# OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
# JULIANE KOKOTT
przedstawiona w dniu 18 lipca 2007 r. [1]

## I — Wprowadzenie

1. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 Rady Stowarzyszenia EWG–Turcja z dnia 19 września 1980 r. w sprawie rozwoju stowarzyszenia (zwanej dalej „decyzją nr 1/80"), a jego przedmiot stanowi pytanie, czy osoby zatrudnione w charakterze au pair oraz studenci, podejmujący zatrudnienie w ramach działalności ubocznej, są objęci zakresem zastosowania tego przepisu.

## II — Ramy prawne

A — *Prawo wspólnotowe*

2. Układ ustanawiający stowarzyszenie między Europejską Wspólnotą Gospodarczą a Turcją (zwany dalej „układem stowarzyszeniowym") został podpisany w dniu 12 września 1963 r. w Ankarze przez Republikę Turcji z jednej strony oraz przez państwa członkowskie EWG i Wspólnotę z drugiej strony, i został zawarty, zatwierdzony i ratyfikowany w imieniu Wspólnoty decyzją Rady 64/732/EWG z dnia 23 grudnia 1963 r. [2]

3. Zgodnie z art. 36 protokołu dodatkowego do układu stowarzyszeniowego z dnia 23 listopada 1970 r., Rada Stowarzyszenia określa zasady niezbędne dla stopniowego ustanowienia swobodnego przepływu pracowników między państwami członkowskimi Wspólnoty i Turcji, zgodnie z zasadami określonymi w artykule 12 układu stowarzyszeniowego.

1 — Język oryginału: niemiecki.

2 — Dz.U. 1964, L 217, s. 3685.

4. Stosownie do tego Rada Stowarzyszenia wydała decyzję nr 1/80 z dnia 19 września 1980 r. w sprawie rozwoju stowarzyszenia [3].

5. Zgodnie z art. 6 ust. 1 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."

B — *Prawo krajowe*

6. Odnośne przepisy dotyczące wjazdu na terytorium krajowe osób zatrudnionych w charakterze au pair, względnie studentów są zawarte w „House of Commons Paper" 395 (zwanym dalej „HC 395").

7. Wjazd na terytorium krajowe osób zatrudnionych w charakterze au pair został uregulowany w przepisach nr 88–93 HC 395. W przepisie nr 88 zatrudnienie w charakterze au pair zostało zdefiniowane jako oznaczające umowę, na podstawie której osoba w wieku od 17 do 27 lat przybywa do Zjednoczonego Królestwa w celu uczenia się języka angielskiego. Osoba zatrudniona w charakterze au pair zamieszkuje następnie przez określony czas z angielskojęzyczną rodziną jako jej członek, mając odpowiednią możliwość uczenia się i pomagając w gospodarstwie domowym przez nie więcej niż pięć godzin dziennie, z dwoma dniami wolnymi w tygodniu, w zamian za godziwe kieszonkowe.

3 — Decyzja nie została opublikowana w Dzienniku Urzędowym, ale została opublikowania przez Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich (OOPEC) w *„Accord d'association et protocoles CEE–Turquie et autres textes de base"*, Bruksela 1992.

8. Zgodnie przepisem nr 89 osoba, która ubiega się o uzyskanie zezwolenia na wjazd do Zjednoczonego Królestwa w charakterze au pair, nie może m.in. mieć zamiaru pozostania w Zjednoczonym Królestwie w charakterze au pair dłużej niż przez 2 lata, lecz musi mieć zamiar opuszczenia Zjednoczonego Królestwa po zakończeniu swojego pobytu w charakterze au pair.

9. Przepisy dotyczące wjazdu na terytorium krajowe studentów są zawarte w przepisach nr 57–62 HC 395.

10. Zgodnie z przepisem nr 57 osoba, która ubiega się o uzyskanie zezwolenia na wjazd do Zjednoczonego Królestwa w charakterze studenta, musi być przyjęta na odnośne studia i być w stanie oraz mieć zamiar ukończenia zatwierdzonego programu pełnych studiów stacjonarnych. Osoba ta musi mieć zamiar opuszczenia Zjednoczonego Królestwa po ukończeniu studiów. Osoba ta nie może mieć zamiaru podjęcia działalności na własny rachunek lub zatrudnienia, w wyjątkiem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu lub pracy wakacyjnej, wymagających zezwolenia.

11. Zgodnie z przepisem nr 58 osobie ubiegającej się o wjazd do Zjednoczonego Królestwa w charakterze studenta może zostać udzielone zezwolenie na wjazd z zastrzeżeniem warunku ograniczającego swobodę podejmowania przez nią zatrudnienia. W rozdziale 3 załącznika A pkt 4 „Immigration Director's Instructions" (wytyczne Wydziału ds. Imigracji) zostały uregulowane dalsze szczegóły tego zezwolenia na wjazd. Zgodnie z tym przepisem osoba, która uzyskała zezwolenie na wjazd lub pobyt w charakterze studenta z zastrzeżeniem warunku ograniczającego swobodę podejmowania zatrudnienia (zamiast zakazu podejmowania zatrudnienia), ma ogólne zezwolenie na pracę o ile podczas trwania roku akademickiego praca nie przekracza 20 godzin tygodniowo w żadnym przedziale czasu.

**III — Stan faktyczny i przebieg postępowania przed sądem krajowym**

12. Skarżącymi w postępowaniu przed sądem krajowym są obywatele tureccy, którzy otrzymali zezwolenie na wjazd do Zjednoczonego Królestwa w celu podjęcia tam zatrudnienia w charakterze au pair (E. Payir) względnie w celu podjęcia tam studiów (B. Akyuz i B. Ozturk).

13. E. Payir uzyskała w 2000 r. zezwolenie na wjazd do Zjednoczonego Królestwa. Zezwolenie to zawierało m.in. zastrzeżenie warunku, iż nie może ona podjąć zatrudnienia, płatnego bądź nie, innego niż w charakterze au pair. Od czasu wjazdu E. Payir była zatrudniona przez dwie rodziny. Przez drugą rodzinę została zatrudniona w marcu 2001 r. i pracowała tam 15–25 godzin tygodniowo, wykonując czynności związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego i sprawując opiekę nad dziećmi. W zamian otrzymywała zakwaterowanie i wyżywienie oraz kwotę 70 GBP tygodniowo. E. Payir pragnie kontynuować zatrudnienie u tej samej rodziny.

14. B. Akyuz i B. Ozturk przyjechali do Zjednoczonego Królestwa w 1999 r. względnie 1997 r. w charakterze studentów. W tym celu otrzymali zezwolenie na wjazd, a następnie pozwolenie na pobyt wraz z zezwoleniem na podjęcie dowolnego zatrudnienia w wymiarze ograniczonym do 20 godzin tygodniowo w czasie trwania roku akademickiego. Poza odbywaniem studiów obydwaj studenci pracowali również w wyznaczonych granicach czasowych w niepełnym wymiarze czasu jako kelnerzy. Ich pracodawcy zaproponowali im przedłużenie umów o pracę.

