A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)
2006. január 10. *

A C-230/03. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Bundesverwaltungsgericht (Németország) a Bírósághoz 2003. május 26-án érkezett, 2003. március 18-i határozatával terjesztett elő az előtte

a Mehmet Sedef

és

a Freie und Hansestadt Hamburg között

a Vertreter des Bundesinteresses beim Bundesverwaltungsgericht

* Az eljárás nyelve: német.

részvételével folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: C. W. A. Timmermans tanácselnök, C. Gulmann, R. Schintgen (előadó), G. Arestis és J. Klučka bírák,

főtanácsnok: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
hivatalvezető: K. Sztranc tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2005. június 30-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– Mehmet Sedef képviseletében U. Jacob Rechtsanwalt,

– a Freie und Hansestadt Hamburg képviseletében A. Feil, meghatalmazotti minőségben,

– a német kormány képviseletében W.-D. Plessing és A. Tiemann, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében D. Martin és B. Martenczuk, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2005. szeptember 6-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya a társulás fejlesztéséről szóló, 1980. szeptember 19-i 1/80 társulási tanácsi határozat (a továbbiakban: az 1/80 határozat) 6. cikke (1) és (2) bekezdésének értelmezése. A Társulási Tanácsot az Európai Gazdasági Közösség és Törökország közötti társulást létrehozó megállapodás állította fel, amelyet 1963. szeptember 12-én Ankarában írt alá, egyrészről a Török Köztársaság, másrészről az EGK tagállamai és a Közösség, és amelyet ez utóbbi nevében az 1963. december 23-i 64/732/EGK tanácsi határozat kötött meg, hagyott jóvá és erősített meg (HL 1964. 217., 3685. o.; magyar nyelvű különkiadás 11. fejezet, 11. kötet, 10. o., a továbbiakban: társulási megállapodás).

2 A kérelmet Mehmet Sedef, török állampolgár és a Freie und Hansestadt Hamburg között ez utóbbinak a Mehmet Sedef németországi tartózkodási engedélye meghosszabbítását megtagadó és őt e tagállam területéről kiutasító határozata tárgyában folyamatban lévő eljárás keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

3 Az 1/80 határozat 6. cikkének (1) és (2) bekezdése értelmében:

„(1) A családtagok szabad munkavállalására vonatkozó 7. cikk rendelkezéseinek sérelme nélkül, valamely tagállam törvényes munkaerőpiacán megjelenő török munkavállaló:

– egy év jogszerű foglalkoztatás után jogosult arra, hogy munkavállalási engedélyét ugyanannál a munkaadónál megújítsa, amennyiben munkahellyel rendelkezik;

– három év jogszerű foglalkoztatás után – és a Közösség tagállamai munkavállalóinak biztosítandó elsőbbségre is figyelemmel – jogosult arra, hogy ugyanazon foglalkozás vonatkozásában a választása szerinti munkaadónál pályázzon rendes feltételek mellett e tagállam munkaügyi szervénél bejelentett állásajánlatra;

– négy év jogszerű foglalkoztatás után jogosult munkavállalásra az általa választott bármely területen.

(2) Az éves szabadság, a szülési szabadság, az üzemi baleset vagy a rövid ideig tartó betegség miatti távollét beleszámít a jogszerű foglalkoztatás idejébe. Az illetékes hatóságok által szabályszerűen megállapított, önhibán kívüli munkanélküliség időtartama és a hosszú ideig tartó betegség miatti távollét nem számít bele a jogszerű foglalkoztatás idejébe, azonban ezek nem érintik a korábbi foglalkoztatási időre tekintettel szerzett jogokat" [nem hivatalos fordítás].

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

4 A kérdést előterjesztő bíróság által a Bíróság részére megküldött ügyiratokból kitűnik, hogy az 1952-ben Törökországban született Mehmet Sedef 1977 óta jogszerűen tartózkodik Németországban, felesége és három gyermeke pedig továbbra is Törökországban lakik.

5 Mehmet Sedef 1977 augusztusától 1992 szeptemberéig tengerészként szolgált különböző, német lobogó alatt hajózó tengerjárókon, és e célból határozott időre szóló és a tengerészeti tevékenységre, illetve adott esetben munkanélküli ellátás nyújtására korlátozódó, egymást követő tartózkodási engedélyeket kapott; a legutoljára kibocsátott tartózkodási engedélye 1993. szeptember 9-én járt le. Semmilyen munkavállalási engedély nem volt szükséges a fenti tevékenység munkavállalóként történő végzéséhez.

6 A fenti, több mint tizenöt évig tartó időszak alatt az érdekelt összesen ténylegesen nyolc és fél évet dolgozott, nem számítva a foglalkoztatás idejének a betegség és az illetékes hatóságok által szabályszerűen megállapított, önhibán kívüli munkanélküliként elöltött idő miatti megszakításait.

