DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)
den 10 januari 2006 *

I mål C-230/03,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, som framställts av Bundesverwaltungsgericht (Tyskland), genom beslut av den 18 mars 2003, som inkom till domstolen den 26 maj 2003, i målet

Mehmet Sedef

mot

Freie und Hansestadt Hamburg,

ytterligare deltagare i rättegången:

Vertreter des Bundesinteresses beim Bundesverwaltungsgericht,

* Rättegångsspråk: tyska.

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden C.W.A. Timmermans samt domarna C. Gulmann, R. Schintgen (referent), G. Arestis och J. Klučka,

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
justitiesekreterare: byrådirektören K. Sztranc,

med beaktande av det skriftliga förfarandet och efter att förhandling hållits den 30 juni 2005,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Mehmet Sedef, genom U. Jacob, Rechtsanwalt,

— Freie und Hansestadt Hamburg, genom A. Feil, i egenskap av ombud,

— Tysklands regering, genom W.-D. Plessing och A. Tiemann, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom D. Martin och B. Martenczuk, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 6 september 2005 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 6.1 och 6.2 i associeringsrådets beslut nr 1/80 av den 19 september 1980 om utveckling av associeringen (nedan kallat beslut nr 1/80). Associeringsrådet inrättades genom avtalet om upprättandet av en associering mellan Europeiska ekonomiska gemenskapen och Turkiet, som undertecknades den 12 september 1963 i Ankara av Republiken Turkiet å ena sidan och av medlemsstaterna i EEG och gemenskapen å andra sidan och som ingicks, godkändes och bekräftades för gemenskapens räkning genom rådets beslut 64/732/EEG av den 23 december 1963 (EGT 217, 1964, s. 3685) (nedan kallat associeringsavtalet).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan den turkiske medborgaren Mehmet Sedef och Freie und Hansestadt Hamburg rörande den sistnämndas beslut att inte bevilja Mehmet Sedef förlängt uppehållstillstånd i Tyskland och att utvisa honom från medlemsstaten.

Tillämpliga bestämmelser

3 I artikel 6.1 och 6.2 i beslut nr 1/80 föreskrivs följande:

"1. Med undantag för bestämmelserna i artikel 7 om familjemedlemmars rätt till anställning har en turkisk arbetstagare på den reguljära arbetsmarknaden i en medlemsstat

— rätt att efter ett års reguljär anställning i denna medlemsstat få sitt arbetstillstånd förnyat hos samme arbetsgivare om han har anställning,

— rätt att efter tre års reguljär anställning, med undantag för det företräde som skall ges arbetstagare från gemenskapens medlemsstater, i denna medlemsstat inom samma yrke besvara ett erbjudande om anställning från valfri arbetsgivare som görs under normala förhållanden och som registrerats hos arbetsförmedlingen i denna medlemsstat,

— rätt att efter fyra års reguljär anställning i denna medlemsstat utöva valfri avlönad verksamhet.

2. Semesterperioder och föräldraledighet samt frånvaro på grund av arbetsskada eller kortvarig sjukdom skall jämställas med perioder av reguljär anställning. Perioder av ofrivillig arbetslöshet, som i vederbörlig ordning bekräftats av behöriga myndigheter, samt frånvaro med anledning av långvarig sjukdom skall inte inskränka de rättigheter som erhållits med anledning av den föregående anställningsperioden utan att de därmed jämställs med perioder av reguljär anställning."

Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

4 Av de handlingar som har inkommit från den hänskjutande domstolen framgår att Mehmet Sedef, som är född i Turkiet år 1952, lagligen befinner sig i Tyskland sedan år 1977 och att hans hustru och tre barn fortfarande är bosatta i Turkiet.

5 Från augusti år 1977 till september år 1992 arbetade Mehmet Sedef som sjöman på olika tyska fartyg och erhöll av denna anledning flera tidsbegränsade uppehållstillstånd i följd. Uppehållstillstånden gällde endast för förvärvsarbete inom sjöfarten eller, vid behov, för uppbärande av arbetslöshetsersättning. Det sista uppehållstillståndet löpte ut den 9 september 1993. Arbetstillstånd krävdes inte för utövande av denna typ av avlönad verksamhet.

6 Under denna period på mer än 15 år arbetade Mehmet Sedef under totalt mer än åtta år och sex månader, exklusive avbrott på grund av sjukdom och ofrivillig arbetslöshet vilken i vederbörlig ordning bekräftats av de behöriga myndigheterna.

