



Fővárosi Ítéltábla

Az ügy száma:	1.Kf.700.039/2022/4.
A felperes:	felperes (felperes címe)
A felperes képviselője:	felperesi képviselő (ügyintéző: felperes képviselője ügyvéd, felperes képviselő címe)
Az alperes:	alperes (alperes címe)
Az alperes képviselője:	alperes képviselője kamarai jogtanácsos
A per tárgya:	kinevezés módosítás jogellenessége tárgyában indult közszolgálati jogvita
A fellebbezést benyújtó fél:	felperes (28. sorszámon)
A fellebbezéssel támadott határozat:	Veszprémi Törvényszék 103.K.701.473/2020/27.

Í t é l e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 50.000 (ötvenezer) forint másodfokú perköltséget.

A fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes jogász végzettségű, jogi szakvizsgával rendelkezik. 1999. augusztus 16-tól állt közszolgálati jogviszonyban az alperes alperes alintézményénél, illetőleg a alperes. jogelőd szerveinél. 1999. január 1. és 2013. december 31. közötti időszakban az alperes intézményi osztály1, 2014. január 1. és 2020. november 1. között az alperes intézményi osztály2 vezetője volt.

[2] 2020. október 29-én tartott személyügyi megbeszélés alkalmával az alperes vezetői, vezető1 igazgató és vezető2 igazgatóhelyettes arról tájékoztatták a felperest, hogy az osztályvezetői megbízását visszavonják, valamint, hogy a alperes intézményi osztály3 szervezeti egységnél hatósági főreferens munkakörben kívánják tovább foglalkoztatni. A felperes a személyügyi megbeszélésről a munkáltatói tájékoztató végét meg sem várva hirtelen

távozott, ezért a számára felajánlott munkakör részletes munkaköri feladatainak ismertetése nem történhetett meg.

[3] 2020. október 29. napját követően a felperes a munkavégzési helyén nem jelent meg, a távolmaradását szabályszerűen nem mentette ki, csupán telefonon jelezte a közvetlen munkatársának, hogy nem érzi jól magát, felkeresi a háziorvosát.

[4] Az alperes a kinevezés módosításáról szóló okiratot 2020. október 30-án elektronikus úton továbbította a felperesnek, az új munkaköri leírás kézbesítésére azonban nem került sor.

[5] 2020. november 2-án az alperes visszavonta a felperes vezetői megbízását. Az általa korábban vezetett osztály továbbra is megmaradt, 2021. január 1-től alperes intézményi osztály4 elnevezéssel működött tovább. Az új osztályvezető vezető3 lett, aki által korábban vezetett szervezeti egység az átszervezés folytán megszűnt, feladatai egy része azonban a alperes intézményi osztály4-hez került.

[6] 2020. november 3-án vezető4, a alperes intézményi osztály5 vezetője, 2020. november 4-én vezető2 igazgatóhelyettes telefonon érdeklődött a felperes egészségi állapota felől, aki ezen beszélgetések alkalmával arról tájékoztatta a feletteseit, hogy a felajánlott munkakör elfogadásával kapcsolatban még nem döntött.

[7] A felperes 2020. november 5-én felmentés iránti kérelmet terjesztett elő, amelyről a munkáltató 2020. november 6-án értesült.

[8] Az alperes 2021. január 4-én a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 60. § (2) bekezdés d) pontja, valamint a alperesről szóló 2010. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: alperes. tv.) 19/D. § (2) bekezdése alapján felmentéssel megszüntette a felperes kormányzati szolgálati jogviszonyát. A munkáltatói intézkedést azzal indokolta, hogy a felperes az egyoldalú kinevezés-módosításról szóló okirat közlésétől számított 5 munkanapon belül írásban kérte a felmentését. Két hónap felmentési időt állapított meg, amelynek teljes időtartamára mentesítette a felperest a munkavégzési kötelezettség alól, ezen túlmenően nyolchavi illetménynek megfelelő összegű végkielégítésben részesítette.

