A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2008. november 27.*

A C-396/07. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Korkein oikeus (Finnország) a Bírósághoz 2007. augusztus 27-én érkezett, 2007. augusztus 24-i határozatával terjesztett elő az előtte

Mirja Juuri

és

a **Fazer Amica Oy**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: K. Lenaerts tanácselnök, T. von Danwitz, Juhász E., G. Arestis és J. Malenovský (előadó) bírák,

főtanácsnok: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
hivatalvezető: R. Grass,

* Az eljárás nyelve: finn.

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a finn kormány képviseletében J. Himmanen, meghatalmazotti minőségben,

– a magyar kormány képviseletében Fazekas J., Somssich R. és Borvölgyi K., meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében M. Huttunen és J. Enegren, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2008. szeptember 4-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv (HL L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.) 4. cikke (2) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelem előterjesztésére az M. Juuri és annak volt munkáltatója, a Fazer Amica Oy (a továbbiakban: Amica) közötti jogvita keretében került sor, amelynek tárgya annak a munkáltató általi megtagadása, hogy M. Juuri számára a vállalkozásátruházást követő felmondása után különböző juttatásokat nyújtson.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 A 2001/23 irányelv az 1998. június 29-i 98/50/EK tanácsi irányelvvel (HL L 201., 88. o.) módosított, a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és üzletrészek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelvet (HL L 61., 26. o.) foglalja egységes szerkezetbe.

4 A 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése értelmében:

„Az átruházást követően a kedvezményezett köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, mégpedig ugyanolyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az átadó számára előírta, a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig vagy egy újabb kollektív szerződés hatálybalépésének vagy alkalmazásának a napjáig.

[…]”

5 Ugyanezen irányelv 4. cikkének (2) bekezdése kimondja:

„Amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéséért.”

6 E rendelkezés szövege megegyezik a 98/50 irányelvvel módosított 77/187 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének szövegével.

A nemzeti szabályozás

7 A 2001. január 26-i Työsopimuslaki (55/2001) (a munkaszerződésekről szóló 55/2001 törvény, a továbbiakban: a munkaszerződésekről szóló törvény) 7. fejezetének – a 2001/3 irányelv 4. cikke (2) bekezdését átültető – 6. cikke értelmében:

„Ha a munkaviszony megszüntetésére azért kerül sor, mert a munkavállaló munkafeltételei a vállalkozásátruházás következtében lényegesen romlottak, a munkaviszony megszüntetése a munkáltató felelősségét megalapozónak tekintendő.”

8 Ugyanezen törvény 12. fejezetének 2. cikke kártérítéshez való jogosultságot biztosít a munkavállaló számára a munkaviszony jogellenes megszüntetésének esetére. E rendelkezés szerint a munkáltató köteles kártérítést fizetni, ha a munkaviszonyt az e

törvényben meghatározott indokok figyelmen kívül hagyásával szüntette meg. Másrészt a munkáltató kártérítés fizetésére kötelezhető, ha a munkavállaló maga volt jogosult a munkaviszony megszüntetésére.

9 Azonban a munkavállaló nem támaszthat e cikken alapuló kártérítési igényt, ha a munkáltató a munkaviszonyt valós és lényeges okból szüntette meg. Mindazonáltal a munkavállaló ilyen esetben is jogosult a felmondási időre járó munkabérre és egyéb járandóságokra.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

10 Mirja Juuri 1994. április 5. óta állt munkavállalóként alkalmazásban a Rautaruukki Oy (a továbbiakban: Rautaruukki) üzemi étkezdéjében, Hämeenlinnában. M. Juuri munkaviszonya a fémipari ágazatra érvényes kollektív szerződés hatálya alá tartozott.

11 2003. január 31-én, a fémipari ágazatra érvényes kollektív szerződés hatályának utolsó napján a Rautaruukki hämeenlinnai étkezdéjét az Amica vette át. Az Amica tájékoztatta M. Juurit, hogy munkaviszonya 2003. február 1-jétől az Amicára nézve kötelező, a szálloda- és vendéglátóipari ágazatra érvényes kollektív szerződés hatálya alá tartozik. M. Juuri mégis azt kérte, hogy tekintetében továbbra is a fémipari ágazatra érvényes kollektív szerződést alkalmazzák. Mivel az Amica ezt megtagadta, M. Juuri 2003. február 19-én azonnali hatállyal megszüntette munkaviszonyát.