7 Det är klarlagt att Mehmet Sedefs yrkesverksamhet avbröts 17 gånger, att dessa avbrott varade mellan en och 70 dagar, sammanlagt motsvarade ungefär 13 månader och att de inte utgjorde semesterperioder, frånvaro på grund av sjukdom eller perioder av arbetslöshet som i vederbörlig ordning bekräftats av den mottagande medlemsstaten. Enligt Mehmet Sedef skall avbrotten betecknas som "obetald semester". Mehmet Sedef har uppgett att han tillbringade dessa tidsperioder av varierande längd mellan två tidsbegränsade anställningar i handelsflottan. Vid kortare avbrott stannade han i Tyskland och inväntade ankomsten av det (ibland försenade) fartyg på vilket han redan hade fått ny anställning. I dessa fall bedömde Mehmet Sedef att det, med tanke på att han redan hade en anställning, inte var nödvändigt att han anmälde sig som arbetssökande. Vid de längre avbrotten, vilka varade längre än cirka tre veckor, passade Mehmet Sedef på att besöka sin familj som hade stannat kvar i Turkiet. Enligt den hänskjutande domstolen är avbrott av detta slag typiska för anställning inom sjöfarten.

8 Efter en arbetsolycka på ett fartyg år 1979 tvingades Mehmet Sedef att genomgå flera operationer vilket innebar att han inte kunde arbeta under mer eller mindre långa perioder.

9 Den 18 januari 1993 förklarades Mehmet Sedef av hälsoskäl vara oförmögen att arbeta till sjöss. Han bedömdes emellertid inte vara helt arbetsoförmögen. Av läkarintygen framgår nämligen att han kan utöva förvärvsarbete på land förutsatt att arbetet inte är alltför fysiskt betungande.

10 Den 22 januari 1992 ansökte Mehmet Sedef om ett uppehållstillstånd som inte var begränsat till förvärvsarbete på fartyg för att kunna utöva avlönad verksamhet på land. Han gjorde i samband med detta gällande dels att han uppfyllde villkoren i artikel 6.1 tredje strecksatsen i beslut nr 1/80 eftersom han hade haft anställning i mer än fyra år på olika tyska fartyg, dels att han befann sig i en särskilt svår situation med tanke på att han av hälsoskäl inte längre kunde arbeta som sjöman. Han tillade att han inte har kunnat tacka ja till erbjudanden om anställning på land eftersom han saknar det uppehållstillstånd som krävs.

11 Freie und Hansestadt Hamburg avslog såväl denna ansökan som den efterföljande begäran om omprövning. Freie und Hansestadt Hamburg hotade dessutom med utvisning om Mehmet Sedef inte lämnade Tyskland inom tre veckor. Till följd av ett beslut om uppskov med verkställigheten av beslutet om utvisning är den berörde emellertid fortfarande lagligen bosatt i Tyskland.

12 Den 10 december 1996 biföll Verwaltungsgericht Hamburg Mehmet Sedefs överklagande och ålade Freie und Hansestadt Hamburg att utfärda det sökta uppehållstillståndet.

13 Enligt denna domstol har Mehmet Sedef rätt att utöva valfri avlönad verksamhet med stöd av artikel 6.1 tredje strecksatsen i beslut nr 1/80. Detta innebär att den mottagande medlemsstaten inte längre kan villkora den berördes rätt till anställning

eller tjänsteutövning. De avbrott som varit utmärkande för Mehmet Sedefs förvärvsarbete kan inte läggas honom till last eftersom semesterperioder och frånvaro på grund av arbetsskada eller kortvarig sjukdom enligt artikel 6.2 skall jämställas med perioder av reguljär anställning, medan perioderna av ofrivillig arbetslöshet, under vilka Mehmet Sedef för övrigt uppbar arbetslöshetsersättning, samt frånvaron med anledning av långvarig sjukdom inte skall inskränka de rättigheter som erhållits med anledning av den föregående anställningsperioden. Vad avser de korta perioderna av inaktivitet mellan två anställningar skall dessa behandlas på samma sätt som lagstadgad eller sedvanlig semester eftersom de är utmärkande för arbete inom sjöfarten.

14 Freie und Hansestadt Hamburg överklagade Verwaltungsgericht Hamburgs dom till Hamburgisches Oberverwaltungsgericht med hänvisning till att den fyraårsperiod av reguljär anställning som avses i artikel 6.1 tredje strecksatsen i beslut nr 1/80 skall vara oavbruten. De anställningsavtal som ingåtts i följd av Mehmet Sedef kan inte ligga till grund för en bedömning att en sådan oavbruten period föreligger.

15 Underrättens dom upphävdes av Hamburgisches Oberverwaltungsgericht genom dom av den 13 december 2000. Överrätten hänvisade till att den berörde inte omfattas av artikel 6.1 tredje strecksatsen i beslut 1/80 eftersom han inte har styrkt att han uppfyller kravet i denna bestämmelse på en fyraårig oavbruten anställning. De avbrott som gjorts i anställningen i förevarande fall utgör varken semester eller perioder av arbetslöshet i den mening som avses i artikel 6.2, vilken enligt nämnda domstol innehåller en uttömmande uppräkning av skäl för avbrott i anställningen. De aktuella avbrotten medför att den berörde förlorar de rättigheter som erhållits tidigare eftersom han trots avsaknaden av arbete inte anmälde sig som arbetssökande. Varje annan tolkning riskerar att leda till missbruk. Den tyska lagstiftningen tar dessutom vederbörlig hänsyn till de särdrag som kännetecknar sjömäns arbete.