A felperes keresete, az alperes védirata

[9] A felperes a keresetében elsődlegesen annak megállapítását kérte, hogy a közszolgálati jogviszonya rendeltetésellenesen került megszüntetésre. Ennek következményeként tizenkét havi illetménynek megfelelő, 4.857.432 forint összegű átalány-kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Keresetlevelében hangsúlyozta, hogy az alperes a kötelezettsége ellenére az új munkakörhöz kapcsolódó munkaköri feladatokról nem tájékoztatta, olyan szervezeti egységhez irányította, amely tekintetében szakmai tapasztalattal nem rendelkezett, a munkakörébe olyan személyt helyezett, aki a felperes által vezetett szervezeti egységet érintően jártasságot nem szerzett, ezzel megsértette a Kttv. 9. §-ban megjelölt jóhiszemű és tisztességes eljárás, valamint a kölcsönös együttműködés követelményét, magatartásával kimerítette a alperes. tv. 15/C.§-a szerinti rendeltetésellenes joggyakorlást és a joggal való visszaélést, intézkedése a alperes. tv. 15/D. §-ában szabályozott egyenlő bánásmód tilalmába is ütközött. Utalt arra is, hogy álláspontja szerint az egyoldalú kinevezés módosítás a törvénybe ütközik, ezáltal semmis, amely maga után vonja a jogviszony megszüntetéséről szóló okirat érvénytelenségét is. Másodlagos kereseti kérelme az elsődleges kérelemmel megegyező összegű sérelemdíj megfizetésére irányult. A személyiségi jogsértésre való hivatkozás kapcsán emberi méltóságának sérelmét jelölte meg.

[10] Az alperes a védiratában a kereset elutasítását kérte, amelyet jogalapjában teljes körben vitatott. Azt nem vitatta, hogy a Kttv. 43. § (4) bekezdése szerint a kinevezési okirathoz csatolni kell a kormánytisztviselő munkaköri leírását, azonban arra hivatkozott, hogy annak elkészítésében és átadásában kötötte a alperes. Foglalkoztatási Szabályzatról szóló 2034/2020/VEZ szabályzat 67. és 70. pontja. Utalt arra, hogy a munkáltató Kttv. 43. § (4) bekezdésében foglalt kötelezettsége a felperes jogainak csorbítása nélkül, aggálytalanul érvényre juttatható – a alperes. vonatkozó belső szabályozása és az Igazgatóság által folytatott gyakorlat szerint – úgy is, ha a kinevezés módosítás elektronikus közlésével nagyságrendileg egyidőben a munkaköri leírás papír alapú okirat formájában törtnő személyes átadása megtörténik. Ezzel összefüggésben a felperes együttműködési kötelezettségének megszegésére hívta fel a bíróság figyelmét. Állította, hogy a munkáltatói intézkedések kapcsán a felperes személyiségi jogai nem sérültek, az alperesnek indokolási kötelezettség nélkül volt lehetősége a vezetői megbízás visszavonására. A felperes részére felajánlott munkakörrel kapcsolatban kiemelte, hogy az általa ellátandó feladatok köre jogi szakismeretet, képezést igényelt, így megfelelt a végzettségének, szakmai kvalitásainak és tapasztalatainak. Hangsúlyozta, hogy a munkakörhöz tartozó feladatok részletesebb