7 Kétségtelen, hogy Mehmet Sedef foglalkoztatása az éves szabadságtól, a betegszabadságtól vagy a fogadó tagállam által szabályszerűen megállapított munkanélküliségtől eltérő okok miatt 17 alkalommal szakadt meg, alkalmanként 1-70 napig tartó időszakra, összesen 13 hónapra. Az érdekelt „fizetés nélküli szabadságnak" tekinti a foglalkoztatási idejének fenti megszakításait. Elmondása szerint a határozott időre szóló, tengerészi munkakör ellátására vonatkozó egyes munkaszerződései közötti változó hosszúságú időszakokban vagy – a rövidebb időszakokban – az új szerződésében már kijelölt (bizonyos esetben késve érkező) hajó bevárásáig tartó időszakban Németországban maradt, aminek folytán nem tartotta szükségesnek, hogy kérje munkanélküliként történő nyilvántartásba vételét, illetve – a hosszabb, kb. három hetet meghaladó időszakokban – meglátogatta a Törökországban maradt családját. A kérdést előterjesztő bíróság szerint a tengerhajózási ágazatbeli munkavállalásra jellemző a foglalkoztatás ilyen megszakítása.

8 Az 1979-ben hajón bekövetkező üzemi balesetet követően Mehmet Sedef több műtéten esett át, aminek következtében hosszabb-rövidebb időre munkaképtelenné vált.

9 Mehmet Sedefet 1993. január 18-val egészségügyi okból a tengeri munkavégzésre alkalmatlannak nyilvánították, azonban nem állapították meg a teljes munkaképtelenségét. Az orvosi igazolásokból kiderül, hogy Mehmet Sedef alkalmas szárazföldi munkavégzésre, feltéve, hogy az nem igényel folyamatos fizikai igénybevételt.

10 1992. január 22-én Mehmet Sedef szárazföldi munkavállalása érdekében olyan tartózkodási engedély kibocsátását kérte, amely nem korlátozódik a tengerészeti tevékenység ellátására. Állítása szerint ugyanis egyfelől teljesítette az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésének harmadik francia bekezdésében foglalt feltételeket, mivel több mint négy éven keresztül német lobogó alatt hajózó tengerjárókon vállalt munkát, másfelől nehéz helyzetbe került, mivel egészségi állapota már nem teszi számára lehetővé, hogy továbbra is tengerészként dolgozzon. Hozzátette, hogy nem tudott a számára felajánlott, szárazföldön betöltendő állásra vonatkozó ajánlatokra jelentkezni, mivel nem rendelkezett az előírt tartózkodási engedéllyel.

11 A Freie und Hansestadt Hamburg elutasította mind a fenti kérelmét, mind az azt követő fellebbezését, és megfenyegette, hogy kiutasítja Németországból, ha három héten belül nem hagyja el az országot. A kiutasító határozat végrehajtását azonban felfüggesztették, ily módon az érdekelt továbbra is jogszerűen tartózkodik Németországban.

12 A Verwaltungsgericht Hamburg 1996. december 10-én megalapozottnak nyilvánította Mehmet Sedef fellebbezését, és kötelezte a Freie und Hansestadt Hamburgot a kért tartózkodási engedély kibocsátására.

13 E bíróság szerint Mehmet Sedef az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdése harmadik francia bekezdésének megfelelően jogosult munkavállalásra az általa választott bármely területen, így a fogadó tagállam már nem támaszthat feltételeket az érdekelt

munkavállalásával, illetve munkavégzésével szemben. A török munkavállalónak nem származhat hátránya abból, hogy pályafutása többször megszakadt, mivel a fenti határozat 6. cikke (2) bekezdésének megfelelően az éves szabadság, az üzemi baleset vagy rövid ideig tartó betegség miatti távollét beszámít a foglalkoztatási időbe, míg az önhibán kívüli munkanélküliként eltöltött idő – amely alatt egyébként Mehmet Sedef munkanélküli ellátást kapott – és a hosszú ideig tartó betegség miatti távollét nem érinti a korábbi foglalkoztatási időre tekintettel szerzett jogokat. A két munkaszerződés közötti, munka nélkül eltöltött rövid szüneteket pedig a törvényes, illetve a rendes szabadsággal azonos módon kell kezelni, tekintettel arra, hogy azok jellemzőek a tengerhajózási ágazatban végzett tevékenységekre.

14 A Freie und Hansestadt Hamburg fellebbezést nyújtott be ezen ítélet ellen a Hamburgisches Oberverwaltungsgerichthez, amelyben előadta, hogy az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésének harmadik francia bekezdésében említett, négy évig tartó jogszerű foglalkoztatásnak megszakítás nélkül kell fennállnia, a Mehmet Sedef által egymást követően kötött munkaszerződések időtartama azonban nem éri el ezt az időt.

15 A Hamburgisches Oberverwaltungsgericht 2000. december 13-i ítéletével megváltoztatta az elsőfokú bíróság ítéletét, és kimondta, hogy Mehmet Sedef nem hivatkozhat a fenti 6. cikk (1) bekezdésének harmadik francia bekezdésére, mivel nem tudja igazolni, hogy az e rendelkezésben előírtaknak megfelelően négy évig folyamatosan foglalkoztatták. A foglalkoztatásának a jelen ügyben megállapított megszakításait sem a (2) bekezdés szerinti szabadságnak, sem e bekezdés szerinti munkanélküliként eltöltött időnek nem lehet tekinteni, mivel – e bíróság szerint – e rendelkezés a foglalkoztatás megszakításának kimerítő felsorolását tartalmazza. A foglalkoztatás ilyen megszakításai folytán a korábban megszerzett jogok elvesznek, mivel az érdekelt nem dolgozott, és munkakeresőként történő nyilvántartásba vételét sem kérte. Bármely ezzel ellentétes értelmezés a visszaélés veszélyét hordozza magában. Egyébiránt a német szabályozás kellőképpen figyelembe veszi a tengeri tevékenységek jellegzetességeit.