16 Mehmet Sedef väckte revisionstalan vid Bundesverwaltungsgericht. Nämnda domstol bedömde att avslaget på ansökan om förnyat uppehållstillstånd överensstämde med tysk lag men frågade sig om det inte var möjligt att utläsa en förmånligare lösning för den berörde med stöd av artikel 6.1 tredje strecksatsen i beslut nr 1/80.

17 Bundesverwaltungsgericht konstaterade följande i beslutet om hänskjutande:

— Mehmet Sedef arbetade under mer än 15 år inom en medlemsstats sjöfart och hade därmed reguljär anställning i den mening som avses i nämnda artikel 6.1. Han tillhör därför den mottagande medlemsstatens reguljära arbetsmarknad i den mening som avses i denna artikel.

— Mehmet Sedef har vid upprepade tillfällen haft reguljär anställning hos samme arbetsgivare under en sammanhängande period på mer än ett år. Han uppfyller därmed villkoren i artikel 6.1 första strecksatsen.

— Mehmet Sedef kan av hälsoskäl inte längre arbeta till sjöss, men tillhör fortfarande Tysklands reguljära arbetsmarknad eftersom den arbetsolycka som han råkade ut för inte gjorde honom permanent arbetsoförmögen (se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 juni 1995 i mål C-434/93, Bozkurt, REG 1995, s. I-1475, punkterna 37–40) och eftersom han står till arbetsförmedlingens förfogande i fråga om den efterfrågade verksamheten på land. Att han inte har förvärvsarbetat sedan år 1993 beror åtminstone delvis på att han saknar uppehållstillstånd, vilket inte kan läggas honom till last.

18 Det måste emellertid klargöras huruvida de avbrott som Mehmet Sedef betecknar som "obetald semester" har inskränkt de rättigheter som han har erhållit tidigare med stöd av artikel 6.1 första strecksatsen i beslut nr 1/80 och huruvida dessa perioder också utgör hinder för att utöva den rättighet som avses i artikel 6.1 tredje strecksatsen i nämnda beslut.

19 För det första har domstolen ännu inte uttryckligen uttalat sig i fråga om sådana avbrott och för det andra har Bundesverwaltungsgericht hittills bedömt att uppräkningen i artikel 6.2 i beslut nr 1/80 av skäl för avbrott i anställningen är uttömmande.

20 Det är emellertid tveksamt om det sistnämnda antagandet kan upprätthållas med hänsyn till domen av den 17 april 1997 i mål C-351/95, Kadiman (REG 1997, s. I-2133, bland annat punkterna 47 och 48), och av den 10 februari 2000, i mål C-340/97, Nazli (REG 2000, s. I-957).

21 I likhet med de mål som gav upphov till dessa två domar är det i förevarande fall möjligt att stödja sig på den omständigheten att Mehmet Sedef endast har gjort tillfälliga avbrott i anställningen inom den tyska sjöfarten och att han inte vid något tillfälle slutgiltigt har lämnat den tyska arbetsmarknaden. Enligt Oberverwaltungsgericht har han nämligen som regel snabbt och utan problem hittat ett nytt arbete efter varje avbrott.

22 För det fall domstolen bedömer att avbrott av detta slag i princip innebär att arbetstagaren berövas de rättigheter som han har erhållit tidigare, bör det vidare undersökas huruvida det är möjligt att göra undantag från denna regel när avbrotten är utmärkande för ett visst yrke, såsom är fallet med den förevarande underordnade verksamheten som sjöman. Denna verksamhet skiljer sig från motsvarande verksamhet på land på så sätt att den kännetecknas av dels tidsbegränsade anställningsavtal som ingås i följd med olika arbetsgivare, dels perioder av väntan och avbrott, till exempel med anledning av att ankomsten av det fartyg på vilket den berörde kan få en ny anställning är försenad.

23 För det fall domstolen besvarar någon av den första frågans båda delar jakande undrar den hänskjutande domstolen i andra hand huruvida rätten till uppehållstillstånd enligt artikel 6.1 tredje strecksatsen i beslut nr 1/80 förutsätter att arbetstagaren tidigare har uppfyllt villkoren i artikel 6.1 andra strecksatsen i beslutet. Enligt den hänskjutande domstolen tyder domstolens rättspraxis på att så är fallet (se dom av den 23 januari 1997 i mål C-171/95, Tetik, REG 1997, s. I-329, punkt 39, av den 29 maj 1997 i mål C-386/95, Eker, REG 1997, s. I-2697, punkterna 23 och 25, och av den 30 september 1997 i mål C-98/96, Ertanir, REG 1997, s. I-5179, punkterna 31 och 35).

24 Det kan emellertid också vara så att den tredje strecksatsen skall ses som ett självständigt villkor för att den berörde arbetstagaren skall omfattas av den aktuella rättigheten.

