WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)
z dnia 10 stycznia 2006 r. *

W sprawie C-230/03

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesverwaltungsgericht (Niemcy) postanowieniem z dnia 18 marca 2003 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 26 maja 2003 r., w postępowaniu:

Mehmet Sedef

przeciwko

Freie und Hansestadt Hamburg,

przy udziale:

Vertreter des Bundesinteresses beim Bundesverwaltungsgericht,

* Język postępowania: niemiecki.

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: C.W.A. Timmermans, prezes izby, C. Gulmann, R. Schintgen (sprawozdawca), G. Arestis i J. Klučka, sędziowie,

rzecznik generalny: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
sekretarz: K. Sztranc, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 30 czerwca 2005 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu M. Sedefa przez U. Jacoba, Rechtsanwalt,

— w imieniu Freie und Hansestadt Hamburg przez A. Feila, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu niemieckiego przez W.D. Plessinga oraz A. Tiemann, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez D. Martina oraz B. Martenczuka, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 6 września 2005 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 6 ust. 1 i 2 decyzji nr 1/80 Rady Stowarzyszenia z dnia 19 września 1980 r. w sprawie rozwoju stowarzyszenia (zwanej dalej „decyzją nr 1/80"). Rada Stowarzyszenia została powołana na mocy Układu ustanawiającego stowarzyszenie pomiędzy Europejską Wspólnotą Gospodarczą a Turcją, który został podpisany dnia 12 września 1963 r. w Ankarze przez Republikę Turcji, z jednej strony, oraz państwa członkowskie EWG i Wspólnotę, z drugiej strony, i który został zawarty, zatwierdzony i ratyfikowany w imieniu Wspólnoty decyzją Rady nr 64/732/EWG z dnia 23 grudnia 1963 r. (Dz.U. 1964, 217, str. 3685, zwanego dalej „układem o stowarzyszeniu").

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy M. Sedefem, obywatelem tureckim a Freie und Hansestadt Hamburg w przedmiocie decyzji tego ostatniego, odmawiającej M. Sedefowi przedłużenia prawa pobytu w Niemczech i nakazującej wydalenie z terytorium tego państwa członkowskiego.

Ramy prawne

3 Zgodnie z art. 6 ust. 1 i 2 decyzji nr 1/80:

„1. Pracownik turecki legalnie zatrudniony na rynku pracy państwa członkowskiego ma w tym państwie, z zastrzeżeniem postanowień art. 7 dotyczącego dostępu członków jego rodziny do zatrudnienia, prawo:

— po roku legalnego zatrudnienia, do odnowienia pozwolenia na pracę u tego samego pracodawcy, o ile jego stanowisko zostaje zachowane;

— po trzech latach legalnego zatrudnienia i z zastrzeżeniem pierwszeństwa pracowników z państw członkowskich Wspólnoty, przyjęcia, w tym samym zawodzie u dowolnego pracodawcy, oferty pracy złożonej na normalnych warunkach i zarejestrowanej przez służby zatrudnienia tego państwa członkowskiego;

— po czterech latach legalnego zatrudnienia, swobodnego dostępu do dowolnej pracy najemnej.

2. Urlopy wypoczynkowe i nieobecność w pracy z powodu macierzyństwa, wypadku przy pracy lub krótkotrwałej choroby są wliczane do okresu legalnego zatrudnienia. Okresy niezawinionego bezrobocia, należycie poświadczone przez właściwe władze oraz nieobecność w pracy z powodu długotrwałej choroby, jakkolwiek nie zaliczają się do okresu legalnego zatrudnienia, nie naruszają praw nabytych z tytułu poprzedniego zatrudnienia".

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

4 Z akt sprawy przekazanych Trybunałowi przez sąd krajowy wynika, że M. Sedef, urodzony w Turcji w 1952 r., od 1977 r. przebywał legalnie na terenie Niemiec, podczas gdy jego żona i trójka dzieci zamieszkiwały w Turcji.

5 Od sierpnia 1977 r. do września 1992 r. M. Sedef pracował jako marynarz na różnych statkach pływających pod niemiecką banderą i w tym celu uzyskiwał kolejne pozwolenia na pobyt, przyznawane na czas określony i ograniczone do wykonania pracy marynarza, ewentualnie przyznania zasiłku z tytułu bezrobocia, przy czym ważność ostatniego pozwolenia na pobyt wygasła w dniu 9 września 1993 r. Do wykonywania tej pracy najemnej nie było wymagane zezwolenie na pracę.

6 W trakcie tego ponad piętnastoletniego okresu zainteresowany przepracował faktycznie w sumie ponad osiem i pół roku, nie licząc przerw w zatrudnieniu, spowodowanych chorobą i niezawinionym bezrobociem należycie poświadczonym przez właściwe władze.

7 Bezspornym jest, że w zatrudnieniu M. Sedefa wystąpiło 17 przerw, przy czym przerwy z innego powodu niż urlop wypoczynkowy, czasowa niezdolność do pracy lub bezrobocie należycie poświadczone przez przyjmujące państwo członkowskie trwały od 1 do 70 dni i w sumie wyniosły ok. 13 miesięcy. Zainteresowany kwalifikuje te okresy przerw jako „urlopy bezpłatne". Według niego, w trakcie tych nierównych odstępów czasu pomiędzy dwiema umowami o pracę na czas określony w marynarce handlowej albo — w przypadku krótkich przerw — pozostawał na terenie Niemiec w oczekiwaniu na przybycie (w niektórych przypadkach opóźnione) statku, na którym miał być zatrudniony i w związku z tym uznawał podejmowanie kroków w celu rejestracji jako bezrobotnego za zbędne, albo dłuższe okresy przerw, przekraczające 3 tygodnie, wykorzystywał do składania wizyt swojej rodzinie zamieszkałej w Turcji. Według sądu krajowego przerwy tego rodzaju są charakterystyczne dla żeglugi morskiej.