16 Mehmet Sedef felülvizsgálati kérelmét elbírálva a Bundesverwaltungsgericht úgy határozott, hogy a tartózkodási engedély meghosszabbításának megtagadása összeegyeztethető a német joggal, azonban felvetette, hogy levezethető-e az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésének harmadik francia bekezdéséből az érdekeltre nézve kedvezőbb elbírálás.

17 E tekintetben a fenti bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban a következő megállapításokat teszi:

– Mehmet Sedef a fenti 6. cikk (1) bekezdése szerinti jogszerű foglalkoztatás keretében több mint tizenöt éven át dolgozott valamely tagállam tengerhajózási ágazatában, és így e rendelkezésnek megfelelően jelen lehet a fogadó tagállam törvényes munkaerőpiacán.

– ugyanazon munkáltató több alkalommal több mint egy évig folyamatosan foglalkoztatta jogszerű keretek között, így Mehmet Sedef teljesíti a rendelkezés harmadik francia bekezdésében foglalt feltételeket;

– az érdekeltet egészségügyi okból a tengeri munkavégzésre már alkalmatlanná nyilvánították, azonban továbbra is jelen van Németország törvényes munkaerőpiacán, tekintettel arra, hogy az általa elszenvedett üzemi baleset az esetében nem eredményezett teljes munkaképtelenséget (lásd e tekintetben a C-434/93. sz. Bozkurt-ügyben 1995. június 6-án hozott ítélet [EBHT 1995., I-1475. o.] 37–40. pontját), és továbbra is a munkaügyi szervek rendelkezésére áll az általa kért szárazföldi munkavégzés céljából. Az a körülmény, hogy 1993 óta már nem tudta végezni munkáját, legalábbis részben annak tulajdonítható, hogy önhibáján kívül nem rendelkezik tartózkodási engedéllyel.

18 Azonban először is: nem biztos, hogy a Mehmet Sedef által „fizetés nélküli szabadságnak" minősített megszakítás miatti szünetek nem érintették az általa az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésének első francia bekezdése alapján szerzett jogokat, és e szünetek nem gátolják meg a fenti bekezdés harmadik francia bekezdésében rögzített jog megszerezését.

19 Egyfelől a Bíróság még nem foglalt kifejezetten állást a foglalkoztatás ilyen megszakításairól. Másfelől a Bundesverwaltungsgericht eddigi ítélkezési gyakorlata szerint az 1/80 határozat 6. cikkének (2) bekezdése a foglalkoztatás megszakításának okait illetően kimerítő felsorolást tartalmaz.

20 Kétséges azonban, hogy ez utóbbi álláspont fenntartható, tekintettel a C-315/95. sz. Kadiman-ügyben 1997. április 17-én hozott ítéletre (EBHT 1997., I-2133. o.), különösen annak 47. és 48. pontjára, valamint a C-340/97. sz. Nazli-ügyben 2000. február 10-én hozott ítéletre (EBHT 2000., I-957. o.).

21 E két ítélet hátterét képező alapügyhöz hasonlóan a jelen ügyben is lehetne hivatkozni arra, hogy Mehmet Sedef minden egyes alkalommal csak átmeneti időre szakította meg a német tengerhajózásban végzett munkáját, és sohasem hagyta el véglegesen a német munkaerőpiacot. A Hamburgisches Oberverwaltungsgericht megállapításai szerint ugyanis e megszakítások általában semmilyen problémát nem okoznak, és bekövetkezésüket követően Mehmet Sedef mindig hamar talált új munkahelyet.

22 Azonban amennyiben olyan határozat születik, hogy a foglalkoztatás ilyen jellegű megszakításai az érintett munkavállaló szerzett jogainak elvesztését eredményezik, a tekintetben kell állást foglalni, hogy lehet-e kivételeket megállapítani e szabály alól arra az esetre, ha a folytonosság hiánya – például a jelen ügyben a matrózok alacsony presztízsű tevékenysége esetén – az adott munka jellegzetessége, amely abban különbözik a szárazföldön végzett munkahelytől, hogy az előbbit egyfelől több egymást követő munkáltatóval kötött határozott idejű munkaszerződés, másfelől a matróz által a munkavállalás reményében várt hajó késedelmes kikötése miatt okozott várakozási időszakok, illetve szünetek jellemzik.

23 Az első kérdés fordulatainak bármelyikére adott igenlő válasz esetén a kérdést előterjesztő bíróság másodsorban azt kérdezi, hogy – amint arra a Bíróság ítélkezési gyakorlata utalni látszik (lásd a C-171/95. sz. Tetik-ügyben 1997. január 23-án hozott ítélet [EBHT 1997., I-329. o.] 39. pontját, a C-386/95. sz. Eker-ügyben 1997. május 29-én hozott ítélet [EBHT 1997., I-2697. o.] 23. és 25. pontját, valamint a C-98/96. sz. Ertanir-ügyben 1997. szeptember 30-án hozott ítélet [EBHT 1997., I-5179. o.] 31 és 35. pontját) – a tartózkodási engedélynek az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésének harmadik francia bekezdése alapján történő kibocsátásának az előfeltétele-e az, hogy a munkavállaló előzőleg teljesítse az e bekezdés második francia bekezdésében előírt feltételeket.

24 Elfogadható az a következtetés is, miszerint a harmadik francia bekezdést az érdekelt munkavállaló jogainak gyakorlása szempontjából önálló feltételnek kell tekinteni.

