Mt. „52. § előírásai alapján a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, és munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni. Ennek az előírásnak Ön többször nem tett eleget, és ezzel hátrányt okozott a munkáltatójának, ezért döntöttem a munkaviszony megszüntetéséről.” Az MK 95. számú állásfoglalás II. pontjában írt szempontok szem előtt tartásával azt mérlegelte a másodfokú bíróság, hogy a konkrét tények és körülmények felsorolása nélkül a munkaviszony megszüntetése okának összefoglaló megjelölését tartalmazza-e a felmondás.
- [23] Ugyan az alperes ellenkérelmében számos olyan körülményt felhozott a felperes munkaviszonyával összefüggő magatartásával kapcsolatban, amelyeket a felmondás nem jelölt meg (például takarítás, rendrakás és péksütemények lesütésének elmulasztása, a formaruha viselésének hiánya, stb.), e körülményeket a perben figyelembe venni nem lehetett, azonban a felperes rendszeres késését és több alkalommal előfordult távolmaradását az írásba foglalt felmondásban megjelölt összefoglaló indokkal azonosítani lehetett. A rendszeres késést, amely alkalmanként 20 percet is jelentett, alátámasztotta tanú1, tanú4, tanú5, Név1 és tanú6 munkatársak tanúvallomása. A többszöri távolmaradást, műszakcsere-kezdeményezést, amely a munkaszervezésben gondot okozott, a felperes viber-üzenetei igazolták. Az alperes 2020. november 13-án kelt felmondását mindezek okán a másodfokú bíróság az elsőfokú bírósággal egyezően jogszerűnek minősítette, mivel az világosan beazonosítható valós indokot tartalmazott, amely okszerűen vezethetett a munkaviszony megszüntetéséhez.
- [24] A felperes az Mt. 7. §-ában írt joggal való visszaélést abban jelölte meg, hogy a munkáltatói intézkedés jogszerűtlen volt, de a Pp. 110. § (3) bekezdése alapján a kérelme tartalmát értelmezve valójában azt sérelmezte, hogy a felmondás valódi oka nem a munkavégzésének hiányosságai voltak, hanem a várandóssága. A joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény szerint valamely joggyakorlás csak akkor valósíthat meg joggal való visszaélést, ha egyébként jogszerűnek tűnik. A jelen esetben a többlétevényállási elem a felperes várandóssága volt, amely körülményt ebben az összefüggésben az elsőfokú bíróság eltérő álláspontja miatt figyelmen kívül hagyott. Itt szükséges azonban vizsgálni és mérlegelni azokat a tanúvallomásokkal alátámasztott és az elsőfokú bíróság által is értékelt körülményeket, amelyek a felperes munkaviszonnyal összefüggő, az alperes által kifogásolt magatartására vonatkoznak.
- [25] Név1 és tanú6 tanúk egyértelműen alátámasztották, hogy 2020. október 28-án reggel úgy adta át a felperes a shopot, hogy ismét nem töltötte fel a polcokat, és nem rakott rendet a pulton, amely miatt értesítették az alperes ügyvezetőjét. A bolt állapotáról fényképfelvételeket készítettek, amelyeket az alperes a peranyaghoz csatolt. Ez volt az a pont, amikor a korábban is kifogásolható munkavégzése után az alperes ügyvezetője elveszítette a türelmét és a

bizalmát a felperesben. Korábban is elfordult ugyanis, hogy a felperes a késések mellett szabálytalanul végezte a műszakzárást, illetve -átadást, amely tényt tanú1, tanú5 és tanú4 tanúk alátámasztottak.