12 Ezt követően M. Juuri keresetet indított a Helsingin käräjäoikeus (Helsinki elsőfokú bírósága) előtt, amelyben a felmondási időre járó négyhavi munkabérnek és a felmondási időre időarányosan járó szabadság pénzben kifejezett értékének, valamint – a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel – tizennégy havi munkabérének megfelelő összegű kártérítés megfizetését követelte az Amicától.

13 E célból M. Juuri többek között a munkaszerződésekről szóló törvény 12. fejezetének 2. cikkére támaszkodott, és azt állította, hogy a szálloda- és vendéglátóipari ágazatra érvényes kollektív szerződés alkalmazásának következtében jövedelme havi 300 euróval csökkent. Ezenkívül M. Juurinak az Amica más helyiségeibe kellett munkába járnia. M. Juuri munkafeltételei tehát lényegesen romlottak a vállalkozásátruházás következtében. Így a munkaviszony megszüntetése a munkaszerződésekről szóló törvény 7. fejezetének 6. cikke alapján az Amica felelősségét megalapozónak tekintendő.

14 Az Amica vitatta M. Juuri követeléseit. Egyrészt azzal érvelt, hogy M. Juuri munkaviszonyát nem az Amica szüntette meg, másrészt sem gondatlanságból, sem szándékosan nem szegte meg sem a munkaszerződést, sem a munkaszerződésekről szóló törvényt. Az Amica tehát saját álláspontja szerint nem felelős az említett munkaviszony megszüntetéséből eredő károkért.

15 A Helsingin käräjäoikeus elutasította M. Juuri 2005. február 11-i keresetét. Álláspontja szerint a munkaszerződésekről szóló törvény 7. fejezetének 6. cikke nem értelmezhető úgy, hogy az a munkavállaló javára szóló új jogalappal egészítené ki az e törvényben előírt, a kártérítésekre vonatkozó szabályozást. M. Juuri tehát nem jogosult e rendelkezés alapján kártérítést követelni. Ezenkívül az Amica nem szegte meg egyetlen kötelezettségét sem.

16 Miután a Helsingin hovioikeus (Helsinki fellebbviteli bírósága) helybenhagyta e határozatot, M. Juuri a Korkein oikeushoz fordult. Fellebbezésének alátámasztására M. Juuri arra hivatkozott, hogy a 2001/23 irányelv célja olyan rendszer létrehozása, melyben a munkáltató felelősséggel tartozik a munkavállalóval szemben, ha a munkaviszony az abban bekövetkezett lényeges változások miatt szűnik meg, még akkor is, ha az alapügyhöz hasonlóan a munkáltató ezen irányelv 3. cikke (3) bekezdésének megfelelően tiszteletben tartotta az átadó által kötött kollektív szerződést, és a munkavállalók számára a kedvezőbb munkafeltételeket biztosította a kollektív szerződés lejártának időpontjáig.

17 A Korkein oikeus megállapítja, hogy ezen értelmezés szerint a munkáltatónak még akkor is felelnie kellene a szerződését felmondó munkavállaló kárának megtérítéséért, ha e munkáltató minden tekintetben az alkalmazandó szabályoknak és a reá nézve kötelező kollektív szerződésnek megfelelően járt el.

18 Ha ezt az értelmezést kell elfogadni, akkor a Korkein oikeus szerint a következő megválaszolandó kérdés az, hogy a munkavállaló kárának megtérítését a munkaszerződésekről szóló törvény 12. fejezetének 2. cikke alapján – vagyis legfeljebb 24 havi munkabérnek megfelelő összeget megállapítva – kell elrendelni, vagy e kártérítés összege legfeljebb azt az összeget érheti el, amelyet a munkaviszonyt valós és lényeges okból megszüntető munkáltató fizetne, vagyis a felmondási időre járó négyhavi munkabérnek és a felmondási időre időarányosan járó szabadság pénzben kifejezett értékének megfelelő összeget.