25 A kérdést előterjesztő bíróság szerint ha olyan határozat születik, amely szerint a szóban forgó 6. cikk (1) bekezdésének harmadik francia bekezdése fő szabályként semmilyen jogot nem biztosít Mehmet Sedef részére, mivel a munkavállaló nem képes igazolni, hogy ugyanazon munkáltató megszakítás nélkül legalább 3 évig foglalkoztatta, arra a kérdésre kell választ adni, hogy kivételesen figyelembe lehet-e venni, hogy a munkáltató személyének 3 éven belül történő megváltozása a tengerészszakma jellegzetessége.

26 Tekintettel arra, hogy e körülmények között az általa tárgyalt jogvita kimenetele a közösségi jog értelmezésétől függ, a Bundesverwaltungsgericht felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Az [...] 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésének harmadik francia bekezdését és e cikk (2) bekezdését akként kell-e értelmezni, hogy jogosult tartózkodási engedélyre az a török munkavállaló, aki valamely tagállam tengerhajózási ágazatában egymást követően több munkáltatónál 1977 óta több mint tizenöt éven keresztül munkavállalási engedélyt nem igénylő, a törvényes munkaerő-

piacba tartozó, jogszerű munkaviszonnyal rendelkezett, és ezen időszak alatt teljesítette az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésének első francia bekezdésében megállapított feltételeket, ha a tengerhajózásban történő foglalkoztatása – a betegszabadság és az illetékes hatóságok által megállapított, önhibán kívüli munkanélküliként elöltött idő miatti egyes megszakításokon kívül – az egyes munkaszerződések között 17 alkalommal, alkalmanként 1-70 napig terjedő időszakra (összesen tizenhárom hónapig) megszakadt, és a hosszabb szüneteket elmondása szerint a családjával töltötte Törökországban, anélkül hogy ezen időszak alatt nyilvántartott munkanélküli lett volna? Jelentőséggel bír-e e tekintetben az a körülmény, hogy a foglalkoztatás ilyen megszakításai jellemzőek az adott szakmára (a jelen ügyben a [...] tengerhajózásra)?

2) Az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésének harmadik francia bekezdésében foglalt tartózkodási engedélyhez való jog előfeltétele-e az, hogy a török munkavállaló előzőleg teljesítse az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésének második francia bekezdésében meghatározott feltételeket? Jelentőséggel bír-e e tekintetben az a körülmény, hogy a munkáltató személyének 3 éven belüli megváltozása jellemző az adott szakmára (a jelen ügyben a [...] tengerhajózásra)?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Előzetes észrevételek

27 Rá kell mutatni, hogy az alapügyben olyan török állampolgárról van szó, aki hosszú időn keresztül jogszerűen dolgozott valamely tagállamban, és ott az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésének harmadik francia bekezdésében rögzített bármely választott területen történő szabad munkavállaláshoz való jog alapján tartózkodási engedélyének meghosszabbítását kérte arra hivatkozva, hogy a kérelmét megelőzően foglalkoztatásának halmozott ideje meghaladta a négy évet.

28 A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben megállapította, hogy Mehmet Sedef több alkalommal több mint egy évig megszakítás nélkül ugyanazon munkáltatónál dolgozott, és ebből kifolyólag teljesíti a szóban forgó határozat 6. cikke (1) bekezdésének első francia bekezdésében foglalt feltételeket.

29 Ezzel szemben e bíróság a második feltett kérdésével azt kívánja megtudni, hogy az érdekelt joggal hivatkozhat-e a fenti rendelkezés harmadik francia bekezdésére annak ellenére, hogy – az e rendelkezés második francia bekezdésében meghatározott követelménnyel ellentétben – ugyanazon munkáltatónál nem dolgozott megszakítás nélkül három évet.

30 Ezenfelül a fenti bíróság első kérdésével azt kívánja megtudni, hogy a fenti megszakítások mennyiben érintik a Mehmet Sedef által eltöltött foglalkoztatási időt, tekintettel arra, hogy a szünetekben nem kérte a munkakeresőként történő nyilvántartásba vételét.

31 Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a jelen esetben nem vitatott, hogy Mehmet Sedef a fogadó tagállam törvényes munkaerőpiacán megjelenő olyan munkavállaló, aki az 1/80 határozat 6. cikkének (1) bekezdése értelmében ott jogszerűen vállalt munkát.

32 Már csak arra a kérdésekre kell választ adni, hogy az érdekelt által eltöltött foglalkoztatási idő teljesíti-e az 1/80 határozat 6. cikkének (1) bekezdésében foglalt feltételeket, és különösen, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban említett megszakítások érinthetik-e a foglalkoztatási időt, valamint a az olyan helyzetben, mint amely a jelen ügyben felmerült, melyek az e cikk értelmezése szempontjából megfelelő körülmények.