15. Skarżący złożyli wnioski do Secretary of State for the Home Department (Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, zwane dalej „Secretary of State") o zmianę lub przedłużenie pozwolenia na pobyt umożliwiające im dalsze zatrudnienia w Zjednoczonym Królestwie. W uzasadnieniu wniosków skarżący powołali się na art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80. Podnieśli oni, że są zatrudnieni u tego samego pracodawcy od ponad roku i wnieśli o zezwolenie im na kontynuację zatrudnienia u tego samego pracodawcy.

16. Secretary of State oddalił obydwa wnioski uzasadniając odmowę ich uwzględnienia tym, że zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu studenci oraz osoby zatrudnione w charakterze au pair nie mogą powoływać się na art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80. Skarżący wnieśli na te decyzje odmowne skargi do sądu. High Court of Englang and Wales — Administrative Court — uwzględnił żądania tych skarg i uchylił decyzje Secretary of State w oparciu o uzasadnienie, iż skarżący są objęci zakresem zastosowania art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80. Secretary of State wniósł apelację od wyroków Administrative Court do Court of Appeal.

## IV — Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i postępowanie przed Trybunałem

17. Postanowieniem z dnia 15 czerwca 2006 r. Court of Appeal przedłożył Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

1) Czy w przypadku, gdy:

a) obywatelce tureckiej udzielone zostało zezwolenie na wjazd do Zjednoczonego Królestwa na okres dwóch lat w celu podjęcia tam zatrudnienia w charakterze au pair w rozumieniu przepisów imigracyjnych Zjednoczonego Królestwa,

b) udzielone jej zezwolenie na wjazd obejmowało zezwolenie na podjęcie zatrudnienia w takim charakterze,

c) była ona zatrudniona w takim charakterze nieprzerwanie przez tego samego pracodawcę przez okres przekraczający rok w czasie obowiązywania udzielonego jej zezwolenia na wjazd,

d) zatrudnienie to miało charakter rzeczywistej i efektywnej działalności o charakterze ekonomicznym,

e) zatrudnienie to było zgodne z krajowymi przepisami dotyczącymi zatrudnienia i imigracji;

wspomniana obywatelka turecka w okresie tego zatrudnienia była:

i) pracownikiem w rozumieniu art. 6 decyzji nr 1/80 Rady Stowarzyszenia ustanowionej w układzie o stowarzyszeniu między Wspólnotą a Turcją?

ii) legalnie zatrudniona na rynku pracy Zjednoczonego Królestwa w rozumieniu powyższego przepisu?

2) Czy w przypadku, gdy:

a) obywatelowi tureckiemu udzielone zostało zezwolenie na wjazd do Zjednoczonego Królestwa na podstawie przepisów imigracyjnych w celu podjęcia studiów w tym kraju;

b) udzielone mu zezwolenie na wjazd obejmowało zezwolenie na podjęcie dowolnego zatrudnienia z ograniczeniem do 20 godzin tygodniowo w czasie trwania roku akademickiego;

c) był on zatrudniony nieprzerwanie przez tego samego pracodawcę przez okres przekraczający rok w czasie obowiązywania udzielonego mu zezwolenia na wjazd;

d) zatrudnienie to miało charakter rzeczywistej i efektywnej działalności o charakterze ekonomicznym;

e) zatrudnienie to było zgodne z krajowymi przepisami dotyczącymi zatrudnienia i imigracji;

wspomniany obywatel turecki w okresie tego zatrudnienia był:

i) pracownikiem w rozumieniu art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 Rady Stowarzyszenia ustanowionej w układzie o stowarzyszeniu między Wspólnotą a Turcją?

ii) legalnie zatrudniony na rynku pracy Zjednoczonego Królestwa w rozumieniu powyższego przepisu?

18. W postępowaniu przed Trybunałem uwagi pisemne oraz ustne przedstawili, poza stronami postępowania przed sądem krajowym, Komisja Wspólnot Europejskich, rząd Zjednoczonego Królestwa, jak również rząd niemiecki oraz niderlandzki; następnie uwagi pisemne przedstawił również rząd włoski.

## V — Ocena

19. Aby móc powołać się na prawa przyznawane przez art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 zainteresowany musi być obywatelem tureckim legalnie zatrudnionym na legalnym rynku pracy przyjmującego państwa członkowskiego przez stosowny okres, przewidziany w art. 6 ust. 1. Sąd krajowy pragnie ustalić, czy osoby zatrudnione w charakterze au pair i studenci, podejmujący zatrudnienie w ramach działalności ubocznej, są pracownikami w rozumieniu art. 6 i czy należy ich uznać za legalnie zatrudnionych na legalnym rynku pracy. W istocie chodzi o pytanie, czy dla stosowania art. 6 ust. 1 ma znaczenie, że państwo przyjmujące zezwoliło na wjazd na swoje terytorium w celu podjęcia studiów, względnie w przypadku osoby zatrudnionej w charakterze au pair, w celu nabycia znajomości języka.

20. Pytanie sądu krajowego nie dotyczy w wyraźny sposób trzeciej przesłanki stosowania art. 6 ust. 1, mianowicie pojęcia „legalnego zatrudnienia". Mając jednak na uwadze udzielenie wyczerpującej i definitywnej odpowiedzi na pytanie sądu krajowego poniższe rozważania będą dotyczyły również trzeciej przesłanki stosowania art. 6.

A — *Przymiot pracownika*

21. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w ramach wykładni pojęcia pracownika należy uwzględnić wykładnię tego pojęcia dokonywaną w prawie wspólnotowym [4]. Zgodnie z tą wykładnią pojęcie „pracownik" ma znaczenie wspólnotowe i nie wolno go interpretować zawężająco. Pojęcie to musi być interpretowane w oparciu o obiektywne kryteria, które charakteryzują stosunek pracy odnośnie do praw i obowiązków danej osoby. Za „pracownika" należy uznać każdego, kto wykonuje konkretne i rzeczywiste zajęcie, z wyłączeniem działalności, której zakres jest na tyle ograniczony, że jest ona całkowicie marginalna i dodatkowa. Cechą charakteryzującą stosunek pracy jest w tym sensie fakt, że dana osoba wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, w zamian za które otrzymuje wynagrodzenie [5].

1. Osoby zatrudnione w charakterze au pair

22. Osoba zatrudniona w charakterze au pair, która zgodnie z informacjami sądu krajowego pracowała, tak jak skarżąca E. Payir, 25–30 godzin tygodniowo, sprawując opiekę nad dziećmi przyjmującej ją rodziny i wykonując czynności związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego, będzie zazwyczaj uznawana za posiadającą przymiot pracownika.

23. W przypadku tygodniowego czasu pracy sięgającego od 25 do 30 godzin i wykonywaniu zajęć takich jak sprawowanie opieki nad dziećmi i czynności związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego, nie sposób uznać, zarówno w odniesieniu do ich czasu trwania, jak i ich treści, że chodzi o działalność całkowicie marginalną i dodatkową. Chodzi tu raczej o konkretne i rzeczywiste zajęcie w rozumieniu pojęcia pracownika.

24. Okoliczność, iż au pair nie wykonuje pracy w pełnym wymiarze czasu również nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że posiada ona przymiot pracownika. W kontekście art. 39 WE Trybunał orzekł już, że również osobę zatrudnioną w niepełnym wymiarze czasu należy uznać za pracownika [6]. To samo musi obowiązywać również w ramach art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80. Decydujące znaczenie należy raczej przypisać temu, czy przez daną osobę wykonywane jest konkretne i rzeczywiste zajęcie, które nie stanowi działalności całkowicie marginalnej i dodatkowej.