8 W następstwie wypadku przy pracy, który zdarzył się na statku w 1979 r., M. Sedef musiał przejść kilka operacji, które wiązały się z dłuższymi lub krótszymi okresami niezdolności do pracy.

9 Od dnia 18 stycznia 1993 r. M. Sedef został uznany za niezdolnego do służby na morzu z przyczyn zdrowotnych, choć nie stwierdzono u niego całkowitej niezdolności do pracy. Z zaświadczeń lekarskich wynika, że jest on w stanie wykonywać pracę na lądzie o ile nie wymaga ona ciągłego wysiłku fizycznego.

10 W dniu 22 stycznia 1992 r. M. Sedef wystąpił o przyznanie prawa pobytu, które nie byłoby ograniczone do pracy w żegludze, w celu możliwości wykonywania pracy najemnej na lądzie. W związku z tym argumentował, że spełnia warunki przewidziane w art. 6 ust. 1 tiret trzecie decyzji nr 1/80, dlatego że przez ponad cztery lata pracował na statkach pływających pod niemiecką banderą oraz że jego sytuacja stanowi przypadek krytyczny, gdyż stan zdrowia nie pozwala mu już na kontynuowanie pracy marynarza. Dodał również, że nie mógł przyjąć składanych mu ofert zatrudnienia na lądzie, gdyż nie posiada wymaganego pozwolenia na pobyt.

11 Zarówno ten wniosek, jak i następujące po nim odwołanie M. Sedefa zostały oddalone przez Freie und Hansestadt Hamburg, które zagroziło mu wydaleniem w przypadku, gdy nie opuści terytorium Niemiec w przeciągu trzech tygodni. Wykonanie decyzji o wydaleniu zostało jednak zawieszone, tak że zainteresowany wciąż legalnie przebywa na terenie Niemiec.

12 W dniu 10 grudnia 1996 r. Verwaltungsgericht Hamburg uznał skargę M. Sedefa za zasadną i nakazał Freie und Hansestadt Hamburg wydanie mu żądanego pozwolenia na pobyt.

13 Według tego sądu M. Sedef ma prawo do swobodnego dostępu do dowolnej pracy najemnej na mocy art. 6 ust. 1 tiret trzecie decyzji nr 1/80, tak że przyjmujące państwo członkowskie nie może już uzależniać dostępu zainteresowanego do

zatrudnienia ani wykonywania przez niego pracy od spełnienia warunków. Pewne przerwy znaczące przebieg jego kariery zawodowej nie mogą działać na jego szkodę, gdyż zgodnie z ust. 2 wspomnianego art. 6 urlopy wypoczynkowe i nieobecność w pracy z powodu wypadku przy pracy lub krótkotrwałej choroby są wliczane do okresu legalnego zatrudnienia, podczas gdy okresy niezawinionego bezrobocia, z tytułu którego M. Sedef pobierał świadczenie dla bezrobotnych, oraz nieobecność w pracy z powodu długotrwałej choroby nie naruszają praw nabytych z tytułu poprzedniego zatrudnienia. Co do krótszych okresów niewykonywania pracy pomiędzy kolejnymi umowami o pracę, to należałoby je traktować tak samo jak okresy urlopów ustawowych lub umownych, gdyż są one charakterystyczne dla pracy w żegludze morskiej.

14 Freie und Hansestadt Hamburg złożył apelację od tego orzeczenia przed Hamburgisches Oberverwaltungsgericht, argumentując, że okres czterech lat legalnego zatrudnienia, o którym mowa w art. 6 ust. 1 tiret trzecie decyzji nr 1/80, powinien być nieprzerwany, podczas gdy umowy o pracę zawierane kolejno przez M. Sedefa nie składały się na taki ciągły okres.

15 Hamburgisches Oberverwaltungsgericht wyrokiem z dnia 13 grudnia 2000 r. uchylił wyrok pierwszej instancji, uznając, że M. Sedef nie może powołać się na wspomniany art. 6 ust. 1 tiret trzecie, gdyż nie może udowodnić nieprzerwanego zatrudnienia w okresie czterech lat, wymaganego na podstawie tego przepisu. Przerwy w stosunku pracy stwierdzone w niniejszym przypadku nie stanowiły ani urlopów, ani okresów bezrobocia w rozumieniu ust. 2 tego przepisu, który zawiera, według tego sądu, wyczerpującą listę przypadków braku ciągłości stosunku pracy. Wspomniane przerwy wiązały się zatem z utratą praw wcześniej nabytych, gdyż zainteresowany pozostawał bez pracy, nie rejestrując się jednakże jako poszukujący pracy. Jakakolwiek inna wykładnia mogłaby wiązać się z nadużyciem. Ponadto uregulowania niemieckie w wystarczającym stopniu uwzględniają szczególne cechy pracy na morzu.