25 Om Mehmet Sedef normalt sett inte skall anses omfattas av den rättighet som avses i artikel 6.1 tredje strecksatsen med anledning av att han inte kan åberopa tre års oavbruten anställning hos samme arbetsgivare är det enligt den hänskjutande domstolen nödvändigt att precisera huruvida hänsyn undantagsvis skall tas till att det är typiskt för sjömansyrket att byta arbetsgivare inom en treårsperiod.

26 Under dessa omständigheter bedömde Bundesverwaltungsgericht att tvistens lösning kräver att gemenskapsrätten tolkas. Den nationella domstolen beslutade därför att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1) Skall artikel 6.1 tredje strecksatsen och 6.2 i beslut nr 1/80 ... tolkas så, att en turkisk arbetstagare som sedan år 1977 under mer än 15 år hos olika arbetsgivare har haft reguljär anställning utan krav på arbetstillstånd inom en medlemsstats sjöfart, som räknas till den reguljära arbetsmarknaden, och som under denna period har uppfyllt villkoren i artikel 6.1 första strecksatsen i beslut

1/80, skall beviljas uppehållstillstånd när hans anställning inom sjöfarten — förutom ett flertal avbrott på grund av sjukdom och ofrivillig arbetslöshet som har bekräftats av de behöriga myndigheterna — har avbrutits 17 gånger mellan två anställningar i mellan 1 och 70 dagar (sammanlagt ungefär 13 månader) och den turkiske arbetstagaren enligt egen uppgift har tillbringat de längre avbrotten hos sin familj i Turkiet, utan att det har bekräftats att det rör sig om ofrivillig arbetslöshet? Har det betydelse att sådana avbrott är typiska för yrket (här: yrke inom sjöfarten)?

2) Förutsätter ett beviljande av uppehållstillstånd med stöd av artikel 6.1 tredje strecksatsen i beslut 1/80 att den turkiske arbetstagaren dessförinnan har uppfyllt villkoren i artikel 6.1 andra strecksatsen i beslut 1/80? Har det någon betydelse att det är typiskt för yrket (här: yrke inom sjöfarten) att byta arbetsgivare inom en treårsperiod?"

Prövning av tolkningsfrågorna

Inledande synpunkter

27 Det skall noteras att målet vid den nationella domstolen rör en turkisk medborgare som under lång tid varit lagligt anställd i en medlemsstat och som ansökt om förlängt uppehållstillstånd där. Den turkiske medborgaren har åberopat rätten att utöva valfri avlönad verksamhet enligt artikel 6.1 tredje strecksatsen i beslut nr 1/80 med hänvisning till att hans föregående anställningsperioder tillsammans uppgår till mer än fyra år.

28 Den hänskjutande domstolen har konstaterat att Mehmet Sedef vid upprepade tillfällen har arbetat för samme arbetsgivare under mer än ett år utan avbrott och att han därför uppfyller villkoren i artikel 6.1 första strecksatsen i nämnda beslut.

29 Genom den andra frågan önskar den hänskjutande domstolen emellertid få klarhet i huruvida den berörde med framgång kan åberopa artikel 6.1 tredje strecksatsen i beslutet eftersom han aldrig har arbetat för en och samme arbetsgivare under tre år utan avbrott, vilket föreskrivs i artikel 6.1 andra strecksatsen i beslutet.

30 Genom den första frågan önskar den hänskjutande domstolen dessutom få klarhet i vilken inverkan vissa av avbrotten haft på de anställningsperioder som fullgjorts av Mehmet Sedef med anledning av att han inte anmälde sig som arbetssökande under dessa avbrott.

31 Det skall vidare preciseras att det inte har bestritts att Mehmet Sedef tillhör den mottagande medlemsstatens reguljära arbetsmarknad och att han där har haft reguljär anställning i den mening som avses i artikel 6.1 i beslut nr 1/80.

32 De frågor som kvarstår att besvara är således huruvida den berördes anställningsperioder uppfyller villkoren rörande anställningens längd i artikel 6.1 i beslut nr 1/80 och särskilt huruvida de avbrott som avses i beslutet om hänskjutande är sådana att de inskränker dessa perioder samt vilka kriterier som skall beaktas vid tolkningen av denna artikel i ett fall som det förevarande.

33 Innan domstolen i tur och ordning tar ställning till dessa tre frågor skall det erinras om att bestämmelserna med ett socialt ändamål i beslut nr 1/80, till följd av beslut nr 2/76 om genomförande av artikel 12 i associeringsavtalet som antogs av associeringsrådet den 20 december 1976, utgör ytterligare ett steg i det gradvisa genomförandet av fri rörlighet för turkiska arbetstagare inom Europeiska gemenskapen. Genom artikel 6.1 i beslut nr 1/80 ges migrerande turkiska arbetstagare som uppfyller villkoren härför väl definierade rättigheter avseende anställning. Såsom följer av fast rättspraxis ger denna bestämmelse, som har tillerkänts direkt effekt, de berörda individuella rättigheter i fråga om anställning och en med dessa rättigheter sammanhängande rätt att uppehålla sig i medlemsstaten (se dom av den 2 juni 2005 i mål C-136/03, Dörr och Ünal, ännu ej offentliggjort i rättsfallssamlingen, punkt 66 och där angiven rättspraxis).