megismertetését a felperes saját magatartásával – munkahelyéről engedély nélkül történt távozásával, majd előzetes bejelentés nélküli távolmaradásával – lehetetlenítette el.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[11] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. Ítéletének indokolásában a Kttv. 43. § (1) bekezdés c) pontjában, a (4) bekezdésében, az FSZ 67. és 70. pontjaiban rögzítettekre hivatkozott, továbbá utalt a alperes. tv. 2020. december 31. napjáig hatályos 15/A. § (1) és (2) bekezdésére, valamint a 15/D. § (1)-(3) bekezdéseiben, a 19/D.§ (1) és (2) bekezdésében foglaltakra. Kiemelte, hogy a Kttv. 9. § (2) és (3) bekezdése szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá a kölcsönös együttműködés kötelezettségének is meg kell felelni. Rögzítette, hogy a felperes a felajánlott munkakörrel kapcsolatban azt kifogásolta, hogy az alperes nem nyújtott számára megfelelő tájékoztatást a felajánlott munkakörhöz kapcsolódó feladatokat érintően. A tanúvallomások alapján azonban megállapította, hogy a felperes nem tett eleget az együttműködési kötelezettségének, ezáltal nem kerülhetett sor a számára felajánlott munkakörhöz kapcsolódó feladatok részletes ismertetésére. Megjegyezte, hogy a alperes.-nál rendszeresített munkakörök jegyzékében a hatósági főreferensi munkakör betöltéséhez szükséges szakirányú végzettség, szakképesítés, egyéb speciális képesítés rovatnál a jogász végzettség szerepel, ezért a felperes részére felajánlott munkakör megfelelt a végzettségének, továbbá, hogy a hatósági főreferensi munkakör feladatai érdemi jogász munkát foglaltak magukba. A rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozás körében megállapította, hogy a felperes kétséget kizáróan nem tudta bizonyítani, hogy az alperes a kinevezés módosítással azt kívánta elérni, hogy az egyetlen reális választási lehetősége a felmentésének kezdeményezése legyen. Azt a következtetést vont le, hogy az alperesnek az I/C. kategóriához tartozó illetményfedezet központtól történő igénylésével kapcsolatban kifejtett magatartása is cáfolja, hogy a munkáltató joggal való visszaélést valósított meg. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére alapított követelést sem látta megalapozottnak, ez utóbbi kérelem kapcsán megállapította, hogy a felperes a vele összehasonlítható helyzetben lévő más munkavállalókra nem hivatkozott. Kimondta, hogy önmagában annak állítása, hogy más megyékben nem így jártak el, általános, konkrétumokat nélkülöző hivatkozás, amely a jogszabályi követelményeknek nem felel meg. A felperes személyiségi jogsérelemre alapított keresetét ugyancsak nem találta alaposnak, hiszen a vezetői megbízás visszavonása további tények igazolása hiányában sérelemdíjra való jogosultságot nem eredményez.

A fellebbezés, a fellebbezési ellenkérelem

[12] A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását kérte akként, hogy a Fővárosi Ítéltábla a kereseti kérelmének adjon helyt. Kifejtett álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a megállapított tényekből téves következtetést vont le, továbbá a Kúria BH2020.4.118 számon közzétett határozatában foglaltakat figyelmen kívül hagyta. Sérelmezte, hogy a kinevezés módosításról szóló döntés egyoldalúan, előzetes egyeztetés nélkül történt, az új beosztás a korábbi vezetői beosztáshoz képest anyagiakban, presztízsből visszalépést jelentett, az új beosztásban végzettségére, szaktudására, tapasztalatára nem lett

volna szükség, a munkaköri feladatait nem közölték, rövid időn belül, hiányos információ alapján kellett döntést hoznia. Hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítékok értékelése során nem tulajdonított annak jelentőséget, hogy részére a munkaköri leírás később sem került átadásra, mint ahogy annak sem, hogy a munkaköri feladatok részletes ismertetése vezető5 igazgatóhelyettes feladata lett volna, aki azonban jelen sem volt a személyügyi megbeszélésen. Előadása szerint az elsőfokú bíróság azt sem vette figyelembe, hogy ő maga betegség miatt volt távol, amelyről a munkáltatót értesítette. Megjegyezte továbbá, hogy a munkáltató tájékoztatása semmilyen módon nem volt alkalmas a leendő munkaköri feladatok megismerésére. Kiemelte, hogy a munkaköri leírása csatolása a munkáltató kötelezettsége. Hivatkozása szerint az iskolai végzettségnek megfelelő munkakörnek az tekinthető, amely a végzettségére, szakmai tapasztalatára munkaköri feladatai ellátásához szükséges. Ezzel összefüggésben utalt arra, hogy szakképzettségét illetően jogász, közel két évtizede dolgozott vezetői beosztásban, a teljesítmény-értékeléseken minden alkalommal legalább 80%-os minősítést ért el. Álláspontja szerint a alperes intézményi osztály3 szervezeti egységnél felmerülő feladatok sem mennyiségi, sem jogi megítélés szempontjából nem igénylik jogi végzettségű tisztviselő foglalkoztatását. Perköltséget igényelt.