4 — Zobacz wyrok z dnia 26 listopada 1998 r. w sprawie C-1/97 Birden, Rec. s. I-7747, pkt 23.

5 — Zobacz w odniesieniu do art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 wyrok z dnia 19 listopada 2002 r. w sprawie C-188/00 Kurz, Rec. s. I-10691, pkt 32 i ww. w przyp. 4 wyrok w sprawie Birden, pkt 25 i 28.

6 — Zobacz wyroki: z dnia 23 marca 1982 r. w sprawie 53/81 Levin, Rec. s. 1035, pkt 16i z dnia 3 czerwca 1986 r. w sprawie 139/85 Kempf, Rec. s. 1741, pkt 11.

25. Zwykle osoba zatrudniona w charakterze au pair podlega również, w zakresie wykonywanych przez siebie czynności, kierownictwu przyjmującej ją rodziny.

26. Wyjaśnienia wymaga, czy na przeszkodzie uznaniu jej za pracownika stoi fakt, że osoba zatrudniona w charakterze au pair otrzymuje wynagrodzenie w formie darmowego wyżywienia i zakwaterowania oraz pewnej kwoty pieniężnej. Również skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym nr 1 otrzymała jako świadczenie wzajemne za swoją pracę darmowe wyżywienie i zakwaterowanie oraz 70 GBP tygodniowo.

27. W orzecznictwie dotyczącym art. 39 WE Trybunał orzekł już, że dla uznania kogoś za pracownika nie ma znaczenia, czy jego wynagrodzenie ma formę darmowego wyżywienia i zakwaterowania oraz kieszonkowego [7].

28. Na potrzeby dokonania wykładni pojęcia pracownika w rozumieniu art. 6 decyzji nr 1/80 w utrwalonym orzecznictwie Trybunał powołuje się na wykładnię tego pojęcia w rozumieniu art. 39 WE. Nie jest znany powód, dla którego — inaczej niż w przypadku art. 39 WE — w odniesieniu do decyzji nr 1/80 dla pojęcia pracownika miałoby mieć znaczenie, że świadczenie wzajemne ma formę darmowego wyżywienia i zakwaterowania oraz kieszonkowego.

29. Inny wniosek co do uznania, iż osoba zatrudniona w charakterze au pair ma przymiot pracownika, nie wynika również ze szczególnego kontekstu, w którym dochodzi do zatrudnienia danej osoby w charakterze au pair. Zatrudnienie w charakterze au pair powinno co prawda w pierwszej kolejności służyć nabyciu przez tę osobę znajomości lub poprawie znajomości języka obcego oraz wymianie kulturowej. Dla tej osoby zatrudnienie w charakterze au pair jest zatem w szczególnym stopniu związane z korzyściami wykraczającymi poza wynagrodzenie za jej pracę, które au pair otrzymuje w formie darmowego wyżywienia i zakwaterowania oraz kieszonkowego. Z tego tylko powodu nie można jednak odmawiać osobie zatrudnionej w charakterze au pair przymiotu pracownika, ponieważ również inne stosunki pracy mogą być związane z korzyściami dla pracownika wykraczającymi poza otrzymanie przez niego wynagrodzenia pieniężnego. W przypadku pracy wykonywanej za granicą może to być na przykład możliwość nauki języka lub ogólna korzyść polegająca na uzyskaniu doświadczenia zawodowego za granicą.

30. Ponadto kolejna szczególna cecha zatrudnienia w charakterze au pair może polegać na tym, że szczególne znaczenie przypisywane jest integracji z przyjmującą rodziną, na co wskazał również rząd włoski. W tym kontekście można dokonać porównań z orzecznictwem Trybunału dotyczącym

7 — Zobacz wyroki z dnia 5 października 1988 r. w sprawie 196/87 Steymann,Rec. s. 6159, pkt 12 i z dnia 7 września 2004 r. w prawie C-456/02 Trojani, Zb.Orz. s. I-7573, pkt 22.

posiadania przymiotu pracownika przez członków rodziny. Odpowiedź na pytanie, czy osoba zatrudniona przez członka swojej rodziny jest pracownikiem w rozumieniu traktatu Trybunał uzależnił w decydującym stopniu od istnienia stosunku podporządkowania, charakteryzującego stosunek pracy [8].

31. W związku z tym osobę zatrudnioną w charakterze au pair należy co do zasady uznać za pracownika w rozumieniu art. 6 decyzji nr 1/80 [9].

32. W końcu pozostaje wyjaśnić, że zatrudnienie w charakterze au pair może zostać ukształtowane w różny sposób. W związku z tym to, czy osoba zatrudniona w charakterze au pair spełnia przesłanki pojęcia pracownika, zależy od konkretnych okoliczności danego przypadku. Zatem do sądów krajowych należy ostateczne stwierdzenie, czy wymienione przesłanki, służące stwierdzeniu posiadania przez daną osobę przymiotu pracownika, są spełnione w danym przypadku.

2. Studenci

33. Studenci, którzy tak jak skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym nr 2, są zatrudnieni w wymiarze 20 godzin tygodniowo jako kelnerzy i otrzymują z tego tytułu powszechnie przyjęte wynagrodzenie, są pracownikami w rozumieniu art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80, ponieważ pod kierownictwem innej osoby wykonują konkretne i rzeczywiste zajęcie, w zamian za co otrzymują wynagrodzenie. Okoliczność, iż są oni zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu nie stoi na przeszkodzie stwierdzeniu, że posiadają oni przymiot pracownika [10]. Mimo iż zatrudnienie w wymiarze 20 godzin tygodniowo nie stanowi zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu, nie można uznać tej działalność za całkowicie marginalną i dodatkową.

34. Studentów, którzy studiują i pracują, należy zatem uznać zwykle za pracowników, chyba że ich zatrudnienie obejmuje wykonywanie działalności całkowicie marginalnej i dodatkowej [11].

3. Porównanie ze sprawą Bettray

35. Sąd odsyłający przywołuje wyrok Trybunału w sprawie Bettray i pragnie ustalić, czy z wyroku tego można wyprowadzić ogólną

8 — Zobacz wyrok z dnia 8 czerwca 1999 r. w sprawie C-337/97 Meeusen, Rec. s. I-3289, pkt 15.

9 — Zobacz w odniesieniu do art. 39 WE opinię rzecznika generalnego A. Trabucchi'ego z dnia 2 czerwca 1976 r. w sprawie 118/75 Watson, Rec. s. 1201, pkt 2.

10 — Op.cit., pkt 24 tej opinii.

11 — Zobacz też opinię z dnia 28 września 2000 r. w sprawie C-184/99 Grzelczyk, Rec. s. I-6193, pkt 70 i nast., w której rzecznik generalny S. Alber stwierdza, iż studenci, którzy podejmują zatrudnienie w ramach działalności ubocznej, są pracownikami w rozumieniu traktatu WE.

zasadę, zgodnie z którą państwa członkowskie mogą tworzyć systemy realizujące nadzwyczajnej wagi cele społeczne, z takim skutkiem, że zatrudnienia w ramach takiego systemu nie należy uznawać za stosunek pracy w rozumieniu art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80. Tego rodzaju system można zdaniem sądu krajowego dostrzec w zezwoleniu na podjęcie zatrudnienia w ramach działalności ubocznej dla studentów oraz możliwości zatrudnienia w charakterze au pair.