Kraven i systemet för gradvis integration av turkiska arbetstagare på den mottagande medlemsstatens arbetsmarknad

34 Domstolen har vid upprepade tillfällen fastställt att omfattningen av de turkiska arbetstagarnas rättigheter i fråga om anställning och den sammanhängande rätten att uppehålla sig i medlemsstaten enligt artikel 6.1 första–tredje strecksatserna i beslut nr 1/80 gradvis ökar i förhållande till den reguljära anställningens varaktighet och att rättigheterna syftar till att gradvis konsolidera de berördas förhållanden i den mottagande medlemsstaten. Enligt lika fast rättspraxis har de nationella myndigheterna inte rätt att villkora eller begränsa tillämpningen av sådana rättigheter eftersom beslutet då riskerar att förlora sin ändamålsenliga verkan (se dom av den 30 september 1997 i mål C-36/96, Günaydin, REG 1997, s. I-5143, punkterna 37–40 och 50, av den 26 november 1998 i mål C-1/97, Birden, REG 1998, s. I-7747, punkt 19, av den 19 november 2002 i mål C-188/00, Kurz, REG 2002, s. I-10691, punkt 26, och av den 21 oktober 2003 i de förenade målen C-317/01 och C-369/01, Abatay m.fl., REG 2003, s. I-12301, punkt 78).

35 Såsom framgår av själva lydelsen av de tre strecksatserna i artikel 6.1 i beslut nr 1/80 varierar de rättigheter som turkiska arbetstagare kan åberopa med stöd av dessa

bestämmelser, och rättigheterna är underkastade olika villkor beroende på hur lång tid arbetstagaren har haft reguljär anställning i den mottagande medlemsstaten (se dom av den 5 oktober 1994 i mål C-355/93, Eroglu, REG 1994, s. I-5113, punkt 12, samt domarna i de ovannämnda målen Tetik, punkt 23, Eker, punkt 21, Günaydin, punkt 25, och Ertanir, punkt 25).

36 Av nämnda bestämmelser följer att en turkisk arbetstagare efter ett års reguljär anställning har rätt att fortsätta att utöva avlönad verksamhet hos samme arbetsgivare (första strecksatsen). Efter tre års reguljär anställning har den turkiske arbetstagaren, med undantag för det företräde som skall ges arbetstagare från gemenskapens medlemsstater, rätt att inom samma yrke besvara ett erbjudande om anställning från valfri arbetsgivare (andra strecksatsen). Efter fyra års reguljär anställning har den turkiske arbetstagaren en oinskränkt rätt att söka och utöva valfri avlönad verksamhet (tredje strecksatsen) (se domarna i de ovannämnda målen Eroglu, punkt 12, Tetik, punkt 26, och Nazli, punkt 27).

37 Av systematiken i och den ändamålsenliga verkan av systemet för gradvis integration av turkiska arbetstagare på den mottagande medlemsstatens arbetsmarknad, vilket införts genom artikel 6.1 i beslut nr 1/80, följer emellertid att de berörda skall uppfylla villkoren i artikelns tre strecksatser ett efter ett. Varje annan lösning skulle kullkasta logiken i det system som associeringsrådet infört för att gradvis konsolidera de turkiska arbetstagarnas förhållanden i den mottagande medlemsstaten.

38 Denna tolkning följer för övrigt också av domstolens fasta rättspraxis.

39 I punkterna 13–15 i domen i det ovannämnda målet Eroglu bedömde domstolen nämligen att artikel 6.1 första strecksatsen i beslut nr 1/80 endast syftar till att säkerställa fortsatt anställning hos samme arbetsgivare och följaktligen inte är

tillämplig på en turkisk arbetstagare som efter ett års reguljär anställning har bytt arbetsgivare och ansöker om förlängt arbetstillstånd för att på nytt utöva avlönad verksamhet i den förste arbetsgivarens företag.

40 På samma sätt bedömde domstolen i punkterna 30 och 31 i domen i det ovannämnda målet Eker att den aktuella artikeln inte är tillämplig på en turkisk arbetstagare som har bytt arbetsgivare före utgången av det första anställningsåret i den mottagande medlemsstaten och som ansöker om förlängt uppehållstillstånd för att fortsätta arbeta för den nya arbetsgivaren innan han ens har varit reguljärt anställd i ett år hos den sistnämnda arbetsgivaren.

41 Denna tolkning av artikel 6.1 första strecksatsen i beslut nr 1/80 har också bekräftats i dom av den 5 juni 1997 i mål C-285/95, Kol (REG 1997, s. I-3069, punkterna 19 och 20), och i domen i det ovannämnda målet Birden (punkterna 44, 62 och 69).