- [26] A perben felmerült bizonyítékok tehát arra mutatnak, hogy azért közölt felmondást az alperes a felperessel a próbaidő alatt, mert nem megfelelően végezte a munkáját, nem pedig azért, mert bejelentette, hogy várandós. Rendeltetésellenes joggyakorlás akkor valósult volna meg, ha a felperesnek a kifogástalan munkavégzése ellenére, kizárólag a várandóssága miatt mondott volna fel a munkáltató (Kúria Mfv.I.10.748/2016/6.). Ezt az állítását azonban a felperes bizonyítani nem tudta (Kúria Mfv.I.10.559/2011/4.).
- [27] A munkáltató 2020. november 13-i, próbaidő alatti munkaviszonyt megszüntető intézkedése jogszerű volt tehát, így a munkaviszony jogellenes megszüntetésének az Mt. 83. § (1) bekezdésében írt jogkövetkezménye, a munkaviszony helyreállítása nem alkalmazható.
- [28] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (1) bekezdése szerint érdemében felülbírálván, az indokolás fenti pontosításával a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.
- [29] A felperesnek azt a fellebbezési érvelését, hogy az alperes tanúi elfogultak voltak egyrészt hozzátartozói, másrészt a munkajogi függő helyzet miatt, a másodfokú bíróság nem fogadta el. A felperes egyik tanúja is hozzátartozója volt, emellett a munkajogi perekben elkerülhetetlen, hogy a közvetlen tanúk, a munkatársak a munkáltatótól függő jogi helyzetben álljanak, ellenkező szemlélet esetén a felek számára nem maradna lehetőség a tanúbizonyításra: a bizonyítással kapcsolatos jogaik szűkülnének, nem tudnák teljesíteni a bizonyítási kötelezettségüket. A bíróság Pp. 279. §-ában foglalt kötelezettsége, hogy a bizonyítás eredményének a mérlegelésével megfelelően értékelje az egyes bizonyítékokhoz – így a tanúvallomásokhoz – fűződő bizonyító erőt.
- [30] A 2020. október 30-i, visszavont munkáltatói intézkedésnek a felperes által hivatkozott hátrányos következménye, ami alól mentesült az alperes, nem volt. A felperes tévesen érvelt azzal is, hogy 2020. október 30. és november 13. között a munkahelyén megjelennie nem kellett, így nem róható a terhére a távolmaradása, hiszen az alperes nem ezt, hanem a 2020. október 3. és 2020. október 28. közötti késéseit kifogásolta, illetőleg ezeket vizsgálta, és értékelte az első- és másodfokú bíróság is.
- [31] Szükségtelennek találta a másodfokú bíróság a felperes fellebbezési ellenkérelmében feltételelesen megjelölt három további tanú idézését és meghallgatását, amely egyúttal meg nem engedett utólagos bizonyításnak is minősülne a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján. Úgyszintén irrelevánsnak tartotta a jogvita elbírálása szempontjából a híváslistát, amely egyébként a peranyagban rendelkezésre áll. Megjegyzi továbbá a másodfokú bíróság a felperes fellebbezési ellenkérelmében írt érvelésével szemben, bár a dokumentumok valóban azt támasztják alá, hogy az alperesnek szándékában állt a munkaviszonya megszüntetése, azt azonban nem, hogy ezt jogellenesen tette, hiszen a 2020. november 13-i próbaidő alatt történt felmondás a fentiek szerint valós okkal, jogszerűen történt.
- [32] Egyik fél fellebbezése sem volt sikeres, azonban a felperes pervesztessége nagyobb arányú, ezért a Pp. 83. § (2) bekezdése szerint ő köteles megfizetni az alperes másodfokú eljárásban felmerült perköltségét, amelyet a másodfokú bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) és (2) bekezdése alapján mérsékelt összegben, 88.900 forintban állapított meg arra is tekintettel, hogy a másodfokú eljárásban tárgyalást nem tartott. A felperes a Pp. 525. §-a szerint munkavállalói költségkedvezményben részesült, ezért a sikertelen fellebbezésével összefüggésben feljegyzett fellebbezési illeték az állam terhén marad a Pp. 101. § (1) bekezdése és a 102. § (1) és (6) bekezdései szerint.

- [33] Az alperes fellebbezése sem vezetett eredményre, így a fellebbezési illetéket viselni köteles, amely az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 48. §-a szerint 8.000 forint volt, mivel a fellebbezés csupán az ítélet indokolása ellen irányult. Az alperes azonban 48.000 forint fellebbezési illetéket átutalással teljesített, ezért a 40.000 forint különbözet visszatérítését kérheti az illetékes állami adóhatóságtól, írásban külön kérelemmel.
- [34] A másodfokú bíróság az ítéletét tárgyaláson kívül hozta meg a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján.

Pécs, 2021. október 15.

Dr. Tolnai Ildikó s.k. a tanács elnöke, Dr. Vogyicska Petra s.k. előadó bíró, Dr. Berki Csilla s.k. bíró