36. Trybunał orzekł w wyroku w sprawie Bettray, że za konkretną i rzeczywistą działalność gospodarczą nie mogą zostać uznane zajęcia, które stanowią jedynie środek reedukacji lub reintegracji osób, które je wykonują [12]. Sprawa, w której wydany został ten wyrok, dotyczyła osoby, która ze względu na uzależnienie od substancji odurzających została zatrudniona na podstawie przepisów prawa krajowego, mających na celu zapewnienie pracy takim osobom, które w wyniku okoliczności związanych z ich indywidualną kondycją przez nieokreślony czas nie są w stanie pracować w normalnych warunkach. Ponadto osoba, której sprawa dotyczyła, nie została wyszukana ze względu na swoje zdolności w celu wykonywania określonej działalności, lecz, wręcz przeciwnie, wykonywała czynności, które w ramach przedsiębiorstw lub organizacji pracy, utworzonych specjalnie w celu zrealizowania celu społecznego, zostały przystosowane do jej fizycznych i umysłowych umiejętności.

37. Trybunał podkreślił jednak unikalność sytuacji, która doprowadziła do wydania wyroku w sprawie Bettray i stwierdził, że rozstrzygnięcie w sprawie Bettray może zostać wyjaśnione jedynie przez szczególne okoliczności tego przypadku, jak również, że nie jest ono zgodne z linią orzecznictwa dotyczącą wykładni pojęcia pracownika w prawie wspólnotowym. Trybunał orzekł zatem, że w konsekwencji wyrok ten nie może być stosowany do sytuacji, które nie wykazują cech porównywalnych z sytuacją w sprawie Bettray [13].

38. W przypadku działalności wykonywanej przez osoby zatrudnione w charakterze au pair oraz studentów chodzi jednak zwykle o rzeczywistą i efektywną działalność o charakterze ekonomicznym. Szczególne cechy sprawy Bettray nie występują w przypadku studentów i osób zatrudnionych w charakterze au pair. A zatem z wyroku w sprawie Bettray nie wynika również, że osobom zatrudnionym w charakterze au pair oraz studentom, którzy podejmują zatrudnienie w ramach działalności ubocznej, odmówić należy przymiotu pracownika.

B — *Legalne zatrudnienie*

39. Zgodnie z orzecznictwem pojęcie „legalnego zatrudnienia" zakłada stabilną i pewną sytuację zainteresowanego na rynku pracy

12 — Wyrok z dnia 31 maja 1989 r. w sprawie 344/87 Bettray, Rec. s. 1621, pkt 17.

13 — Zobacz ww. w przypisie 4 wyrok w sprawie Birden, pkt 31.

państwa członkowskiego, a w związku z tym również posiadanie przez niego niekwestionowanego prawa pobytu [14]. Zainteresowany nie może znajdować się w sytuacji, która ma jedynie charakter tymczasowy i w każdej chwili może zostać zakwestionowana [15].

40. Zgodnie z informacjami przedstawionymi przez sąd odsyłający, w niniejszej sprawie skarżącym w okresie ich zatrudnienia przysługiwało również prawo pobytu. Osoby zatrudnione w charakterze au pair i studenci nie znajdują się zasadniczo w sytuacji, która ma jedynie charakter tymczasowy i w każdej chwili może zostać zakwestionowana.

41. Co prawda rząd niderlandzki słusznie podkreślił, że pobyt studenta w przyjmującym państwie członkowskim w celu odbycia studiów jest ograniczony przez czas trwania studiów. Okoliczność ta nie prowadzi jednak do tego, że pobyt studenta można scharakteryzować jako tymczasowy i mogący w każdej chwili zostać zakwestionowanym.

42. Trybunał orzekł już mianowicie, że dla stwierdzenia „legalnego zatrudnienia" nie ma znaczenia, że pracownik już w chwili uzyskania zezwolenia na wjazd na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego został poinformowany, iż jego pobyt oraz zatrudnienie są uzależnione od spełnienia pewnych warunków dotyczących czasu oraz meritum [16].

43. A zatem sama tylko okoliczność, że pobyt w państwie przyjmującym został przewidziany jedynie na pewien określony czas nie powoduje, iż pobyt ten należy uznać za niestabilny i jedynie tymczasowy.

44. W świetle orzecznictwa Trybunału przez jedynie tymczasową sytuację na rynku pracy należy rozumieć raczej, dla przykładu, okres, w którym na skutek zawieszającego skutku skargi wniesionej przez pracownika na odmowę wydania mu pozwolenia na pobyt, pracownik ten tymczasowo, do czasu zakończenia sporu, może pozostać na terytorium odnośnego państwa członkowskiego i wykonywać w nim pracę [17].

45. Z sytuacją tą nie można jednak porównywać sytuacji osoby zatrudnionej w charakterze au pair, czy też studenta.

14 — Zobacz wyroki: z dnia 20 września 1990 r. w sprawie C-192/89 Sevince, Rec. s. I-3461, pkt 30, z dnia 16 grudnia 1992 r. w sprawie C-237/91 Kus, Rec. s. I-6781, pkt 12 i 22 i z dnia 6 czerwca 1995 r. w sprawie C-434/93 Bozkurt, Rec. s. I-1475, pkt 26.

15 — Zobacz ww. w przypisie 5 wyrok w sprawie Kurz, pkt 49.

16 — Zobacz wyrok z dnia 30 września 1997 r. w sprawie C-98/96 Ertanir, Rec. s. I-5179, pkt 58.

17 — Zobacz ww. w przypisie 14 wyrok w sprawie Sevince, pkt 31 i ww. w przypisie 14 wyrok w sprawie Kus, pkt 13, w których Trybunał orzekł, że pobyt w państwie przyjmującym w okresie trwania postępowania dotyczącego przyznania pozwolenia na pobyt również nie spełnia tego warunku.

C — *Zatrudnienie na legalnym rynku pracy*

46. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pojęcie „legalnego rynku pracy" w rozumieniu art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 oznacza, że stosunek pracy jest zlokalizowany na terytorium państwowym państwa członkowskiego lub wykazuje silny związek z tym terytorium [18].

47. Wątpliwości wywoływała kwestia, czy wymóg dotyczący *legalnego* rynku pracy oznaczał ustanowienie warunków, które wykraczałyby poza wymóg legalnego zatrudnienia. W wyroku w sprawie Birden Trybunał udzielił na to pytanie odpowiedzi przeczącej [19]. Trybunał orzekł w tym wyroku, że użyte w niemieckiej wersji językowej pojęcia „regulär" [„legalny"] i „ordnungsgemäß" [„legalny"] to synonimy.

48. W związku z tym pojęcie „legalnego rynku pracy" opisuje zatem wszystkich pracowników, którzy zastosowali się do prawnych uregulowań przyjmującego państwa członkowskiego i którzy w związku z tym mają prawo wykonywać działalność zawodową w tym państwie [20].

49. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału pojęcia legalnego rynku pracy nie należy zatem interpretować również w ten sposób, że opisuje ono ogólny rynek pracy, w odróżnieniu do szczególnego rynku pracy, służącego specjalnemu celowi społecznemu [21].