42 Av skäl som är identiska med dem som domstolen har redogjort för i punkterna 39–41 ovan skall dessa överväganden tillmätas betydelse vid tolkningen av artikel 6.1 andra strecksatsen i beslut nr 1/80.

43 Av detta följer att en turkisk arbetstagare, för att omfattas av den rättighet som avses i artikel 6.1 tredje strecksatsen i beslut nr 1/80, i princip först måste ha uppfyllt de villkor som anges i artikel 6.1 andra strecksatsen i beslutet.

44 Under dessa omständigheter kan en migrerande turkisk arbetstagare som regel inte dra fördel av en rättighet enligt artikel 6.1 tredje strecksatsen i beslut nr 1/80 bara av den anledningen att han lagligen har utövat avlönad verksamhet i den mottagande

medlemsstaten under mer än fyra år om han inte i ett första skede har arbetat under mer än ett år för samme arbetsgivare och, i ett andra skede, under ytterligare två år för samme arbetsgivare.

Avbrotten i de perioder av reguljär anställning som har fullgjorts av den turkiske arbetstagaren

45 I enlighet med fast rättspraxis skall en grundläggande åtskillnad göras mellan å ena sidan det skede under vilket de rättigheter skapas som gradvis blir mer omfattande beroende på hur lång tid reguljär avlönad verksamhet utövats, vilka nämns i de tre strecksatserna i artikel 6.1 i beslut nr 1/80, och å andra sidan den situation i vilken den turkiske arbetstagaren redan har uppfyllt dessa successiva krav och därför efter utgången av den fyraårsperiod som avses i tredje strecksatsen i denna artikel har rätt att utöva valfri avlönad verksamhet (domarna i de ovannämnda målen Tetik, punkt 26, och Nazli, punkt 27, samt av den 7 juli 2005 i mål C-383/03, Dogan, ännu ej offentliggjort i rättsfallssamlingen, punkt 13).

46 Den turkiske arbetstagarens situation är således inte beroende av att villkoren för att omfattas av de rättigheter som avses i den aktuella artikelns tre strecksatser förblir uppfyllda när han redan tidigare har uppfyllt villkoren i artikel 6.1 tredje strecksatsen i beslutet. En sådan arbetstagare måste nämligen anses vara tillräckligt integrerad i den mottagande medlemsstaten för att tillfälligt kunna avbryta anställningen. Varje annan tolkning skulle omintetgöra arbetstagarens rätt att utöva valfri avlönad verksamhet (se domarna i de ovannämnda målen Tetik, punkt 31, och Dogan, punkterna 14, 18 och 19).

47 En turkisk arbetstagare som ännu inte omfattas av den rättighet som avses i tredje strecksatsen måste däremot ha reguljär anställning under ett, tre respektive fyra år, i princip utan avbrott (se domen i det ovannämnda målet Dogan, punkt 18).

48 För att dämpa effekterna av den sistnämnda bestämmelsen räknas ett antal berättigade skäl för avbrott i den avlönade verksamheten upp i artikel 6.2 i beslut nr 1/80. Dessa skäl skall beaktas vid beräkningen av de perioder av reguljär anställning som krävs för att omfattas av de gradvis ökande rättigheterna i artikel 6.1 första–tredje strecksatserna (domarna i de ovannämnda målen Bozkurt, punkt 38, Tetik, punkt 36, Nazli, punkt 40, och Dogan, punkt 15).

49 I nämnda artikel 6.2 görs åtskillnad beroende på typen och längden av de perioder under vilka den turkiske arbetstagaren inte är aktiv.

50 Första meningen i denna bestämmelse avser således sådana perioder av inaktivitet som normalt sett endast föranleder kortare arbetsuppehåll. Exempel är semester, föräldraledighet, frånvaro på grund av arbetsskada eller kortvarig sjukdom. Sådan frånvaro skall anses utgöra företeelser som normalt ingår i alla anställningar. Frånvaro av detta slag skall därför i sin helhet jämställas med perioder av reguljär anställning i den mening som avses i artikel 6.1 i beslut nr 1/80.

51 Vad avser den andra meningen i artikel 6.2 åsyftar denna sådana perioder av inaktivitet som har sin grund i långvarig sjukdom eller ofrivillig arbetslöshet. I denna bestämmelse föreskrivs att sådana perioder av inaktivitet, vilka medför längre frånvaro och vars längd inte kan förutses, visserligen inte kan jämställas med perioder av reguljär anställning, men att de för den skull inte leder till att den turkiske arbetstagaren förlorar de rättigheter som han erhållit med anledning av föregående perioder av reguljär anställning.

52 Syftet med nämnda bestämmelse är således att en turkisk arbetstagare, som återupptar sitt arbete efter att av berättigade skäl ha tvingats göra ett tillfälligt avbrott, inte i likhet med en turkisk medborgare som ännu inte har utövat avlönad

verksamhet i den berörda medlemsstaten skall tvingas börja från början vad avser de perioder av reguljär anställning som avses i artikel 6.1 första–tredje strecksatserna i beslut nr 1/80.