33 E három körülmény egymást követő megvizsgálását megelőzően emlékeztetni kell arra, hogy a Társulási Tanács által 1976. december 20-án a társulási megállapodás 12. cikkének végrehajtására vonatkozóan elfogadott 2/76 határozatot követően az 1/80 határozat szociális célú rendelkezései a török munkavállalók Európai Közösségen belüli szabad mozgása fokozatos megvalósításának a kiegészítő szakaszát jelentik. Különösen az utóbbi határozat 6 cikkének (1) bekezdése biztosít a munkavállalás területén pontosan meghatározott jogokat a feltételeket teljesítő török migráns munkavállalók részére. Az állandó ítélkezési gyakorlatnak megfelelően ez utóbbi rendelkezés – amelynek közvetlen hatálya korábban megállapításra került – munkavállaláshoz való alanyi jogot és ezzel összefüggő tartózkodási jogot keletkeztet (lásd a C-136/03. sz., Dörr és Ünal ügyben 2005. június 2-án hozott ítélet [EBHT 2005., I-4759. o.] 66. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

A török munkavállalóknak a fogadó tagállam munkaerőpiacába történő fokozatos beilleszkedésének rendszerével kapcsolatos követelményekről

34 A Bíróság ismétlődően kimondta, hogy egyfelől az 1/80 határozat 6 cikke (1) bekezdésének három francia bekezdése által a török munkavállalók részére biztosított munkavállalási és ezzel összefüggő tartózkodási jog a jogszerű munkaviszonyban eltöltött idő hosszával arányosan bővül, és célja az érdekeltek fogadó tagállambeli helyzetének fokozatos megszilárdítása. Másfelől a szintén állandó ítélkezési gyakorlat szerint a nemzeti hatóságok nem köthetik feltételekhez, illetve nem korlátozhatják e jogok alkalmazását anélkül, hogy ne veszélyeztessék e jogok hatékony érvényesülését (lásd a C-36/96. sz. Günaydin-ügyben 1997. szeptember 30-án hozott ítélet [EBHT 1997., I-5143. o.] 37–40. és 50. pontját, a C-1/97. sz. Birden-ügyben 1998. november 26-án hozott ítélet [EBHT 1997., I-7747. o.] 19. pontját, a C-188/00. sz. Kurz-ügyben 2002. november 19-én hozott ítélet [EBHT 2002., I-10691. o.] 26. pontját és a C-369/01. sz., Abatay és társai ügyben 2003. október 21-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-12301. o.] 78. pontját).

35 Amint az az 1/80 határozat 6 cikke (1) bekezdése három francia bekezdésének szövegéből kitűnik, e rendelkezések eltérő jogokat biztosítanak a török munkaválla-

lók részére, és e jogok olyan feltételektől függnek, amelyek a fogadó tagállamban megvalósuló jogszerű foglalkoztatási idő szerint különböznek (lásd a C-355/93. sz. Eroglu-ügyben 1994. október 5-én hozott ítélet [EBHT 1994., I-5113. o.] 12. pontját, valamint a Tetik-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 23. pontját, az Eker-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 21. pontját, a Günaydin-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 25. pontját és az Ertanir-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 25. pontját).

36 A szóban forgó rendelkezések szerint a török munkavállaló egy év jogszerű foglalkoztatást követően jogosult munkaviszonyának folytatására ugyanannál a munkáltatónál (első francia bekezdés). Három év jogszerű foglalkoztatást követően, és figyelemmel a tagállamok munkavállalói számára biztosított elsőbbségi elbánásra, jogosult jelentkezni az ugyanezen szakmába tartozó, általa választott másik munkáltató állásajánlatára (második francia bekezdés). Négy év jogszerű foglalkoztatást követően pedig feltételek nélkül jogosult munkakeresésre, illetve munkavállalásra az általa választott bármely területen (harmadik francia bekezdés) (lásd az Eroglu-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 12. pontját, a Tetik-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 26. pontját és a Nazli-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 27. pontját).

37 Az 1/80 határozat 6 cikkének (1) bekezdése által felállított, a török munkavállalóknak a fogadó tagállam munkaerőpiacába történő fokozatos beilleszkedése rendszerének belső logikájából és hatékony érvényesüléséből ugyanis az következik, hogy az érdekelteknek egymást követően kell teljesíteniük a három francia bekezdésben külön-külön meghatározott feltételeket. Bármely más megoldás felborítaná a Társulási Tanács által a török munkavállalók helyzetének a fogadó tagállamban történő fokozatos megszilárdítása érdekében bevezetett rendszer koherenciáját.

38 Egyébként ez az értelmezés következik a Bíróság töretlen ítélkezési gyakorlatából is.

39 Ugyanis a Bíróság az Eroglu-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 13–15. pontjában úgy ítélte meg, hogy az 1/80 határozat 6 cikke (1) bekezdése első francia bekezdésének célja pusztán az, hogy biztosítsa a munkaviszony ugyanazon

munkáltatónál történő folytatását, és ezért e rendelkezés nem alkalmazható azon török munkavállaló helyzetére, aki egy év jogszerű foglalkoztatást követően munkáltatót váltott, majd kéri a munkavállalási engedélyének meghosszabbítását annak érdekében, hogy újból a korábbi munkáltatója vállalkozásában dolgozhasson munkavállalóként.

40 Hasonlóképpen, az Eker-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 30. és 31. pontjában a Bíróság kimondta, hogy a szóban forgó rendelkezés nem biztosít jogot azon török munkavállaló számára, aki a fogadó tagállamban létrejött munkaviszonya első évének lejárta előtt munkáltatót váltott, majd az előtt kéri tartózkodási engedélyének meghosszabbítását az új munkáltatójánál történő munkavállalás folytatása céljából, hogy ez utóbbi munkáltatójánál jogszerű munkaviszonyban egy évet eltöltött volna.