50. Okoliczność, że pracę w charakterze au pair, podobnie jak pracę wykonywaną przez studentów zwykle w ramach działalności ubocznej względem studiów, zazwyczaj charakteryzują pewne cechy szczególne — jako że mają one szczególny cel społeczny, ponieważ służą (również) nabyciu znajomości języka przez osobę zatrudnioną w charakterze au pair, względnie finansowaniu studiów — nie zmienia zatem niczego dla kwestii, że w ich przypadku chodzi o działalność na „legalnym rynku pracy" w rozumieniu art. 6 decyzji nr 1/80.

D — *Wniosek częściowy*

51. W związku z tym zarówno studenci jak i osoby zatrudnione w charakterze au pair spełniają *prima facie* przesłanki art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80.

18 — Zobacz wyroki: z dnia 30 września 1997 w sprawie C-36/96 Günaydin, Rec. s. I-5143, pkt 29, ww. w przypisie 4 w sprawie Birden, pkt 33 i ww. w przypisie 16 w sprawie Ertanir, pkt 39.

19 — Zobacz wyrok w sprawie Birden (, pkt 47 i nast.) odsyłający do różnych wersji językowych decyzji nr 1/80.

20 — Zobacz wyroki: ww. w przypisie 4 w sprawie Birden, pkt 51, z dnia 10 lutego 2000 r. w sprawie C-340/97 Nazli, Rec. s. I-957, pkt 31 i z dnia 26 października 2006 r. w sprawie C-4/05 Güzeli, Zb.Orz. s. I-10279, pkt 32.

21 — Zobacz ww. w przypisie 4 wyrok w sprawie Birden, pkt 51.

E — *Cel wjazdu*

52. Konstelacja okoliczności stanu faktycznego w przedmiotowym sprawach wykazuje jednak pewną cechę szczególną. Otóż biorące udział w postępowaniu państwa członkowskie podkreślają, że w żadnym z tych przypadków zezwolenia na wjazd nie zostały wydane w celu umożliwienia podjęcia zatrudnienia na rynku pracy. Studentom zezwala się na wjazd w celu podjęcia przez nich studiów, a na podjęcie zatrudnienia zezwala się im jedynie akcesoryjnie, na potrzeby sfinansowania studiów. Wjazd osoby zatrudnionej w charakterze au pair następuje natomiast w celu nabycia przez nią znajomości języka oraz wymiany kulturowej.

53. W dalszej kolejności należy zatem zbadać, jaki wpływ na wykładnię pojęcia pracownika w rozumieniu art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 mają odnośne cele pobytu towarzyszące wjazdowi na terytorium państwa przyjmującego.

1. Studenci

54. Biorące udział w postępowaniu państwa członkowskie są zdania, że obywatele tureccy, którym zezwolono na wjazd w celu podjęcia studiów, co do zasady nie są objęci zakresem zastosowania art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80, nawet wtedy, gdy podejmują zatrudnienie w ramach działalności ubocznej. Artykuł 6 ust. 1 dotyczy ich zdaniem jedynie tych osób, które uzyskały zezwolenie na wjazd właśnie w charakterze pracowników.

55. Rządy niderlandzki i niemiecki przywołują w tym kontekście dyrektywę Rady 2004/114/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. w sprawie warunków przyjmowania obywateli państw trzecich w celu odbywania studiów, udziału w wymianie młodzieży szkolnej, szkoleniu bez wynagrodzenia lub wolontariacie [22]. Artykuł 17 ust. 1 tej dyrektywy zobowiązuje państwa członkowskie do zezwolenia studentom z państw trzecich na podejmowanie zatrudnienia w ramach działalności ubocznej w wymiarze nie mniejszym niż 10 godzin na tydzień albo ekwiwalent tego czasu wyrażony w dniach lub miesiącach na rok.

56. Z systematyki dyrektywy 2004/114 można by zdaniem tych rządów wywodzić, że prawodawca wspólnotowy traktuje studentów, którzy podejmują zatrudnienie w ramach działalności ubocznej, nie jako pracowników, lecz raczej nadal wyłącznie jako studentów, z którego to powodu również w ramach decyzji nr 1/80 studentów nie można kwalifikować jako pracowników.

57. Argumentacja ta nie jest jednak przekonująca. Po pierwsze dyrektywa

22 — Dz.U. L 375, s. 12; zwana dalej „dyrektywą 2004/114”.

2004/114 — którą nota bene nie jest związane Zjednoczone Królestwo [23] — wyraźnie stanowi w art. 4 ust. 1, że pozostaje ona bez uszczerbku dla korzystniejszych przepisów dwustronnych umów międzynarodowych. Mając to na uwadze nie sposób wyprowadzać z dyrektywy restrykcyjnej interpretacji dwustronnie obowiązującego uregulowania. Po drugie, obydwa akty prawne mają inny przedmiot uregulowania. Jako że dyrektywa 2004/114 określa minimalny zakres, w jakim studentom należy przyznać prawo do podjęcia zatrudnienia w ramach działalności ubocznej, to nie można z tego wyprowadzać wniosków dla wykładni art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80.

58. W związku z dyrektywą 2004/114 rządy niderlandzki i niemiecki wskazały jednak ponadto, że w przypadku stosowania art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 do studentów, którzy oprócz studiowania podejmują zatrudnienie w ramach działalności ubocznej, wynikające z dyrektywy zobowiązanie państw członkowskich do zezwolenia im na podejmowanie tego zatrudnienia prowadziłoby do tego, że każdy student mający obywatelstwo tureckie miałby możliwość korzystania z praw przyznawanych przez art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80. Decyzja państwa członkowskiego o zezwoleniu obywatelowi tureckiemu na wjazd w celu podjęcia studiów miałoby ten, wykraczający poza dyspozycję art. 17 ust. 1 dyrektywy, skutek, że student — o ile skorzystałby z prawa do podjęcia zatrudnienia w ramach działalności ubocznej w okresie studiów, który co do zasady jest dłuższy niż okres, o którym mowa w art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 — uzyskiwałby bezpośrednio prawo stałego pobytu.

59. W tym zakresie państwa członkowskie przywołują orzecznictwo Trybunału, zgodnie z którym decyzja w sprawie pierwszego wjazdu i pierwszego podjęcia zatrudnienia przez danego obywatela, a zatem decyzja czy obywatel turecki uzyska możliwość sukcesywnego nabycia praw przewidzianych w art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/8, należy do państw członkowskich [24].

60. Ustanowione w dyrektywie 2004/114 zobowiązanie do zezwolenia obywatelom tureckim na podjęcie zatrudnienia w ramach działalności ubocznej powoduje, że państwa członkowskie nie mogą już samodzielnie decydować w sprawie *pierwszego* podjęcia zatrudnienia przez studentów. Dodatkowo przy założeniu, że zastosowanie miałby również art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80, student mający obywatelstwo tureckie mógłby w rezultacie uzyskać prawo stałego pobytu w celu wykonywania działalności zawodowej, przy czym w odniesieniu do kwestii działalności zawodowej i dalszego pobytu w celu wykonywania działalności zawodowej państwu przyjmującemu co do zasady nie przysługiwałoby swobodne uznanie. W związku z tym państwa członkowskie wskazują, że jako jedyny instrument regulacji polityki rynku w odniesieniu do studentów mających obywatelstwo tureckie i ich dostępu do rynku pracy, umożliwionego przez art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80, pozostaje im jedynie silniejsze oddziaływanie na liczbę obywateli tureckich, którzy uzyskają zezwolenie na podjęcie studiów i w razie potrzeby znaczne jej zredukowanie.