16 W związku z rewizją wniesioną przez M. Sedefa, Bundesverwaltungsgericht uznał, że odmowa odnowienia pozwolenia na pobyt była zgodna z prawem niemieckim. Sąd ten jednak rozważa, czy rozwiązanie korzystniejsze dla zainteresowanego nie wynika z art. 6 ust. 1 tiret trzecie decyzji nr 1/80.

17 W tym zakresie wspomniany sąd zawarł w postanowieniu odsyłającym następujące stwierdzenia:

— M. Sedef, pracując w żegludze morskiej, był przez ponad piętnaście lat legalnie zatrudniony w rozumieniu wspomnianego art. 6 ust. 1 i uczestniczył również w legalnym rynku pracy przyjmującego państwa członkowskiego w rozumieniu tego przepisu;

— kilkakrotnie był on legalnie zatrudniony przez tego samego pracodawcę nieprzerwanie przez ponad rok, spełniając warunki tiret pierwszego wspomnianego przepisu;

— zainteresowany jest obecnie niezdolny do służby na morzu z przyczyn zdrowotnych, lecz wciąż uczestniczy w legalnym rynku pracy w Niemczech, zważywszy na to, że wypadek przy pracy, któremu uległ, nie wiąże się z trwałą niezdolnością do pracy (zob. podobnie wyrok z dnia 6 czerwca 1995 r. w sprawie C-434/93 Bozkurt, Rec. str. I-1475, pkt 37–40) oraz że zgłosił się do służb zatrudnienia, ubiegając się o pracę na lądzie. Okoliczność, że od 1993 r. nie zajmuje się działalnością zawodową, spowodowana jest, co najmniej po części, brakiem prawa pobytu i nie może być podnoszona na jego niekorzyść.

18 Jednakże przede wszystkim nie jest pewne, czy okresy przerw, kwalifikowane przez M. Sedefa jako „urlopy bezpłatne", nie naruszyły prawa wcześniej nabytego przez niego na podstawie art. 6 ust. 1 tiret pierwsze decyzji nr 1/80 i czy te okresy nie stoją również na przeszkodzie nabyciu prawa na mocy tiret trzeciego tego samego ustępu.

19 Z jednej strony, Trybunał nie wypowiedział się dotąd wyraźnie na temat takich przerw. Z drugiej strony, Bundesverwaltungsgericht orzekał dotąd, że enumeratywnie wymienione w art. 6 ust. 2 decyzji nr 1/80 przyczyny przerw w zatrudnieniu mają charakter wyczerpujący.

20 Niemniej wątpliwe jest, czy ta ostatnia teza może być podtrzymana, zważywszy na wyrok z dnia 17 kwietnia 1997 r. w sprawie C-351/95 Kadiman (Rec. str. I-2133, w szczególności pkt 47 i 48), jak również na wyrok z dnia 10 lutego 2000 r. w sprawie C-340/97 Nazli (Rec. str. I-957).

21 Podobnie jak w sprawach leżących u podstaw tych dwóch wyroków, możliwe byłoby w niniejszym przypadku powołanie się na okoliczność, że M. Sedef przerywał za każdym razem zatrudnienie w niemieckiej żegludze morskiej tylko tymczasowo i nigdy nie porzucił definitywnie niemieckiego rynku pracy. Według ustaleń Hamburgisches Oberverwaltungsgericht, po każdej przerwie na ogół szybko i bez żadnego problemu znajdował on nowe zatrudnienie.

22 W przypadku, gdyby jednakże orzeczono, że przerwy takiego rodzaju stoją co do zasady na przeszkodzie prawom nabytym przez danego pracownika, należałoby jeszcze określić, czy należy dopuścić wyjątki od tej zasady, gdy przerwy są charakterystyczne dla pewnej działalności, na przykład szeregowego marynarza, jak w niniejszej sprawie, którego praca różni się od zatrudnienia na lądzie przez to, że wiąże się z umowami najemnymi na czas określony zawieranymi z kolejnymi pracodawcami, oraz z okresami oczekiwania lub przerw, spowodowanymi na przykład opóźnionym przybyciem do portu statku, na którym pracownik ma szansę uzyskać zatrudnienie.

23 Przy założeniu pozytywnej odpowiedzi na jedną z dwóch części pierwszego pytania, sąd krajowy zastanawia się również, czy — jak wydaje się wskazywać orzecznictwo Trybunału (zob. wyrok z dnia 23 stycznia 1997 r. w sprawie C-171/95 Tetik, Rec. str. I-329, pkt 39; wyrok z dnia 29 maja 1997 r. w sprawie C-386/95 Eker, Rec. str. I-2697, pkt 23 i 25, jak również wyrok z dnia 30 września 1997 r. w sprawie C-98/96 Ertanir, Rec. str. I-5179, pkt 31 i 35) — prawo do uzyskania pozwolenia na pobyt na podstawie art. 6 ust. 1 tiret trzecie decyzji nr 1/80 zakłada, że pracownik spełnił wcześniej warunki wymagane na podstawie tiret drugiego tego samego ustępu.

24 Można by również uważać, że wspomniane tiret trzecie należałoby uznać za autonomiczny warunek powstania praw danego pracownika.