41 A C-285/95. sz. Kol-ügyben 1997. június 5-én hozott ítélet (EBHT 1997., I-3069. o.) 19. és 20. pontja és a Birden-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 44., 62. és 69. pontja is megerősíti az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésének első francia bekezdésének ilyen értelmezését.

42 A jelen ítélet 39–41. pontjában kifejtettekkel azonos okok miatt e megfontolásokat a fenti határozat 6 cikke (1) bekezdése második francia bekezdésének értelmezésére is irányadónak kell tekinteni.

43 Ebből következik, hogy az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésének harmadik francia bekezdésében a török munkavállaló részére biztosított jogok gyakorlásának fő szabályként az az előfeltétele, hogy az érdekelt előzőleg teljesítse az e bekezdés második francia bekezdésében meghatározott feltételeket.

44 Ilyen körülmények között, abban az esetben, ha ugyanánál a munkáltatónál nem dolgozott több, mint egy évet, illetve ezenfelül még két évet, a török migráns munkavállaló fő szabály szerint nem hivatkozhat az 1/80 határozat 6. cikke

(1) bekezdésének harmadik francia bekezdésében foglalt jogra pusztán azon az alapon, hogy több mint négy éven keresztül jogszerű munkaviszonnyal rendelkezett valamely tagállamban.

A török munkavállaló által eltöltött jogszerű foglalkoztatási idő megszakításairól

45 Egyezően az állandó ítélkezési gyakorlattal, e tekintetben alapvető különbséget kell tenni egyfelől az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésének három francia bekezdésében foglalt, a jogszerű munkaviszony hosszával arányosan bővülő jogok megszerzésének szakasza, másfelől azon eset között, amikor a török munkavállaló már teljesítette az egymásra épülő feltételeket, és ennélfogva a rendelkezés harmadik francia bekezdésében említett négyéves időszak lejártával jogosult munkavállalásra az általa választott bármely területen (a Tetik-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 26. pontja, a Nazli-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 27. pontja és a C-383/03. sz. Dogan–ügyben 2005. július 7-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-6237. o.] 13. pontja).

46 Ennélfogva a szóban forgó határozat 6. cikke (1) bekezdésének harmadik francia bekezdésében foglalt feltételeket teljesítő török munkavállaló helyzete nem függ attól, hogy fennállnak-e a három francia bekezdésben kimondott jogok gyakorlásának feltételei. Az ilyen munkavállalót ugyanis úgy kell tekintetni, mint aki kellőképpen beilleszkedett a fogadó tagállamba ahhoz, hogy átmenetileg megszakítsa munkaviszonyát. Bármely más értelmezés kiüresítené e munkavállaló azon jogát, hogy az általa választott területen szabadon vállalhasson munkát (lásd a Tetik-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 31. pontját és a Dogan-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 14., 18., és 19. pontját).

47 Ezzel szemben az a török munkavállaló, akit még nem illetnek meg a harmadik francia bekezdésben meghatározott jogok, fő szabályként köteles egy, három, illetve négy éven keresztül folyamatosan, megszakítás nélkül munkaviszonyt fenntartani (lásd a Dogan-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 18. pontját).

48 Ez utóbbi szabály szigorának enyhítése érdekében az 1/80 határozat 6. cikkének (2) bekezdése olyan jogos munkaszünetelési okokat határoz meg, amelyeket a fokozatosan bővülő, a 6. cikk (1) bekezdésének első, második és harmadik francia bekezdésében rögzített jogok megszerzéséhez előírt egyes jogszerű foglalkoztatási idők számításánál figyelembe kell venni (a Bozkurt-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 38. pontja, a Tetik-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 36. pontja, a Nazli-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 40. pontja és a Dogan-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 15. pontja).

49 A 6. cikk (2) bekezdése különbséget tesz a török munkavállaló munkavégzése szünetelési idejének hossza és jellege alapján.

50 Ennek megfelelően e rendelkezés első mondata a munkavállaló munkavégzésének a rendszerint csak rövid munkaszünettel járó szünetelési idejére, így a rendes szabadság, a szülési szabadság, az üzemi baleset vagy a rövid ideig tartó betegség miatti távollétére vonatkozik, amelyek időtartamát szokásosan a munkaviszony részének kell tekintetni. Következésképpen a munkavállaló ilyen jellegű távollétei beszámítanak az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésében említett jogszerű foglalkoztatási időbe.

51 A (2) bekezdés második mondata pedig a munkavégzésnek a hosszú ideig tartó betegség és az önhibán kívüli munkanélküliség miatti szünetelésére vonatkozik. E rendelkezés kimondja, hogy a munkavégzés ilyen jellegű, huzamosabb idejű távolléttel járó, illetve kiszámíthatatlan ideig tartó szünetelései ugyan nem számítanak be a jogszerű foglalkoztatatás idejébe, azonban nem eredményezik a török munkavállalónak a korábbi, jogszerűen eltöltött foglalkoztatási időre tekintettel szerzett jogainak elvesztését.

52 A fenti rendelkezés célja az, hogy – az adott tagállamban munkát még nem végző török állampolgárral ellentétben – annak a török munkavállalónak, aki azt követően kívánja folytatni munkáját, hogy munkavégzését kénytelen volt valamely jogos ok

miatt átmenetileg szüneteltetni, ne kelljen újrakezdenie az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésének az első, második és harmadik francia bekezdésében írt jogszerű foglalkoztatási időt.