53 Av det ovan anförda följer att en turkisk arbetstagare som ännu inte har rätt att utöva valfri avlönad verksamhet enligt artikel 6.1 tredje strecksatsen i beslut nr 1/80 i princip måste ha reguljär anställning i den mottagande medlemsstaten under den krävda perioden utan avbrott om han inte kan åberopa ett sådant berättigat skäl för avbrott i anställningsperioderna som avses i artikel 6.2.

54 När en turkisk arbetstagare väl har uppfyllt villkoren i artikel 6.1 tredje strecksatsen förutsätter den ändamålsenliga verkan av den oinskränkta rätt att utöva valfri avlönad verksamhet som föreskrivs i artikeln däremot att arbetstagaren också har rätt att göra ett tillfälligt avbrott i arbetet och söka ett annat arbete inom en rimlig tidsfrist. I denna situation är artikel 6.2 i beslutet således inte tillämplig (se domen i det ovannämnda målet Dogan, punkterna 16, 18 och 19).

55 Mehmet Sedefs 17 avbrott i anställningen, såsom den hänskjutande domstolen kortfattat har beskrivit dem i den första frågan, kan sannolikt inte likställas med sådana berättigade skäl för avbrott i anställningsperioderna som avses i artikel 6.2 första meningen i beslut nr 1/80.

56 Med tanke på de speciella faktiska omständigheterna i målet vid den nationella domstolen, såsom de presenteras i begäran om förhandsavgörande, finns det likväl inget som hindrar att den hänskjutande domstolen betraktar dessa avbrott som perioder av ofrivillig arbetslöshet i den mening som avses i artikel 6.2 andra meningen i beslutet, trots att den berörde inte anmälde sig som arbetssökande vilket han i princip var skyldig att göra enligt bestämmelsen.

57 Precis som generaladvokaten har angett i punkterna 53–56 i förslaget till avgörande har dessa avbrott i Mehmet Sedefs fall visat sig vara oberoende av hans vilja, eftersom han endast hade tidsbegränsade, på varandra följande, anställningsavtal.

58 Det faktum att Mehmet Sedef utnyttjade de längre avbrotten (på några veckor) i förvärvsarbetet till att besöka den närmsta familjen, vilken fortfarande bor i Turkiet, kan inte heller anses ha någon betydelse för tillämpningen av artikel 6.1 i beslut nr 1/80 på den berörde eftersom det är klarlagt att det fanns berättigade skäl för sådan tillfällig frånvaro från den mottagande medlemsstatens territorium och att de inte varade orimligt länge.

59 Vad avser artikel 7 första stycket första strecksatsen i beslut nr 1/80, vilken innehåller ett villkor om laglig bosättning under viss tid som påminner om villkoret om reguljär anställning i artikel 6.1 i samma beslut, har domstolen för övrigt redan fastställt att det faktum att en familjemedlem i princip skall vara oavbrutet bosatt hos den turkiske arbetstagaren under de tre första åren inte hindrar att den berörde avlägsnar sig från den gemensamma bostaden under en rimlig period och av berättigade skäl, exempelvis för familjebesök i ursprungslandet (se domen i det ovannämnda målet Kadiman, punkterna 47 och 48).

60 Av de handlingar som inkommit till domstolen från den hänskjutande domstolen framgår för övrigt att Mehmet Sedefs frånvaro inte har lett till att hans integration på arbetsmarknaden i den mottagande medlemsstaten har ifrågasatts. Tvärtom har Mehmet Sedef efter varje resa till Turkiet återvänt till Tyskland för att återuppta sitt arbete där.

61 Det faktum att avbrotten i anställningen inte i vederbörlig ordning har bekräftats såsom perioder av arbetslöshet av de behöriga myndigheterna i den mottagande medlemsstaten saknar betydelse i förevarande fall. Den berörde gjorde nämligen en riktig bedömning när han utgick från att han inte behövde uppfylla de formaliteter som krävs för att ställa sig till förfogande för den mottagande medlemsstatens arbetsförmedling. Det framgår nämligen av handlingarna i målet att Mehmet Sedef som regel redan hade ingått ett nytt anställningsavtal, vilket dock började löpa först senare, eller i vart fall hade goda utsikter att återanställas. Det är dessutom klarlagt att Mehmet Sedef vid varje tillfälle återupptog arbetet kort efter det att det föregående anställningsavtalet har löpt ut. Under dessa omständigheter kan en anmälan hos arbetsförmedlingen om att Mehmet Sedef var arbetssökande inte anses ha betydelse för hans situation, som utmärktes av anställningsförhållanden, med upprepade, men kortare avbrott.