25 Według sądu krajowego, jeśli rozstrzygnięcie jest takie, że wspomniany art. 6 ust. 1 tiret trzecie nie przyznaje normalnie M. Sedefowi żadnego prawa, jeśli ten nie może powołać się na nieprzerwany trzyletni okres zatrudnienia u tego samego pracodawcy, to należałoby jeszcze wskazać, czy należy wyjątkowo wziąć pod uwagę okoliczność, że zmiana pracodawcy przed upływem trzech lat jest charakterystyczna dla pracy marynarza.

26 Uznając, że w tych okolicznościach rozstrzygnięcie sporu przed nim zawisłego wymaga wykładni prawa wspólnotowego, Bundesverwaltungsgericht postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 6 ust. 1 tiret trzecie i ust. 2 decyzji nr 1/80 [...] należy interpretować w ten sposób, że pracownik turecki, który był od 1977 r. przez ponad 15 lat legalnie zatrudniony przy wykonywaniu niewymagających zezwolenia prac w żegludze morskiej państwa członkowskiego u kolejnych pracodawców należących do legalnego rynku pracy, i który spełniał podczas tego okresu

warunki określone w art. 6 ust. 1 tiret pierwsze decyzji nr 1/80, ma prawo do uzyskania pozwolenia na pobyt, gdy jego w jego zatrudnieniu w żegludze morskiej — oprócz wielu przerw spowodowanych chorobą i niezawinionym bezrobociem poświadczonym przez właściwe władze — wystąpiło pomiędzy dwiema kolejnymi umowami o pracę 17 przerw trwających od 1 do 70 dni (w sumie około 13 miesięcy), i że pracownik turecki, zgodnie z tym co twierdzi, spędzał okresy wydłużonych przerw u swojej rodziny w Turcji, a w tym zakresie nie stwierdzano niezawinionego bezrobocia? Czy ma znaczenie w odniesieniu do tego, że przerwy takie są charakterystyczne dla wykonywanej działalności (w niniejszym przypadku [...] w żegludze morskiej)?

2) Czy prawo do uzyskania pozwolenia na pobyt na podstawie art. 6 ust. 1 tiret trzecie decyzji nr 1/80 wiąże się z wcześniejszym spełnieniem przez pracownika tureckiego warunków określonych w art. 6 ust. 1 tiret drugie decyzji nr 1/80? Czy ma znaczenie w tym zakresie okoliczność, że zmiana pracodawcy przed upływem 3 lat jest charakterystyczna dla wykonywanej działalności (w niniejszym przypadku [...] w żegludze morskiej)?"

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

Uwagi wstępne

27 Należy przypomnieć, że postępowanie przed sądem krajowym dotyczy sytuacji obywatela tureckiego, który przez długi okres był legalnie zatrudniony w państwie członkowskim i w tymże państwie ubiega się o przedłużenie pozwolenia na pobyt, korzystając z prawa swobodnego dostępu do dowolnej pracy najemnej na podstawie art. 6 ust. 1 tiret trzecie decyzji nr 1/80 w związku z tym, że łączny okres zatrudnienia poprzedzający złożenie wniosku wynosi ponad cztery lata.

28 Sąd krajowy ustalił w tym zakresie, że M. Sedef pracował wiele razy dla tego samego pracodawcy przez cały rok bez przerwy i stąd wypełnił warunki przewidziane w art. 6 ust. 1 tiret pierwsze wspomnianej decyzji.

29 Natomiast w drugim pytaniu zmierza on do ustalenia, czy zainteresowany może powoływać się na tiret trzecie tego przepisu, z uwagi na okoliczność, że nigdy nie pracował dla tego samego pracodawcy nieprzerwanie przez trzy lata, co przewiduje tiret drugie tego przepisu.

30 Ponadto przez swoje pierwsze pytanie sąd zmierza do ustalenia, jaki jest wpływ niektórych przerw na okresy wykonanej przez M. Sedefa pracy, jeśli podczas nich nie zgłosił się jako poszukujący pracy.

31 Należy jeszcze dodać, że bezspornym jest w niniejszym przypadku, że M. Sedef jest pracownikiem legalnie zatrudnionym na rynku pracy przyjmującego państwa członkowskiego i wykonującym tam legalną pracę w rozumieniu art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80.

32 Pozostaje zatem jedynie do ustalenia, czy okresy zatrudnienia zainteresowanego spełniają warunki czasu trwania przewidziane w art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 i jakie znaczenie dla tych okresów mają przerwy, o których mowa w postanowieniu odsyłającym, oraz jakie są właściwe kryteria dla wykładni tego przepisu w sytuacji takiej, jak w postępowaniu przed sądem krajowym.

33 Zanim te trzy aspekty zostaną kolejno przeanalizowane, należy przypomnieć, że w następstwie decyzji nr 2/76 w sprawie wykonania art. 12 układu o stowarzyszeniu, przyjętej przez Radę Stowarzyszenia w dniu 20 grudnia 1976 r., przepisy decyzji nr 1/80 o charakterze socjalnym stanowią dodatkowy etap w kierunku stopniowej realizacji swobody swobodnego przepływu pracowników tureckich we Wspólnocie Europejskiej. W szczególności, art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 nadaje przemieszczającym się pracownikom tureckim, którzy spełniają określone warunki, prawa szczególne w zakresie świadczenia pracy. W myśl utrwalonego orzecznictwa, przepis ten, rodzący skutki bezpośrednie, tworzy prawo indywidualne w dziedzinie zatrudnienia oraz związane z nim prawo pobytu (zob. wyrok z dnia 2 czerwca 2005 r. w sprawie C-136/03 Dörr i Ünal, Zb.Orz. str. I-4759, pkt 66 i przywołane tam orzecznictwo).