53 A fentiekből következően az a török munkavállaló, akit még nem illet meg az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésének harmadik francia bekezdésében rögzített, bármely választott területen történő szabad munkavállaláshoz való jog, fő szabályként köteles az előírt ideig megszakítás nélküli jogszerű munkaviszonyt fenntartani a fogadó tagállamban, kivéve, ha hivatkozhat arra, hogy az általa eltöltött foglalkoztatási idő az e cikk (2) bekezdésében említettekhez hasonló jogos ok miatt szakad meg.

54 Ezzel szemben, amint a török munkavállaló teljesítette a fenti (1) bekezdés harmadik francia bekezdésében írt feltételeket, az e rendelkezésében rögzített, bármely választott területen történő szabad munkavállaláshoz való feltétlen jog hatékony érvényesülése szükségszerűen feltételezi, hogy a munkavállaló átmenetileg szüneteltetheti munkavégzését, és ésszerű határidőn belül másik munkahelyet kereshet, így a 6. cikk (2) bekezdése már nem alkalmazható helyzetére (lásd a Dogan?ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 16., 18., és 19. pontját).

55 Nem lehet az 1/80 határozat 6. cikke (2) bekezdésének első mondatában írtakhoz hasonló jogos munkaszüneteltetési okokkal egybemosni a foglalkoztatási idő 17 alkalommal történt – a kérdést előterjesztő bíróság első kérdésében Mehmet Sedef munkaviszonyával kapcsolatban részletesen kifejtett – megszakítását.

56 Mindazonáltal az alapügynek az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben kiemelt egyedi ténybeli körülményeit tekintve semmi akadálya annak, hogy a kérdést előterjesztő bíróság a 6. cikk (2) bekezdésének második mondata szerinti, önhibán kívüli munkanélküliként eltöltött időnek tekintse ezen szüneteket, még akkor sem, ha a rendelkezés előírásai ellenére az érdekelt nem kérte a munkakeresőként történő nyilvántartásba vételét.

57 Ugyanis, amint azt az indítványának 53–56. pontjában a főtanácsnok megjegyezte, az olyan megszakítások, mint amelyek Mehmet Sedef esetében felmerültek, a munkavállaló akaratától függetlenül következnek be, tekintettel arra, hogy az egymást követően kötött munkaszerződések csak határozott idejű munkavállalást biztosítanak a munkavállaló számára.

58 Nem lehet az 1/80 határozat 6. cikke (1) bekezdésében foglaltak tekintetében Mehmet Sedef helyzetét számottevően befolyásoló körülménynek tekinteni, hogy a Törökországban maradt szűkebb családjának meglátogatására használta a foglalkoztatásában bekövetkező hosszabb – néhány hetes – szüneteket, mivel megállapítható, hogy jogos okból, rövid időre hagyta el a fogadó tagállam területét, és távolléte ésszerű ideig tartott.

59 A Bíróság egyébként már az 1/80 határozat 7. cikke első bekezdésének első francia bekezdése kapcsán kimondta, amely rendelkezés a 6. cikk (1) bekezdésében a jogszerű foglalkoztatásra vonatkozóan előírthoz hasonló, a szabályszerű lakóhely bizonyos ideig tartó fenntartására vonatkozó feltételt állapít meg, hogy a török munkavállaló családtagjának azon kötelezettsége, hogy az első három évben megszakítás nélkül a munkavállalónál kell tartózkodnia, nem zárja ki, hogy közös lakóhelyükről jogos ok miatt ésszerű időre eltávozzon, például azért, hogy a származása szerinti országában meglátogassa családját (lásd a Kadiman-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 47. és 48. pontját).

60 A kérdést előterjesztő bíróság által a Bíróság részére megküldött iratokból kitűnik, hogy Mehmet Sedef távollétei nem veszélyeztették a munkavállalónak a fogadó tagállam munkaerőpiacába történő beilleszkedését. Ellenkezőleg: Mehmet Sedef a Törökországba történő távozásait követően minden alkalommal visszatért Németországba, hogy folytassa munkavállalói tevékenységét.

61 A jelen ügyben irreleváns az a körülmény, hogy a fogadó tagállam illetékes szervei nem tartották munkanélküliként nyilván a török állampolgárt a munkaviszony szünetelése alatt. Ugyanis az érdekelt joggal vélhette úgy, hogy mentesül a munkaügyi hatóságokhoz történő bejelentkezéssel kapcsolatos formalitások alól, mivel az ügy iratai szerint az esetek többségében már új, bár csak későbbi munkavállalásra vonatkozó munkaszerződéssel rendelkezett, de legalább is újabb valódi munkalehetőségre volt kilátása, és a tényállás szerint nem sokkal a korábbi szerződésének lejártát követően mindig el tudott helyezkedni. Következésképpen ilyen körülmények között Mehmet Sedef munkakeresőként történő nyilvántartásba vételét nem lehet hasznosnak tekintetni olyan helyzetben, amelyre jellemző a foglalkoztatás ismételten bekövetkező, bár rövid ideig tartó megszakítása.

62 Ilyen körülmények között nem állítható, hogy a munkaviszonynak olyan megszakításai következtében, mint amelyet a kérdést előterjesztő bíróság az első kérdésben említett, az érintett török állampolgárnak az 1/80 határozat 6. cikkének (1) bekezdésében említett jogszerű foglalkoztatási idő számítása szempontjából elvesznek a korábbi jogszerű munkavállalás alapján szerzett jogai.