23 — Zobacz motyw 25 dyrektywy 2004/114.

24 — Zobacz wyroki: ww. w przypisie 20 w sprawie Nazli, pkt 29; ww. w przypisie 16 w sprawie Ertanir, pkt 23 i ww. w przypisie 14 w sprawie Kus, pkt 25.

61. Również Komisja udzieliła podczas rozprawy odpowiedzi na pytanie o konsekwencje wzajemnego oddziaływania na siebie decyzji nr 1/80 i dyrektywy 2004/114. Jednakowoż ze względu na powyższe rozważania dotyczące objaśnienia pojęcia pracownika nie można zgodzić się z jej stanowiskiem w zakresie, w jakim wywiodła, że w przypadku zatrudnienia w wymiarze 10 godzin tygodniowo nie może być mowy o pracowniku. Również zatrudnienie w wymiarze 10 godzin tygodniowo stanowi konkretne i rzeczywiste zajęcie, które nie ma tak ograniczonego zakresu w rozumieniu orzecznictwa Trybunału, aby było całkowicie marginalne i dodatkowe.

62. Pytanie, czy dla wykładni pojęcia pracownika w rozumieniu art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 znaczenie ma kwestia specyficznego celu wjazdu studentów oraz okoliczność, że zezwolenie dotyczyło jedynie akcesoryjnego zatrudnienia na potrzeby sfinansowania studiów, należy rozstrzygnąć raczej na podstawie celowościowej wykładni decyzji.

63. Tak jak przedstawiłam powyżej, Trybunał dokonuje wykładni pojęcia pracownika w rozumieniu art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 zasadniczo analogicznie do zasad ustanowionych w art. 39 i art. 40 WE. Opiera się przy tym na art. 12 układu stowarzyszeniowego, w którym umawiające się strony uzgodniły, że uwzględnią artykuły 48, 49 i 50 traktatu EWG (obecnie art. 39 i nast. WE), aby osiągnąć stopniowo swobodny przepływ pracowników [25].

64. W odniesieniu do art. 39 WE Trybunał orzekł, że dla prawa wspólnotowego decydujące znaczenie ma rodzaj wykonywanej pracy a nie powody podjęcia zatrudnienia [26].

65. Trybunał orzekł jednak również, że zasady ustanowione w art. 39 WE należy stosować do praw przyznawanych przez decyzję nr 1/80 tylko *w miarę możliwości* [27]. W ten sposób Trybunał dam wyraz temu, że w wykładni decyzji muszą zostać uwzględnione cel art. 6 ust. 1 decyzji, jak również szczególny cel układu stowarzyszeniowego [28].

25 — W tym kontekście Trybunał przywołuje również art. 36 protokołu dodatkowego, podpisanego w dniu 23 listopada 1970 r., dołączonego do układu stowarzyszeniowego w formie załącznika i zawartego, zatwierdzonego i potwierdzonego przez rozporządzenie Rady (EWG) nr 2760/72 z dnia 19 grudnia 1972 r. (Dz.U. L 293, s. 1).

26 — Zobacz ww. w przypisie 6 wyrok w sprawie Levin, pkt 21.

27 — Zobacz wyroki: ww. w przypisie 5 w sprawie Kurz, pkt 30; ww. w przypisie 20 w sprawie Nazli, pkt 55, ww. w przypisie 14 w sprawie Bozkurt, pkt 20 i z dnia 23 stycznia 1997 r. w sprawie C-171/95 Tetik, Rec. s. I-329, pkt 20.

28 — W opinii w sprawie C-16/05 Tum & Dari z dnia 12 września 2006 r., Zb.Orz. s. I-7415, rzecznik generalny L. A. Geelhoed wyraźnie odróżnia cel układu stowarzyszeniowego od celu art. 39 WE.

66. Trybunał wielokrotnie orzekał, że prawa w zakresie zatrudnienia i, w związku z tym, pobytu, które są przyznawane na mocy art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80, mają na celu stopniową poprawę sytuacji zainteresowanych w przyjmującym państwie członkowskim [29].

67. Intencją art. 6 ust. 1 jest zatem przyznanie pracownikowi migrującemu w coraz większym stopniu zintegrowanemu z rynkiem pracy w państwie przyjmującym odpowiednio stopniowanych praw w zakresie pobytu. Te unormowane w art. 6 ust. 1 prawa w zakresie prawa zatrudnienia i pobytu realizują zatem ochronę oczekiwań pracowników tureckich, uczestniczących w rynku pracy państw członkowskich. Im silniej są oni zintegrowani z rynkiem pracy i im większą mają potrzebę bezpieczeństwa planowania i ochrony oczekiwań co do trwałości ich sytuacji, tym dalej sięgają prawa, które przyznaje im art. 6 ust. 1.

68. Tymczasem student, który podjął studia w państwie członkowskim i zatrudnił się jedynie w ramach działalności ubocznej nie znajduje się w podobnej sytuacji i nie ma podobnej potrzeby ochrony, ponieważ celem jego przyjazdu jest odbycie studiów. W związku z tym student nie ma porównywalnej potrzeby ochrony oczekiwań, bezpieczeństwa planowania i poprawy sytuacji w państwie przyjmującym.

69. W ramach wykładni celowościowej art. 6 decyzji uwzględniony musi ponadto zostać cel układu stowarzyszeniowego w całości, ponieważ wykładnia językowa art. 6, która byłaby niezgodna z celami układu stowarzyszeniowego, nie może zostać uznana.

70. Zgodnie z art. 2 ust. 1 układu stowarzyszeniowego jego celem jest „promowanie stałego i zrównoważonego wzmacniania więzi handlowych i gospodarczych między Stronami, przy pełnym uwzględnieniu konieczności zapewnienia przyspieszonego rozwoju gospodarki Turcji oraz podniesienia poziomu zatrudnienia i warunków życia narodu tureckiego".

71. Okazuje się, że dla urzeczywistnienia tych celów w różnoraki sposób szkodliwe byłoby, gdyby studenci, którzy podejmują zatrudnienie w ramach działalności ubocznej, zostali objęci zakresem zastosowania art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80, z tym skutkiem, że gdy

29 — Zobacz wyroki: z dnia 10 stycznia 2006 r. w sprawie C-230/03 Sedef, Zb.Orz. s. I-157, pkt 34 i ww. w przypisie 27 w sprawie Tetik, pkt 21.

w okresie studiów pracowali oni w sposób spełniający przesłanki określone w art. 6 ust. 1, to zgodnie z art. 6 ust. 1 tiret trzecie po czterech latach legalnego zatrudnienia uzyskiwaliby swobodny dostęp do dowolnej pracy najemnej.