W przedmiocie wymogów systemu stopniowej integracji pracowników tureckich na rynku pracy przyjmującego państwa członkowskiego

34 Trybunał wielokrotnie orzekał, że po pierwsze, zakres praw w zakresie zatrudnienia i, w związku z tym, pobytu, które zostały przyznane pracownikom tureckim na mocy przepisów trzech tiret art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80, stopniowo rozszerza się wraz z upływem okresu legalnego zatrudnienia w celu stopniowej poprawy sytuacji zainteresowanych w przyjmującym państwie członkowskim. Po drugie, również zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, władze krajowe nie mają możliwości poddania warunkom lub ograniczenia stosowania tych praw, pod rygorem naruszenia skuteczności (effet utile) wspomnianej decyzji (zob. wyrok z dnia 30 września 1997 r. w sprawie C-36/96 Günaydin, Rec. str. I-5143, pkt 37–40 i 50; wyrok z dnia 26 listopada 1998 r. w sprawie C-1/97 Birden, Rec. str. I-7747, pkt 19; wyrok z dnia 19 listopada 2002 r. w sprawie C-188/00 Kurz, Rec. str. I-10691, pkt 26 oraz wyrok z dnia 21 października 2003 r. w sprawach połączonych C-317/01 i C-369/01 Abatay i in., Rec. str. I-12301, pkt 78).

35 W szczególności, jak wynika z brzmienia trzech tiret art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80, prawa, na które mogą się powoływać pracownicy tureccy na mocy tych przepisów,

różnią się między sobą i podlegają różnym warunkom w zależności od okresu legalnego zatrudnienia w przyjmującym państwie członkowskim (zob. wyrok z dnia 5 października 1994 r. w sprawie C-355/93 Eroglu, Rec. str. I-5113, pkt 12, jak również ww. wyrok w sprawie Tetik, pkt 23; ww. wyrok w sprawie Eker, pkt 21; ww. wyrok w sprawie Günaydin, pkt 25 oraz ww. wyrok w sprawie Ertanir, pkt 25).

36 I tak z omawianych przepisów wynika, że po roku legalnego zatrudnienia pracownik turecki ma prawo kontynuować pracę najemną u tego samego pracodawcy (tiret pierwsze). Po trzech latach legalnego zatrudnienia i z zastrzeżeniem pierwszeństwa pracowników będących obywatelami państw członkowskich ma on prawo przyjąć ofertę pracy w tym samym zawodzie u dowolnego pracodawcy (tiret drugie). Po czterech latach legalnego zatrudnienia korzysta on z bezwarunkowego uprawnienia do poszukiwania i podejmowania dowolnej pracy najemnej przez niego wybranej (tiret trzecie) (zob. ww. wyrok w sprawie Eroglu, pkt 12; ww. wyrok w sprawie Tetik, pkt 26 oraz ww. wyrok w sprawie Nazli, pkt 27).

37 Ze struktury i skuteczności (effet utile) tego systemu stopniowej integracji pracowników tureckich na rynku pracy przyjmującego państwa członkowskiego, ustanowionego w art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 wynika, że warunki zawarte odpowiednio w trzech tiret tego przepisu powinny być kolejno spełniane przez zainteresowanych. Jakiekolwiek inne rozstrzygnięcie mogłoby naruszyć spójność systemu wprowadzonego przez Radę Stowarzyszenia w celu stopniowej poprawy sytuacji pracowników tureckich w przyjmującym państwie członkowskim.

38 Co więcej taka wykładnia wynika z utrwalonego orzecznictwa Trybunału.

39 W pkt od 13 do 15 przywołanego wyżej wyroku w sprawie Eroglu Trybunał uznał, że art. 6 ust. 1 tiret pierwsze decyzji nr 1/80 dotyczy wyłącznie zagwarantowania kontynuacji zatrudnienia u tego samego pracodawcy i stąd, przepis ten nie znajduje

zastosowania do sytuacji pracownika tureckiego, który po roku legalnego zatrudnienia zmienił pracodawcę i złożył wniosek o przedłużenie pozwolenia na pracę w celu wykonywania od nowa pracy najemnej w przedsiębiorstwie pierwszego pracodawcy.

40 W pkt 30 i 31 ww. wyroku w sprawie Eker Trybunał orzekł, że wspomniany przepis nie przyznaje uprawnienia pracownikowi tureckiemu, który zmienił pracodawcę przed upływem pierwszego roku zatrudnienia w przyjmującym państwie członkowskim i ubiega się o przedłużenie swego pozwolenia na pobyt w celu kontynuowania pracy u nowego pracodawcy przed upływem roku legalnego zatrudnienia u tego ostatniego.

41 Taka wykładnia art. 6 ust. 1 tiret pierwsze decyzji nr 1/80 została ponadto potwierdzona w wyroku z dnia 5 czerwca 1997 r. w sprawie C-285/95 Kol (Rec. str. I-3069, pkt 19 i 20) oraz w ww. wyroku w sprawie Birden (pkt 44, 62 i 69).

42 Z przyczyn identycznych jak wymienione w pkt od 39 do 41 niniejszego wyroku, te same stwierdzenia odnoszą się do wykładni art. 6 ust. 1 tiret drugie wspomnianej decyzji.