63 A fentieket azzal szükséges kiegészíteni, hogy a Bíróság az 1/80 határozat szociális célú rendelkezéseinek értelmezése során több alkalommal figyelembe vette a nemzeti hatóságok magatartását, különös jelentőséget tulajdonítva például annak a körülménynek, hogy e hatóságok nem vonták kétségbe az érintett török munkavállaló fogadó tagállamban történő tartózkodásának jogszerűségét (lásd e tekintetben, a fenti határozat 6. cikkének (1) bekezdését illetően, az Ertanir-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 67 és 69. pontját, valamint, a határozat 7. cikkének első bekezdését illetően, értelemszerűen a Kadiman-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 52. és 54. pontját, továbbá a C-329/97. sz. Ergat-ügyben 2000. március 16-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-1487. o.] 51. pontját és a C-65/98. sz. Eyüp-ügyben 2000. június 22-én hozott ítélet [EBHT 2000., I-4747. o.] 35. és 36. pontját).

64 Az alapeljárás iratainak tanúsága szerint ugyanis az illetékes nemzeti hatóságok több mint tizenöt éven keresztül ismételten és megszakítás nélkül megadták a tartózkodási engedélyt Mehmet Sedef számára.

65 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban szereplő tájékoztatás szerint a hatóságok csak akkor változtatták meg álláspontjukat, amikor az érintett török állampolgár szárazföldi munkavégzésre kért engedélyt.

66 Ezen egyedi körülményekre tekintettel az érintett nemzeti hatóságok utólag már nem kérdőjelezhetik meg Mehmet Sedefnek a fogadó tagállamban fennálló jogállását.

67 E megközelítés annál is inkább megalapozottnak tűnik a jelen esetben, mivel Mehmet Sedef immár kizárólag azért kénytelen tartózkodási engedélyt kérni szárazföldi munkavállalásához, mert a hajón bekövetkezett balesetét követően nem alkalmas tengeri munkavégzésre.

68 Ilyen körülmények mellett az érintett török munkavállaló által eltöltött jogszerű foglalkoztatási időnek az olyan megszakításai, mint amelyek az alapügyben felmerültek, az 1/80 határozat 6. cikkének (2) bekezdése alá tartoznak, és az illetékes tagállami hatóságok nem kérdőjelezhetik meg az érdekelt fogadó tagállamban történő tartózkodásának jogszerűségét. Ezért az ilyen munkavállaló megalapozottan hivatkozhat a határozat 6. cikke (2) bekezdésének harmadik francia bekezdésére a tartózkodási engedélyének az e tagállamban történő munkavállalás céljából történő meghosszabbítása érdekében.

69 A fenti megfontolásokra tekintettel azt a választ kell adni a feltett kérdésekre, hogy az 1/80 határozat 6. cikkét akként kell értelmezni, hogy:

– az e cikk (1) bekezdésének harmadik francia bekezdése által a török munkavállaló részére biztosított jogok gyakorlásának fő szabályként az az előfeltétele, hogy az érdekelt előzőleg teljesítse az e bekezdés második francia bekezdésében meghatározott feltételeket;

– az a török munkavállaló, akit még nem illet meg az e cikk harmadik francia bekezdésében rögzített, bármely választott területen történő szabad munkavállaláshoz való jog, köteles megszakítás nélkül jogszerű munkaviszonyt fenntartani a fogadó tagállamban, kivéve, ha hivatkozhat arra, hogy a munkaerőpiacról történő átmeneti távollétét az e cikk (2) bekezdésében foglaltakhoz hasonló jogos ok igazolja;

– a jogszerű foglalkoztatási időnek az alapügyben felmerülthöz hasonló megszakításai ez utóbbi rendelkezés alá tartoznak, és a jelen ügyben az illetékes nemzeti hatóságok nem kérdőjelezhetik meg az érdekelt török munkavállalónak a fogadó tagállamban történő tartózkodáshoz való jogát.

A költségekről

70 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 (második tanács) a következőképpen határozott:

Az Európai Gazdasági Közösség és Törökország közötti társulást létrehozó megállapodás által felállított Társulási Tanács által elfogadott, a társulás fejlesztéséről szóló, 1980. szeptember 19-i 1/80 társulási tanácsi határozat 6. cikkét akként kell értelmezni, hogy:

– **az e cikk (1) bekezdésének harmadik francia bekezdése által a török munkavállaló részére biztosított jogok gyakorlásának fő szabályként az az előfeltétele, hogy az érdekelt előzőleg teljesítse az e bekezdés második francia bekezdésében meghatározott feltételeket;**

– **az a török munkavállaló, akit még nem illet meg az e cikk harmadik francia bekezdésében rögzített, bármely választott területen történő szabad munkavállaláshoz való jog, köteles megszakítás nélkül jogszerű munkaviszonyt fenntartani a fogadó tagállamban, kivéve, ha hivatkozhat arra, hogy a munkaerőpiacról történő átmeneti távollétét az e cikk (2) bekezdésében foglaltakhoz hasonló jogos ok igazolja;**

– **a jogszerű foglalkoztatási időnek az olyan megszakításai, mint amelyek az alapügyben felmerültek, ez utóbbi rendelkezés alá tartoznak, és a jelen ügyben az illetékes nemzeti hatóságok nem kérdőjelezhetik meg az érdekelt török munkavállalónak a fogadó tagállamban történő tartózkodáshoz való jogát.**

Aláírások