19 Ilyen körülmények között a Korkein oikeus az eljárást felfüggesztette, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a[z] [2001/23] irányelv 4. cikkének (2) bekezdését, hogy a tagállam olyan esetben, amikor a munkavállaló a vállalkozásátruházás következtében lényegesen megromlott munkafeltételekre tekintettel maga szünteti meg a munkaviszonyát – figyelemmel arra, hogy a munkáltató [ezen] irányelv 3. cikkének (3) bekezdése alapján az átadóra kötelező és a munkavállaló számára kedvezőbb munkafeltételeket biztosító kollektív szerződést csak e szerződés hatályának lejártáig tartja be, és ezáltal a munkafeltételek romlását okozza – köteles jogrendjében a munkavállaló számára jogot biztosítani arra, hogy a felmerült anyagi károkat részére a munkáltató a munkaviszony jogszerűtlen megszüntetése esetében előírtakkal azonos módon térítse meg?

2) Ha a munkáltató [2001/23] irányelv szerinti felelőssége nem olyan terjedelmű, ahogyan az 1) pontban szerepel, a munkáltató felelősségét mégis oly módon kell-e érvényesíteni, hogy például a munkabért és az egyéb járandóságokat a munkáltatóra nézve kötelező felmondási időre meg kell fizetni?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

20 E kérdéseivel – melyeket együttesen kell vizsgálni – a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a 2001/23 irányelv 4. cikkének (2) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy abban az esetben, ha a munkaszerződés vagy munkaviszony megszűnése e cikk hatálya alá tartozik, a tagállamok kötelesek biztosítani, hogy a munkavállalót ugyanolyan terjedelmű, a munkáltatót terhelő kártérítéshez való jog illesse meg, mint amelyre az érdekelt a munkaszerződés vagy munkaviszony jogellenes munkáltatói megszüntetése esetén hivatkozhat, vagy legalábbis amely őt a munka-

szerződés valós és lényeges okból történő megszüntetése esetén a nemzeti jog alapján a munkáltatóra nézve kötelező felmondási időre vonatkozóan megilleti.

21 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság arra is választ keres, hogy milyen hatása van annak, hogy a munkáltató a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése alapján csupán az átadóra kötelező kollektív szerződés lejártáig tartotta tiszteletben az abban foglaltakat, és biztosította a munkavállalók számára a kedvezőbb munkafeltételeket; minthogy a munkafeltételek romlása szerinte a kollektív szerződés lejártával veszi kezdetét.

A munkáltatót terhelő kártérítés elve

22 A 2001/23 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének megfogalmazásából kiderül, hogy e cikk a munkáltatóra hárítja a munkaszerződés vagy munkaviszony megszüntetésének felelősségét, bármely fél áll is formálisan az említett megszüntetés mögött. E rendelkezés azonban nem pontosítja az ebből származó jogi következményeket. Így a tagállamok számára sem ír elő kötelezettséget arra nézve, hogy a munkavállalók számára meghatározott kártérítési rendszert hozzanak létre, ebből következően annak biztosítását sem várja el, hogy e rendszer azonos módon működjön, mint az, amelyet a munkavállalók akkor vehetnek igénybe, ha a munkáltató jogellenesen szünteti meg munkaszerződésüket, vagy amelynek kedvezményei a munkáltatóra nézve kötelező felmondási idő címén illeti meg őket.

23 Ez összhangban áll a 2001/23 irányelv céljával, amely a szóban forgó területnek csupán részleges harmonizációjára irányul, lényegében kiterjesztve a különböző tagállamok jogrendjeiben külön-külön biztosított védelmet a vállalkozásátruházás esetére is. Az irányelvnek nem célja az Európai Közösségek egészére kiterjedő, egységes szempontoknak megfelelő védelmi szint létrehozása. A 2001/23 irányelv által biztosított kedvezményre tehát csupán annak biztosítása érdekében lehet hivatkozni, hogy az érdekelt munkavállaló ugyanolyan védelemben részesüljön a kedvezményezettel

fennálló kapcsolataiban, mint amilyen az átadóval szemben az érintett tagállam jogszabályai alapján megillette (a C-4/01. sz., Martin és társai ügyben 2003. november 6-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-12859. o.] 41. pontja).

24 Ráadásul a 77/187 [COM(74) 351] irányelvtervezet indokolásából egyértelműen kitűnik, hogy noha a munkaszerződés munkavállaló általi felmondása a munkáltató felelősségét megalapozónak tekintendő, az abból származó jogi következményeket – mint a kártalanítás vagy kártérítés – a tagállamok törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseinek megfelelően kell meghatározni.