43 Wynika z tego, że korzystanie z praw przyznanych pracownikowi tureckiemu na podstawie art. 6 ust. 1 tiret trzecie decyzji nr 1/80 zakłada zasadniczo, że zainteresowany spełnił uprzednio warunki wymienione w tiret drugie tego samego ustępu.

44 W tych okolicznościach przemieszczający się pracownik turecki nie może, co do ogólnej zasady, powoływać się na uprawnienie na mocy art. 6 ust. 1 tiret trzecie decyzji nr 1/80 jedynie na podstawie tego, że legalnie wykonywał pracę najemną

w przyjmującym państwie członkowskim przez ponad cztery lata, jeśli po pierwsze nie przepracował ponad roku u tego samego pracodawcy i po drugie, nie przepracował u niego dwóch dodatkowych lat.

W przedmiocie przerw w legalnym zatrudnieniu, z których korzystał pracownik turecki

45 W tym zakresie należy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, dokonać podstawowego rozróżnienia pomiędzy etapem nabywania określonych w trzech tiret art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 uprawnień, których zakres stopniowo rozszerza się wraz z upływem okresu legalnego zatrudnienia, a sytuacją, w której pracownik turecki spełnił już kolejno te wymogi i korzysta odtąd, po upływie czteroletniego okresu, o którym mowa w tiret trzecie tego przepisu, ze swobodnego dostępu do dowolnej pracy najemnej (ww. wyrok w sprawie Tetik, pkt 26; wyrok w sprawie Nazli, pkt 27 oraz wyrok z dnia 7 lipca 2005 r. w sprawie C-383/03 Dogan, Zb.Orz. str. I-6237, pkt 13).

46 Sytuacja pracownika tureckiego, który w przeszłości spełnił warunki przewidziane w art. 6 ust. 1 tiret trzecie tej decyzji, nie zależy już od zachowania warunków dostępu do praw wymienionych w trzech tiret wspomnianego ustępu. W istocie taki pracownik jest wystarczająco zintegrowany w przyjmującym państwie członkowskim, aby móc przerwać na określony czas swój stosunek pracy. Jakakolwiek inna wykładnia mogłaby pozbawić treści prawo swobodnego dostępu tego pracownika do dowolnej pracy najemnej (zob. ww. wyrok w sprawie Tetik, pkt 31 oraz ww. wyrok w sprawie Dogan, pkt 14, 18 i 19).

47 Z drugiej strony, pracownik turecki, który nie korzysta jeszcze z uprawnienia przewidzianego w omawianym tiret trzecim, jest zobowiązany wykonywać legalne zatrudnienie przez, odpowiednio, rok, trzy i cztery lata, zasadniczo bez jakiejkolwiek przerwy (zob. wyrok w sprawie Dogan, pkt 18).

48 Dla złagodzenia surowości tego ostatniego przepisu art. 6 ust. 2 decyzji nr 1/80 wymienia pewne uzasadnione przyczyny przerw w pracy najemnej dla potrzeb zliczenia różnych okresów legalnego zatrudnienia koniecznych do ustalenia uprawnień przewidzianych w ust. 1 tiret pierwsze, drugie i trzecie tego przepisu, których zakres stopniowo rozszerza się (ww. wyrok w sprawie Bozkurt, pkt 38; ww. wyrok w sprawie Tetik, pkt 36; ww. wyrok w sprawie Nazli, pkt 40 oraz ww. wyrok w sprawie Dogan, pkt 15).

49 Wspomniany art. 6 ust. 2 dokonuje rozróżnienia w zależności od rodzaju i długości tych okresów niewykonywania pracy przez pracownika tureckiego.

50 Pierwsze zdanie tego przepisu dotyczy okresów niewykonywania pracy przez pracownika, wiążących się zasadniczo z krótką przerwą w pracy, takich jak nieobecność w pracy z powodu urlopu wypoczynkowego, macierzyństwa, wypadku przy pracy lub krótkotrwałej choroby, stanowiących zdarzenia, które uznać należy za normalną część każdego stosunku pracy. Tego rodzaju nieobecności pracownika w pracy są w rezultacie traktowane tak, jak gdyby chodziło w całości o okresy legalnego zatrudnienia w rozumieniu art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80.

51 Co do drugiego zdania wspomnianego ust. 2, dotyczy ono okresów niewykonywania pracy spowodowanych długotrwałą chorobą lub niezawinionym bezrobociem. Przepis ten przewiduje, że tego rodzaju okresy niewykonywania pracy, wiążące się z dłuższą nieobecnością lub nieobecnością, której długości nie da się przewidzieć, jeśli nie mogą być wliczane do okresu legalnego zatrudnienia, to nie mogą też powodować utraty przez pracownika tureckiego korzyści z praw nabytych z tytułu poprzedniego legalnego zatrudnienia.

52 Celem wspomnianego przepisu jest zatem uniknięcie sytuacji, w której pracownik turecki, który ponownie podejmuje pracę po tym, gdy był zmuszony tymczasowo zaprzestać swojej działalności zawodowej z uzasadnionego powodu, byłby

zobowiązany do ponownego rozpoczęcia obliczania, tak jak obywatel turecki, który nie wykonywał dotąd pracy najemnej w danym państwie członkowskim, okresów legalnego zatrudnienia wyznaczonych w art. 6 ust. 1 tiret pierwsze, drugie i trzecie decyzji nr 1/80.