72. Jeżeli chodzi o przyznanie tureckim studentom prawa pobytu w państwach członkowskich w celu odbycia tam studiów to głównym celem postulatu „przyspieszonego rozwoju gospodarki Turcji oraz podniesienia poziomu zatrudnienia i warunków życia narodu tureckiego" jest wykształcenie młodych tureckich akademików, którzy po ukończeniu swoich studiów uzyskaną wiedzę i umiejętności zastosują czy przekażą w swojej ojczyźnie w gospodarce, badaniach czy nauce, i w ten sposób wniosą je do społeczeństwa tureckiego.

73. Z tym, realizowanym przez strony układu stowarzyszeniowego, celem niezgodne byłoby, gdyby wykładnia art. 6 decyzji została oparta na takim rozumieniu tej normy, które poprzez objęcie jej zakresem studentów finansujących swoje studia w ramach ubocznej działalności zarobkowej umożliwia im w końcu, w wielu przypadkach atrakcyjne, pozostanie w państwie przyjmującym, któremu na drodze stałyby tylko nieznaczne przeszkody. Zamiast powrócić do państwa pochodzenia i zastosować tam uzyskane wykształcenie, należałoby obawiać się, że przy takim rozumieniu przedmiotowej normy wielu tureckich studentów skorzystałoby z możliwości pozostania w państwie przyjmującym i podjęcia w nim zatrudnienia. Zrealizowanie celu układu stowarzyszeniowego polegającego na przyspieszeniu rozwoju gospodarki Turcji oraz podniesieniu poziomu zatrudnienia i warunków życia narodu tureckiego byłoby w ten sposób zagrożone.

74. W związku z tym w odniesieniu do pojęcia pracownika zabronione jest posługiwanie się całkowitą analogią wykładni tego pojęcia na gruncie art. 39 WE i na gruncie art. 6 decyzji nr 1/80. Obywatele tureccy, którzy przyjeżdżają do państwa członkowskiego i którym dla sfinansowania studiów zezwolono na podjęcie zatrudnienia w ramach działalności ubocznej, nie są objęci zakresem zastosowania art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 nawet wtedy, gdy w przypadku oderwanej analizy pracy wykonywanej przez nich w ramach działalności ubocznej mają oni wszystkie cechy pracownika w rozumieniu art. 39 WE.

75. Taka wykładnia ma jednocześnie pozytywne konsekwencje z innych punktów widzenia, i to zarówno dla danych tureckich studentów, jak i w odniesieniu do celów realizowanych przez układ stowarzyszeniowy w całości. W związku z tym, że ewentualne ograniczenie liczby studentów nie jest z punktu widzenia polityki rynku konieczne, możliwość podjęcia studiów w państwie członkowskim zostaje otwarta dla większej liczby studentów tureckich. W związku ze stworzeniem możliwości równoległego

studiowania i pracowania w szerszym zakresie, a w związku z tym umożliwieniem samodzielnego finansowania studiów w państwie przyjmującym, zagwarantowane zostaje również, że nie tylko studenci pochodzący z dobrze sytuowanych rodzin mogą podjąć studia w jednym z państw członkowskich.

76. Takiej wykładni nie stoi na przeszkodzie orzecznictwo Trybunału, zgodnie z którym ograniczenia czasowe ustanowione przez państwa członkowskie oraz oświadczenia złożone przez pracownika przy okazji wjazdu, iż opuści terytorium tego państwa po upływie określonego czasu, są w ramach art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 pozbawione znaczenia. Należy zgodzić się z Trybunałem, że zakres zastosowania art. 6 byłby narażony na arbitralność rozstrzygnięć państw członkowskich, gdyby takie ograniczenia i oświadczenia miałyby wpływ na stosowanie art. 6. Przedmiotowa sytuacja jest jednak ukształtowana inaczej, ponieważ jak słusznie podniósł rząd niderlandzki, pobyt studentów jest *per definitionem* ograniczony czasowo przez czas trwania studiów. W związku z tym jego ograniczenie nie ma żadnego związku z przedziałami czasowymi wymienionymi w art. 6.

77. Również orzeczenia Trybunału, w których w odniesieniu do pewnych konstelacji okoliczności stanu faktycznego Trybunał orzekał, że państwa członkowskie nie mogą odmówić przedłużenia zezwolenia na pracę lub pozwolenia na pobyt w oparciu o uzasadnienie, że zezwolenia na wjazd lub pozwolenie pobyt udzielono z innych powodów aniżeli w celu podjęcia pracy najemnej [30], nie jest niezgodne z proponowaną wykładnią, ponieważ ze stanowiska Trybunału w tych inaczej ukształtowanych sytuacjach nie można wyprowadzić ogólnej zasady, zgodnie z którą cel pierwotnie wydanego zezwolenia na wjazd lub pozwolenia na pobyt miałby być bez wyjątku pozbawiony znaczenia. W orzecznictwie, zgodnie z którym dokonując wykładni decyzji nr 1/80 należy w *miarę możliwości* stosować zasady ustanowione przez art. 39 WE, Trybunał wyraził bowiem raczej, że zamiast schematycznego uogólnienia za każdym razem uwzględnienia wymaga specyficzna sytuacja.

78. Jedna ze spraw, w których orzekał Trybunał, dotyczyła na przykład tureckiego pracownika, któremu zezwolono na wjazd i podjęcie zatrudnienia w państwie członkowskim w celu uzyskania przez niego doświadczenia w nadrzędnym przedsiębiorstwie jego tureckiego pracodawcy [31]. Inaczej aniżeli w niniejszej konstelacji okoliczności stanu faktycznego, w której wjazd nastąpił w celu podjęcia studiów, pracownik wjechał na terytorium krajowe właśnie w celu podjęcia zatrudnienia, w związku z czym jedyną kwestią wymagającą rozstrzygnięcia było znaczenie uzasadnienia podjętej działalności zawodowej. W zakresie, w jakim Trybunał nie przyznał żadnego znaczenia uzasadnieniu podjętej pierwotnie działalności zawodowej, z orzeczenia tego nie można wyprowadzić żadnego wniosku dla sytuacji w niniejszej sprawie.

30 — Zobacz wyroki: ww. w przypisie 18 w sprawie Günaydin, pkt 52, ww. w przypisie 14 w sprawie Kus, pkt 52 i ww. w przypisie 5 w sprawie Kurz, pkt 56.

31 — Wyżej wymieniony w przypisie 18 wyrok w sprawie Günaydin .

79. W innym przypadku obywatelowi tureckiemu zezwolono na wjazd w celu zawarcia związku małżeńskiego. Po orzeczeniu rozwodu zainteresowany wystąpił o przedłużenie pozwolenia na pobyt i zezwolenia na pracę [32]. Również w zakresie, w jakim w odniesieniu do tej sytuacji Trybunał orzekł, że nie można odmówić przedłużenia w oparciu o uzasadnienie, że zezwolenia na wjazd udzielono z innych powodów aniżeli w celu podjęcia pracy najemnej, z orzeczenia tego nie można wyprowadzić żadnego wniosku dla sytuacji w niniejszej sprawie, ponieważ wjazd w celu zawarcia związku małżeńskiego nie jest porównywalny z wjazdem w celu podjęcia studiów już z tego powodu, że wjazd w celu zawarcia małżeństwa już *per definitionem* nie jest wymierzony na pobyt ograniczony czasowo, lecz pobyt ten ma w założeniu być długotrwały i w związku z tym wiąże się z odpowiednio uzasadnionym oczekiwaniem. Wjazd w celu zawarcia związku małżeńskiego nie jest zatem porównywalny z wjazdem w celu podjęcia studiów, a w związku z tym nie ma konieczności równego traktowania tych sytuacji w odniesieniu do zastosowania art. 6 decyzji.