62 Under dessa omständigheter kan de avbrott i anställningen som avses i den första frågan i beslutet om hänskjutande, vid beräkningen av de perioder av reguljär anställning som avses i artikel 6.1 i beslut nr 1/80, inte anses ha inskränkt de rättigheter som den turkiske arbetstagaren hade erhållit med anledning av föregående perioder av reguljär anställning.

63 Det skall tilläggas att domstolen vid upprepade tillfällen har haft anledning att beakta de behöriga nationella myndigheternas agerande vid tolkningen av bestämmelserna med ett socialt ändamål i beslut nr 1/80. Domstolen har härvid särskilt beaktat den omständigheten att myndigheterna inte har ifrågasatt att den berörde turkiske arbetstagarens vistelse på den mottagande medlemsstatens territorium var laglig (se, för ett liknande resonemang, vad avser artikel 6.1 i beslutet, domen i det ovannämnda målet Ertanir, punkterna 67 och 69, samt, analogt, vad avser artikel 7 första stycket i samma beslut, domen i det ovannämnda målet Kadiman, punkterna 52 och 54, av den 16 mars 2000 i mål C-329/97, Ergat, REG 2000, s. I-1487, punkt 51, och av den 22 juni 2000 i mål C-65/98, Eyüp, REG 2000, s. I-4747, punkterna 35 och 36).

64 Av handlingarna i målet vid den nationella domstolen framgår emellertid att de behöriga nationella myndigheterna under mer än femton år, vid upprepade tillfällen och utan avbrott, har utfärdat uppehållstillstånd till Mehmet Sedef.

65 Enligt uppgifterna i beslutet om hänskjutande var det först när den berörde turkiske arbetstagaren ansökte om tillstånd att arbeta på land som myndigheterna ändrade ståndpunkt.

66 Med beaktande av dessa speciella omständigheter hade de nationella myndigheterna inte rätt att *a posteriori* ifrågasätta Mehmet Sedefs ställning i den mottagande medlemsstaten.

67 Denna ståndpunkt är särskilt befogad i förevarande fall med tanke på att Mehmet Sedef tvingats ansöka om uppehållstillstånd för att kunna ta anställning på land uteslutande med anledning av att han inte längre kunde förvärvsarbeta till sjöss på grund av att han råkat ut för en arbetsolycka på ett fartyg.

68 Under dessa omständigheter täcker artikel 6.2 i beslut nr 1/80 de aktuella avbrotten i de perioder av reguljär anställning som har fullgjorts av den berörde turkiske arbetstagaren, och de behöriga nationella myndigheterna saknar rätt att ifrågasätta den berördes vistelse i den mottagande medlemsstaten. Nämnda arbetstagare kan därför med framgång åberopa artikel 6.1 tredje strecksatsen i beslutet till stöd för en förlängning av uppehållstillståndet i syfte att fortsätta att utöva avlönad verksamhet i denna medlemsstat.

69 Mot bakgrund av vad som anförts ovan skall frågorna avseende tolkningen av artikel 6 i beslut nr 1/80 besvaras så att

— för att omfattas av den rättighet som avses i punkt 1 tredje strecksatsen i denna artikel måste en turkisk arbetstagare i princip först ha uppfyllt de villkor som anges i andra strecksatsen i denna punkt,

— en turkisk arbetstagare som ännu inte har rätt att utöva valfri avlönad verksamhet enligt den tredje strecksatsen måste ha reguljär anställning i den mottagande medlemsstaten utan avbrott, om han inte kan åberopa ett sådant berättigat skäl som avses i artikel 6.2 till stöd för den tillfälliga frånvaron från arbetsmarknaden,

— den sistnämnda bestämmelsen täcker de aktuella avbrotten i perioderna av reguljär anställning, och de behöriga nationella myndigheterna saknar i förevarande fall rätt att ifrågasätta den turkiske arbetstagarens rätt att vistas i den mottagande medlemsstaten.

Rättegångskostnader

70 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

Artikel 6 i beslut nr 1/80 av den 19 september 1980 om utveckling av associeringen, som antogs av associeringsrådet, vilket inrättades genom avtalet om upprättandet av en associering mellan Europeiska ekonomiska gemenskapen och Turkiet, skall tolkas så att

— **för att omfattas av den rättighet som avses i punkt 1 tredje strecksatsen i denna artikel måste en turkisk arbetstagare i princip först ha uppfyllt de villkor som anges i andra strecksatsen i denna punkt,**

— **en turkisk arbetstagare som ännu inte har rätt att utöva valfri avlönad verksamhet enligt den tredje strecksatsen måste ha reguljär anställning i den mottagande medlemsstaten utan avbrott, om han inte kan åberopa ett sådant berättigat skäl som avses i artikel 6.2 till stöd för den tillfälliga frånvaron från arbetsmarknaden,**

— **den sistnämnda bestämmelsen täcker de aktuella avbrotten i perioderna av reguljär anställning, och de behöriga nationella myndigheterna saknar i förevarande fall rätt att ifrågasätta den turkiske arbetstagarens rätt att vistas i den mottagande medlemsstaten.**

Underskrifter