53 Z powyższych rozważań wynika, że pracownik turecki, który dotychczas nie korzystał z prawa swobodnego dostępu do dowolnej pracy najemnej na mocy art. 6 ust. 1 tiret trzecie decyzji nr 1/80 jest, zasadniczo, zobowiązany wykonywać w przyjmującym państwie członkowskim legalną nieprzerwaną pracę przez wymagany okres, chyba że może on powołać się na uzasadniony powód przerwy w tych okresach zatrudnienia, taki jak wymieniony w ust. 2 wspomnianego przepisu.

54 Natomiast, jeśli pracownik turecki spełnia warunki określone w tiret trzecie tego ust. 1, skuteczność (effet utile) przyznanego mu na podstawie tego przepisu bezwarunkowego uprawnienia dotyczącego swobodnego dostępu do dowolnej pracy najemnej oznacza uprawnienie tego pracownika do czasowego zaprzestania działalności zawodowej w celu poszukiwania innego zatrudnienia w rozsądnym terminie w ten sposób, że ust. 2 art. 6 nie znajduje zastosowania w takiej sytuacji (zob. ww. wyrok w sprawie Dogan, pkt 16, 18 i 19).

55 Odnosząc się bardziej szczegółowo do 17 przerw w stosunku pracy M. Sedefa, opisanych dokładnie przez sąd krajowy w ramach pierwszego pytania, nie wydaje się możliwe upodobnienie ich do uzasadnionych przyczyn przerw w okresach zatrudnienia tego samego rodzaju co przyczyny, o których mowa w art. 6 ust. 2 zdanie pierwsze decyzji nr 1/80.

56 Niemniej, zważywszy na okoliczności faktyczne tej konkretnej sprawy przed sądem krajowym, przedstawione we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, nic nie stoi na przeszkodzie, aby sąd krajowy uznał wspomniane przerwy za okresy niezawinionego bezrobocia w rozumieniu art. 6 ust. 2 zdanie drugie wspomnianej decyzji, nawet jeśli zainteresowany nie zarejestrował się jako poszukujący pracy jak — co do zasady — wymaga ten przepis.

57 W istocie, jak podnosił rzecznik generalny w swojej opinii w pkt od 53 do 56, w przypadku takim jak przypadek M. Sedefa, przerwy te wydają się być niezależne od woli tego ostatniego, biorąc pod uwagę okoliczność, że był on zatrudniany tylko w oparciu o kolejne umowy o pracę na czas określony.

58 Ponadto wykorzystywanie przez M. Sedefa dłuższych przerw – wynoszących kilka tygodni – w działalności zawodowej, aby odwiedzić najbliższą rodzinę zamieszkującą nadal na terytorium Turcji, nie może być uznawane za okoliczność, która mogłaby wywrzeć decydujący wpływ na jego sytuację, zważywszy na postanowienia art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80, skoro bezspornym jest, że takie czasowe nieobecności na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego są uzasadnione a ich długość ma racjonalny wymiar.

59 Trybunał orzekał już odnośnie do art. 7 akapit pierwszy tiret pierwsze decyzji nr 1/80, nakładającego warunek legalnego zamieszkiwania przez określony czas, podobnego do warunku legalnego zatrudnienia, o którym mowa w art. 6 ust. 1 tej decyzji, że obowiązek członka rodziny pracownika tureckiego zamieszkiwania u niego co do zasady w sposób nieprzerwany przez trzy pierwsze lata nie stoi na przeszkodzie temu, by zainteresowany opuścił wspólne miejsce zamieszkania na rozsądnie długi okres i z uzasadnionych przyczyn, na przykład, aby złożyć wizytę rodzinie przebywającej w kraju pochodzenia (zob. ww. wyrok w sprawie Kadiman, pkt 47 i 48).

60 Co więcej, z akt sprawy przekazanych Trybunałowi przez sąd krajowy wynika, że nieobecności M. Sedefa nie miały wpływu na zagrożenie integracji tego ostatniego na rynku pracy przyjmującego państwa członkowskiego. Wprost przeciwnie, po podróżach do Turcji, M. Sedef za każdym razem powracał do Niemiec, aby na nowo podjąć tam swą działalność zawodową.

61 Okoliczność, iż przerwy w stosunku pracy nie zostały należycie poświadczone jako okresy bezrobocia przez właściwe władze przyjmującego państwa członkowskiego, nie ma, w niniejszym przypadku, znaczenia. W istocie zainteresowany mógł zgodnie z prawem uznać, że jest zwolniony z dopełnienia koniecznych formalności w celu oddania się do dyspozycji krajowym służbom zatrudnienia, skoro z tychże akt sprawy wynika, że w większości przypadków M. Sedef zawarł już nową umowę o pracę, która jednakże zaczynała obowiązywać później lub że miał co najmniej poważne szanse bycia zatrudnionym i rzeczywiście zawsze podejmował działalność zawodową krótko po zakończeniu poprzedniej umowy. W rezultacie, nie wydaje się, aby rejestracja M. Sedefa jako poszukującego pracy mogła być uznana w takich okolicznościach za użyteczną, zważywszy na jego sytuację, dla której charakterystyczne były powtarzające się, choć krótkotrwałe, przerwy w zatrudnieniu.