25 Ilyen körülmények között az irányelv 4. cikkének (2) bekezdése nem értelmezhető úgy, mint amely az általa előírt felelősségi szabályon túl hallgatólagosan a munkavállalók védelmének általános szintjét határozná meg. Ebből következik többek között, hogy e rendelkezés nem határozza meg a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszüntetéséért való felelősségnek az említett körülmények között a munkáltatóra való telepítésének gazdasági következményeit. E következményeket tehát a tagállamoknak kell meghatározniuk, az e területre vonatkozó nemzeti szabályozásnak megfelelően.

26 Mindamellett emlékeztetni kell arra, hogy az irányelv végrehajtásának biztosítására szánt eljárások és eszközök megválasztásának szabadsága nem érinti a címzett tagállamok azon kötelezettségét, hogy az érintett irányelv teljes érvényesülésének biztosítása érdekében – az irányelv céljával összhangban – minden szükséges intézkedést meghozzanak (lásd a 14/83. sz., Von Colson és Kamann ügyben 1984. április 10-én hozott ítélet [EBHT 1984., 1891. o.] 15. pontját, és a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-2483. o.] 40. pontját).

27 A tagállamoknak valamely irányelvből fakadó azon kötelezettsége, hogy az abban meghatározott eredményeket elérjék, valamint az EK 10. cikk szerinti azon kötelezettsége, hogy megtegyenek minden megfelelő általános vagy különös intézkedést e kötelezettség teljesítésének biztosítása érdekében, a tagállamok valamennyi hatóságára, így a hatáskörük keretein belül a bíróságokra is vonatkozik (a fent hivatkozott Von Colson és Kamann ügyben hozott ítélet 26. pontja, valamint az Impact-ügyben hozott ítélet 41. pontja).

28 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 2001/23 irányelv arra irányul, hogy a vállalkozás vezetésének változása esetén biztosítsa a munkavállalók jogainak fenntartását, lehetővé téve számukra, hogy ugyanolyan feltételekkel maradhassanak az új munkáltató alkalmazásában, mint amilyenekben az átadóval megállapodtak (lásd többek között a 324/86. sz. Tellerup-ügyben [ún. „Daddy's Dance Hall" ügy] 1988. február 10-én hozott ítélet [EBHT 1988., 739. o.] 9. pontját és a C-499/04. sz., Werhof-ügyben 2006. március 9-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-2397. o.] 25. pontját).

29 Az irányelv e célt azáltal is szolgálja, hogy a kedvezményezettet teszi felelőssé a munkaszerződés vagy munkaviszony megszűnéséért a munkafeltételeknek a vállalkozásátruházás következtében való lényeges megváltozása esetén, míg e felelősség következményeit az alkalmazandó nemzeti jog szabályozza.

30 A fentiekre tekintettel a 2001/23 irányelv 4. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy abban az esetben, ha a munkaszerződés vagy munkaviszony megszüntetését e rendelkezés tényállási elemeinek teljesülése idézi elő, azonban e megszüntetés nem köthető a kedvezményezett említett irányelvben előírt kötelezettségeinek bármiféle megszegéséhez, akkor a tagállamok nem kötelesek a kedvezményezettel szembeni kártérítéshez való jogot ugyanolyan feltételek mellett biztosítani a munkavállaló számára, mint amelyre a munkavállaló a munkaszerződés vagy munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén hivatkozhat. Mindazonáltal a nemzeti bíróság feladata, hogy hatáskörének keretein belül biztosítsa, hogy ilyen esetben a kedvezményezett legalább azon következményeket viselje, amelyeket az alkalmazandó nemzeti jogszabályok arra az esetre írnak elő, amikor a munkaszerződés vagy munkaviszony

megszűnéséért a munkáltatót terheli felelősség, vagyis a munkabérnek és egyéb járandóságoknak a munkáltatóra nézve kötelező, a nemzeti jog által előírt felmondási időre való kifizetését.

A 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének hatályáról

31 Amint az a jelen ítélet 21. pontjában szerepel, a kérdést előterjesztő bíróság arra is választ keres, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdésére tekintettel milyen hatása van az alapügyben a kedvezményezett magatartásának, arra a tényre figyelemmel, hogy a kedvezményezett csupán a fémipari ágazatban érvényes kollektív szerződés lejártáig tartotta tiszteletben az abban foglaltakat, és arra, hogy ezen időpont egybeesett a vállalkozásátruházás időpontjával.