[13] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében a fellebbezés elutasítását és az elsőfokú döntés helybenhagyását kérte, annak helyes ténybeli és jogi indoklására hivatkozással. Perköltséget igényelt.

A Fővárosi Ítéltábla döntése és annak jogi indokai

[14] A felperes fellebbezése – az alábbiak szerint – nem alapos.

[15] A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Kp. 108. § (1) bekezdésében foglaltak alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között vizsgálta felül.

[16] A felperes a fellebbezésében arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság az irányadó jogszabályok téves alkalmazásával téves következtetést vont le a kereset jogalapja tekintetében.

[17] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság érdemi döntésével és annak jogi indoklásával egyetértett, ezért okfejtésével kapcsolatban – annak szükségtelen megismétlése nélkül – a fellebbezésre tekintettel a következőket emeli ki:

[18] Jelen perben elsődlegesen eldöntendő kérdés az volt, hogy az egyoldalú kinevezés-módosítás törvénybe ütközik-e, ezáltal semmis-e, amely maga után vonja a jogviszony megszüntetéséről szóló okirat érvénytelenségét is.

[19] Az elsőfokú bíróság helytállóan hivatkozott arra, hogy a perbeli időszakban hatályos Kttv. 43. § (1) bekezdés c) pontja szerint a kinevezési okmányoknak tartalmaznia kell a kormánytisztviselő munkakörét és meghatározott feladatkörét. Ugyanezen § (4) bekezdése akként rendelkezik, hogy a kinevezési okmányhoz csatolni kell a kormánytisztviselő munkaköri leírását. Ezzel összefüggésben az Ítéltábla kiemeli, hogy a munkaköri leírás fő tartalmát rendszerint a munkakörbe tartozó feladatok részletes körülírása képezi. Ez nyújt tájékoztatást a munka konkrét paramétereiről, ennek segítségével adható meg a foglalkoztatott számára a szervezetrendszerben elfoglalt helye, az ellátandó feladatok típusa és köre. A Kttv. 43. §-ához fűzött Kommentár szerint a munkaköri leírás nem része a kinevezésnek, ahhoz csupán csatolni kell. A törvényalkotó azonban nem írja elő, hogy ennek pontosan mikor kell megtörténnie, és azt sem, hogy annak konkrétan mit kell tartalmaznia. A kinevezés-módosítás szabályainál utal arra, hogy a kinevezés szabályait kell alkalmazni, ahol azonban szintén nincs előírás arra nézve, hogy a munkaköri leírást meddig kell a kinevezési okmányhoz mellékelni. Ebből következik, hogy konkrét törvényi rendelkezés hiányában nem tekinthető semmisnek az az egyoldalú kinevezés-módosítás, amelynek nem képezte részét a munkaköri leírás, vagy amelyhez munkaköri leírást nem csatoltak. Ezzel összefüggésben szintén helytálló megállapítást tett a Törvényszék, amikor rögzítette, hogy a munkaköri leírás átadásának elmaradása a felperes együttműködési kötelezettségének megszegésére vezethető vissza. Ennek kapcsán az Ítéltábla is utal az FSZ 67. és 70. pontjaiban rögzítettekre, amelyek előírják, hogy a munkaköri leírást három példányban kell elkészíteni, és azt a foglalkoztatottal alá kell íratni. Ennek értelmében a munkaköri leírás szabályos és hatályos közlésére csak a papír alapú irat átadása útján lett volna lehetősége az alperesnek, amely átadás elsősorban a felperes magatartása miatt hiúsult meg. Mindez abból következik, hogy a felperes a személyügyi megbeszélést félbeszakítva, engedély