62 W tych okolicznościach, nie można uznać, aby przerwy w stosunku pracy, takie jak przerwy przedstawione w pierwszym pytaniu postanowienia odsyłającego, pociągały za sobą — dla potrzeb obliczenia okresów legalnego zatrudnienia, o którym mowa w art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 — utratę praw nabytych przez obywatela tureckiego z tytułu poprzedniego legalnego zatrudnienia.

63 Należy dodać, że Trybunał wielokrotnie uwzględniał postępowanie właściwych władz krajowych przy wykładni przepisów decyzji nr 1/80 o charakterze socjalnym, opierając się w szczególności na okoliczności, że władze te nie kwestionowały legalności pobytu danego obywatela tureckiego na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego (zob. podobnie w odniesieniu do art. 6 ust. 1 tej decyzji ww. wyrok w sprawie Ertanir, pkt 67 i 69, jak również analogicznie w odniesieniu do art. 7 akapit pierwszy tej samej decyzji ww. wyrok w sprawie Kadiman, pkt 52 i 54; wyrok z dnia 16 marca 2000 r. w sprawie C-329/97 Ergat, Rec. str. I-1487, pkt 51 oraz wyrok z dnia 22 czerwca 2000 r. w sprawie C-65/98 Eyüp, Rec. str. I-4747, pkt 35 i 36).

64 Z akt sprawy postępowania przed sądem krajowym wynika, że właściwe władze krajowe przez ponad piętnaście lat wielokrotnie i nieprzerwanie wydawały M. Sedefowi pozwolenie na pobyt.

65 Zgodnie z uwagami zawartymi w postanowieniu odsyłającym, te same władze zmieniły swe stanowisko dopiero wtedy, gdy obywatel turecki złożył wniosek o wydanie zezwolenia na pracę na lądzie.

66 Zważywszy na te szczególne okoliczności, władze krajowe nie mogą zakwestionować a posteriori statusu M. Sedefa w przyjmującym państwie członkowskim.

67 Takie stanowisko wydaje się w niniejszym przypadku tym bardziej zasadne, że M. Sedef jest obecnie zmuszony ubiegać się o pozwolenie na pobyt w celu wykonywania pracy na lądzie z tej przyczyny, że stał się niezdolny do dalszej działalności zawodowej na morzu w następstwie wypadku przy pracy, któremu uległ, pracując na statku.

68 W tych okolicznościach art. 6 ust. 2 decyzji nr 1/80 obejmuje przerwy, takie jak przerwy będące przedmiotem postępowania przed sądem krajowym, w okresach legalnego zatrudnienia tego pracownika tureckiego, a właściwe władze krajowe nie mogą zakwestionować prawa pobytu zainteresowanego na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego. Wspomniany pracownik może zatem zasadnie powoływać się na art. 6 ust. 1 tiret trzecie tej decyzji w celu uzyskania przedłużenia pozwolenia na pobyt, aby w dalszym ciągu wykonywać pracę najemną w tym państwie członkowskim.

69 W świetle powyższych rozważań na zadane pytania należy odpowiedzieć, że art. 6 decyzji nr 1/80 należy interpretować w taki sposób że:

— korzystanie z praw przyznanych pracownikowi tureckiemu w ust. 1 tiret trzecie zakłada zasadniczo, że zainteresowany spełnił uprzednio warunki wymienione w tiret drugim tego samego ustępu;

— pracownik turecki, który dotychczas nie korzystał z prawa swobodnego dostępu do dowolnej pracy najemnej na mocy wspomnianego tiret trzeciego, jest zobowiązany do legalnego nieprzerwanego zatrudnienia w przyjmującym państwie członkowskim, chyba że może powołać się na uzasadniony powód, tego rodzaju jak wymienione w ust. 2 wspomnianego przepisu, który usprawiedliwia jego czasową nieobecność na rynku pracy;

— ten ostatni przepis obejmuje przerwy w okresach legalnego zatrudnienia takie jak przerwy będące przedmiotem postępowania przed sądem krajowym, a właściwe władze krajowe nie mogą zakwestionować prawa pobytu pracownika tureckiego na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego.

W przedmiocie kosztów

70 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 6 decyzji nr 1/80 z dnia 19 września 1980 r. w sprawie rozwoju stowarzyszenia, przyjętej przez Radę Stowarzyszenia, powołaną na mocy Układu ustanawiającego stowarzyszenie pomiędzy Europejską Wspólnotą Gospodarczą a Turcją należy interpretować w taki sposób, że:

— **korzystanie z praw przyznanych pracownikowi tureckiemu w ust. 1 tiret trzecie zakłada zasadniczo, że zainteresowany spełnił uprzednio warunki wymienione w tiret drugim tego samego ustępu;**

— **pracownik turecki, który dotychczas nie korzystał z prawa swobodnego dostępu do dowolnej pracy najemnej na mocy wspomnianego tiret trzeciego jest zobowiązany do legalnego nieprzerwanego zatrudnienia w przyjmującym państwie członkowskim, chyba że może powołać się na uzasadniony powód, tego rodzaju jak wymienione w ust. 2 wspomnianego przepisu, który usprawiedliwia jego czasową nieobecność na rynku pracy;**

— **ten ostatni przepis obejmuje przerwy w okresach legalnego zatrudnienia, takie jak przerwy będące przedmiotem postępowania przed sądem krajowym, a właściwe władze krajowe nie mogą zakwestionować prawa pobytu pracownika tureckiego na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego.**

Podpisy