80. W końcu w sprawie Kurz wydane zostało zezwolenie na wjazd w celu odbycia nauki zawodu hydraulika [33]. Tylko na pierwszy rzut oka sytuacja ta wydaje się w pewnym stopniu podobna do wjazdu w celu podjęcia studiów, jako że w obydwu przypadkach chodzi o wjazd mający na celu kształcenie. Decydującą różnicę między tymi dwiema formami kształcenia, która w przypadku wydawania decyzji w przedmiocie przedłużenia pobytu, względnie zastosowania art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80, uzasadnia też nadanie odmiennego znaczenia pierwotnemu celowi wjazdu, jest jednak znaczna pokrewność kształcenia zawodowego z działalnością zawodową, która — w szczególności ze względu na szeroki zakres zajęć praktycznych i organizację kształcenia zawodowego — każe postrzegać kształcenie zawodowe ostatecznie jako etap życia zawodowego. Ostatecznie wjazd w celu podjęcia kształcenia zawodowego stanowi wjazd w celu podjęcia zatrudnienia. W związku z tym w odniesieniu do zastosowania art. 6 również ta sytuacja nie jest porównywalna z wjazdem w celu podjęcia studiów.

81. Nic innego nie wynika również z wyroku Trybunału w sprawie Eroglu [34], który dotyczy przyznawanego przez art. 7 ust. 2 decyzji nr 1/80 prawa pobytu. Artykuł 7 ust. 2 przyznaje dzieciom pracowników tureckich, które ukończyły w państwie przyjmującym naukę zawodu, niezależnie od okresu zamieszkiwania w tym państwie członkowskim, jednakże pod warunkiem legalnego zatrudnienia jednego z rodziców w tym państwie przez okres co najmniej trzech lat, prawo przyjęcia w tym państwie członkowskim dowolnej oferty pracy. W zakresie, w jakim w wyroku tym Trybunał orzekł wyraźnie, że dla skorzystania z tego prawa nie ma znaczenia, w jakim celu zainteresowanemu udzielono zezwolenia na wjazd i pobyt, uwzględnia to we właściwy sposób cel realizowany przez art. 7 ust. 2, względnie przez układ stowarzyszeniowy i polegający na zagwarantowaniu bezpieczeństwa, pewności i stabilności dla rodzin pracowników tureckich zatrudnionych w państwie

32 — Wyżej wymieniony w przypisie 14 wyrok w sprawie Kus.

33 — Wyżej wymieniony w przypisie 5 wyrok w sprawie Kurz.

34 — Wyrok z dnia 5 października 1994 r. w sprawie C-355/93 Eroglu, Rec. s. I-5113.

przyjmującym. Artykuł 7 ust. 2 dotyczy zatem szczególnej sytuacji dzieci pracowników tureckich, które ukończyły w państwie przyjmującym naukę zawodu. W tym kontekście z celami tymi nie byłoby zgodne, gdyby na dalszy pobyt zezwalano jedynie tym, którzy uzyskali pierwotne zezwolenie na wjazd w celu dołączenia do rodziny, a nie również tym, którzy pierwotne zezwolenie na wjazd otrzymali w celu podjęcia studiów. Jednak w kontekście ogólnego przepisu art. 6 ust. 1 nie występuje porównywalna sytuacja, która czyniłyby cel pierwotnego wjazdu pozbawionym znaczenia. W związku z tym orzecznictwo dotyczące art. 7 ust. 2 nie stoi na przeszkodzie uwzględnieniu celu wjazdu na potrzeby stosowania art. 6 ust. 1.

2. Osoby zatrudnione w charakterze au pair

82. W końcu należy odpowiedzieć na pytanie, czy również w przypadku wjazdu w celu podjęcia zatrudnienia w charakterze au pair, który — jak wskazano powyżej — w poszczególnych przypadkach często będzie spełniał przesłanki uzyskania przymiotu pracownika w rozumieniu art. 39 WE, należy dokonać ograniczenia pojęcia pracownika w rozumieniu art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 w oparciu o wykładnię celowościową.

83. Inaczej aniżeli w przypadku wjazdu w celu podjęcia studiów nie sposób jednak zidentyfikować powody uzasadniające, ze względu na cel układu stowarzyszeniowego, odmienną wykładnię pojęcia pracownika aniżeli w rozumieniu art. 39 WE. Podjęcie zatrudnienia w charakterze au pair oznacza bowiem właśnie, jako takie, podjęcie działalności zawodowej. To, że określone uzasadnienie podjęcia działalności zawodowej nie ma żadnego wpływu na uznanie danej osoby za pracownika na potrzeby zastosowania art. 6 wynika — co zostało wykazane powyżej — z wyroków Trybunału w sprawie Kurz i w sprawie Günaydin, dotyczących kształcenia zawodowego i uzyskania doświadczenia zawodowego za granicą w spółce dominującej. W związku z tym okoliczność, że podczas pobytu w celu wykonywania pracy w charakterze au pair zebrane mają zostać doświadczenia kulturowe i pogłębiona znajomość języka, nie może mieć żadnego wpływu na kwalifikację danej osoby jako pracownika.

84. Nie należy również obawiać się, że za sprawą tej kwalifikacji w kontekście uregulowania art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80 negatywny wpływ na stanowiącą cel układu stowarzyszeniowego wymianę kulturową mogą mieć dokonane przez państwa członkowskie ograniczenia czasowe trwania stosunków zatrudnienia w charakterze au pair na maksymalnie jeden rok. Jest tak dlatego, że zgodnie z podstawowym złożeniem koncepcji au pair cele realizowane za pośrednictwem pracy w charakterze au pair są co do zasady osiągane podczas pobytu, którego czas trwania jest ograniczony do roku.

F — *Wniosek częściowy*

85. Obywatel turecki, który wjeżdża na terytorium państwa członkowskiego w celu ukończenia studiów i który równolegle, w celu sfinansowania swoich studiów, podejmuje zatrudnienie, nie jest objęty zakresem zastosowania art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80. Tymczasem wjazd w celu podjęcia zatrudnienia w charakterze au pair nie jest wyłączony z zakresu zastosowania art. 6 ust. 1.

## VI — Wnioski

86. W kontekście powyższych rozważań proponuję Trybunałowi udzielenie Court of Appeal następującej odpowiedzi:

1) Obywatel turecki, który uzyskał zezwolenie na wjazd na terytorium państwa członkowskiego w celu podjęcia zatrudnienia w charakterze au pair, jest legalnie zatrudniony na rynku pracy i jest objęty zakresem zastosowania art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80, gdy wykonuje konkretne i rzeczywiste zajęcie na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem, w zamian za które otrzymuje wynagrodzenie.

2) Obywatel turecki, który uzyskał zezwolenia na wjazd na terytorium państwa członkowskiego w celu ukończenia w tym państwie studiów i który równolegle, w celu sfinansowania swoich studiów, podejmuje zatrudnienie, nie jest objęty zakresem zastosowania art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80.