nélkül elhagyta a munkavégzési helyét, így a feletteseit elzárta annak lehetőségétől, hogy a felajánlott beosztáshoz tartozó munkaköri feladatait részletesen ismertessék, és átadják részére a papír alapú munkaköri leírást. Ennek tényét az elsőfokú eljárás során kihallgatott vezető1 és vezető2. tanúk vallomásai kétséget kizáróan alátámasztották. A tanúvallomásokból kitűnik az is, hogy a felperes a munkavégzési helyének engedély nélkül történő elhagyását követően napokon keresztül nem jelezte a munkáltatója felé a távolmaradásának indokát, és azt utóbb nem is igazolta. A másodfokú bíróság azt is megállapította, hogy nincs peradat arra, hogy a felperes a munkától való távolmaradásának idején a részére felajánlott új munkakörhöz kapcsolódó feladatok iránt érdeklődött vagy az alperes felé azt jelezte volna, hogy munkaköri leírás hiányában nem tud dönteni arról, hogy az új munkakört elfogadja-e vagy sem. Az elsőfokú bíróság helytállóan hivatkozott arra is, hogy húsz év vezetői megbízás után a felperesnek nyilvánvalóan tisztában kellett lennie a hatósági főreferensi munkakör sajátosságaival, az ahhoz tartozó feladatok jellegével. A munkaköri leírás egyébként elkészült, amelyre annak 2020. október 29-i keltezése is utal, és amely a per iratanyagának a részét is képezi, azonban annak átadására a felperes felmentésének kezdeményezése miatt már nem került sor. A Fővárosi Ítéltábla megítélése szerint a per során feltárt tények, körülmények együttes értékelésével megállapítható, hogy a felperes vezetői megbízásának visszavonása és az új munkakörrel szóló munkáltatói tájékoztatással kapcsolatban kifejtett magatartása egyértelműen arra utal, hogy nem a munkaköri feladatok ismeretének hiánya miatt kérte a felmentését, hanem a vezetői megbízásának visszavonása és az új munkakörrel járó alacsonyabb összegű illetmény okán.

[20] A Kp. 78. § (1) bekezdése a bizonyítás eljárási szabályai körében visszautal a Pp. rendelkezéseire, amelynek 265. § (1) bekezdése szerint eltérő rendelkezés hiányában a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósnak fogadja el, továbbá a bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit is ez a fél viseli. A alperes. t. 15/C.§ (1) bekezdésében említett rendeltetésellenes joggyakorlás körében a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy a kinevezés módosítás és felmentést éritően az alperes jogával visszaélve intézkedett. A vezetői megbízás visszavonása önmagában joggal való visszaélést nem eredményez, annak megállapításához többlettényállási elem is szükséges, amelyet a felperes nem jelölt meg. Az elsőfokú bíróság az érdemi döntésében megfelelően rögzítette, hogy a felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy az alperes rendeltetésellenesen gyakorolta a jogát a kinevezés módosítás kapcsán és őt ezzel abba a helyzetbe sodorta, hogy maga kérte a felmentését. Ennek mond ellent az az alperesi magatartás, amellyel egy kedvezőbb fizetési kategória elérését célozta meg a központnál, annak érdekében, hogy a felperest kisebb érdeksérelem érje az egyoldalú kinevezés módosítással összefüggésben. Az elsőfokú bíróság helytállóan végezte el a kinevezés módosítás alapját képező előzmények, az átszervezés vizsgálatát is. Az átszervezés tényét egyébként maga a felperes sem vitatta.