32 E rendelkezés szerint az átruházást követően a kedvezményezett köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, mégpedig ugyanolyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az átadó számára előírta, a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig, vagy egy újabb kollektív szerződés hatálybalépésének vagy alkalmazásának a napjáig.

33 E rendelkezés célja tehát az, hogy a kollektív szerződésben részes felek akaratának megfelelően biztosítsa a munkafeltételek fenntartását a vállalkozásátruházás ellenére is. E rendelkezés azonban nem térhet el az említett felek kollektív szerződésben kinyilvánított akaratától. Következésképpen ha a felek abban állapodtak meg, hogy meghatározott időponton túl nem biztosítanak bizonyos munkafeltételeket, akkor a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése nem kötelezheti a kedvezményezettet a kollektív szerződés tiszteletben tartására az adott időponton túl, mivel az akkor már nincs hatályban.

34 Ebből következik, hogy a 2001/23 irányelv 3. cikkének (3) bekezdése alapján a kedvezményezett nem köteles fenntartani az átadóval kötött megállapodásban szereplő munkafeltételeket a kollektív szerződés lejártát követően, még akkor sem, ha ez az időpont egybeesik a vállalkozásátruházás időpontjával.

35 Ilyen körülmények között az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a 2001/23 irányelv 4. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy abban az esetben, ha a munkaszerződés vagy munkaviszony megszüntetését e rendelkezés tényállási elemeinek teljesülése idézi elő, azonban e megszüntetés nem köthető a kedvezményezett említett irányelvben előírt kötelezettségeinek bármiféle megszegéséhez, akkor a tagállamok nem kötelesek a kedvezményezettel szembeni kártérítéshez való jogot ugyanolyan feltételek mellett biztosítani a munkavállaló számára, mint amelyre a munkavállaló a munkaszerződés vagy munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén hivatkozhat. Mindazonáltal a nemzeti bíróság feladata, hogy hatáskörének keretein belül biztosítsa, hogy ilyen esetben a kedvezményezett legalább azon következményeket viselje, amelyeket az alkalmazandó nemzeti jogszabályok arra az esetre írnak elő, amikor a munkaszerződés vagy munkaviszony megszűnéséért a munkáltatót terheli felelősség, vagyis a munkabérnek és egyéb járandóságoknak a munkáltatóra nézve kötelező felmondási időre való, a nemzeti jog által előírt kifizetését.

36 A nemzeti bíróság feladata, hogy az alapügyben szereplő helyzetet a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének azon értelmezésére tekintettel értékelje, amely értelmezés szerint a vállalkozásátruházás időpontjában lejáró kollektív szerződésben rögzített munkafeltételek fenntartására ezen időpontot követően nincs garancia.

A költségekről

37 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt

a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (negyedik tanács) a következőképpen határozott:

A 2001/23 irányelv 4. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy abban az esetben, ha a munkaszerződés vagy munkaviszony megszüntetését e rendelkezés tényállási elemeinek teljesülése idézi elő, azonban e megszüntetés nem köthető a kedvezményezett említett irányelvben előírt kötelezettségeinek bármiféle megszegéséhez, akkor a tagállamok nem kötelesek a kedvezményezettel szembeni kártérítéshez való jogot ugyanolyan feltételek mellett biztosítani a munkavállaló számára, mint amelyre a munkavállaló a munkaszerződés vagy munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén hivatkozhat. Mindazonáltal a nemzeti bíróság feladata, hogy hatáskörének keretein belül biztosítsa, hogy ilyen esetben a kedvezményezett legalább azon következményeket viselje, amelyeket az alkalmazandó nemzeti jogszabályok arra az esetre írnak elő, amikor a munkaszerződés vagy munkaviszony megszűnéséért a munkáltatót terheli felelősség, vagyis a munkabérnek és egyéb járandóságoknak a munkáltatóra nézve kötelező felmondási időre való, a nemzeti jog által előírt kifizetését.

A nemzeti bíróság feladata, hogy az alapügyben szereplő helyzetet a 2001/23 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének azon értelmezésére tekintettel értékelje, amely értelmezés szerint a vállalkozásátruházás időpontjában lejáró kollektív szerződésben rögzített munkafeltételek fenntartására ezen időpontot követően nincs garancia.

Aláírások