[21] A alperes. t. 15/D.§ (1) bekezdésén és a Kttv. 13. § (1) bekezdésén alapuló egyenlő bánásmód követelményének megsértésére alapított felperesi követelés szintén alaptalannak bizonyult. A munkaviszony jellegű jogviszonyok körében az egyenlő bánásmód követelményét részletesen az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8-9. §-ai és a 21-22. §-ai határozzák meg. Az egyenlő bánásmód megsértése az egyén sérelmével jár, amely sérelem abból fakad, hogy őt más személyekkel szemben megkülönböztetik. A megkülönböztetés alapja valamely védett tulajdonság. A törvény indokolása szerint fontos, hogy a sérelmet szenvedett fél által megjelölt tulajdonság a személyiség lényegéhez közvetlenül kapcsolódjon. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek valószínűsítienie kell, hogy hátrány érte, és hogy a jogsértéskor rendelkezett úgynevezett védett tulajdonsággal. Ezzel egyidejűleg meg kell jelölnie az összehasonlítható csoport tagjait is, olyan személyek körét, akikkel szemben hátrányosan különböztette meg a munkáltató. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság azon megállapításával, hogy a felperes a törvényi előírások ellenére vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókra nem hivatkozott. Helytálló volt az a megállapítása is, amely szerint önmagában annak állítása, hogy más megyékben nem így jártak el, általános, konkrétumokat nélkülöző hivatkozás. A másodfokú bíróság a felperes részéről hiányolta a konkrét védett tulajdonság megjelölését is, és tévesnek ítélte a felperes azon hivatkozását, amely szerint a alperes. tv. értelmében védett tulajdonság megjelölése szükségtelen, figyelemmel arra, hogy az Ebktv. szabályai irányadók.

[22] Az elsőfokú bíróság döntésével egyetértett abban a tekintetben is, hogy a perbeli esetben a felperes emberi méltósághoz fűződő joga nem sérült, ezáltal sérelemdíjra alappal nem tarthat igényt. Ezzel összefüggésben ismételtlen kiemeli, hogy a vezetői megbízás bármikor, indokolás nélkül visszavonható, a munkáltató ilyen jellegű intézkedése többlettényállási elem hiányában nem eredményez személyhez fűződő jogsérelmet.

[23] Mindezekre figyelemmel a Fővárosi Ítéltábla a Kp. 109. § (1) bekezdése alkalmazásával az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

[24] A Fővárosi Ítéltábla a fellebbezést a Kp. 99. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Kp. 77. §-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[25] A Kp. 35. §-a alapján alkalmazandó Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperest az alperes másodfokú perköltségének megfizetésére, amelynek mértékét a fellebbezési ellenkérelemben foglaltakhoz képest a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdésében rögzítettek szerint mérsékelte a beadványok számára, terjedelmére tekintettel, valamint arra figyelemmel, hogy az érdemi döntését tárgyalás megtartása nélkül hozta meg.

[26] Tekintettel arra, hogy a felperes a Pp. 525. §-a alapján munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a költségjegyzékbe feljegyzett fellebbezési illetéket a Kp. 35. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 102. § (1) és (6) bekezdése szerint az állam viseli. Az Itv. 46. § (1) bekezdése értelmében az illetékalap után az illeték mértéke ítélet elleni fellebbezés esetében 8 %, de legalább 15.000 forint, legfeljebb 2.500.000 forint. Az illetékalap a pertárgy értéke, a fellebbezési eljárás illetéke ennek 8 %-a.

[27] Az ítélet ellen fellebbezésnek a Kp. 99. § (1) bekezdése szerint nincs helye.

Záró rész

Budapest, 2022. július 6.

dr. Rác Krisztina s.k.	dr. Kincsesné dr. Szalai Kornélia s.k.	dr. Robotka Imre s.k.
a tanács elnöke	előadó bíró	bíró