

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO

L.A. GEELHOEDA

przedstawiona w dniu 23 marca 2006 r.¹

I — Wprowadzenie

1. W niniejszej sprawie Verwaltungsgericht Aachen (sąd administracyjny w Akwizgranie, Niemcy) przedstawił trzy pytania dotyczące wykładni decyzji nr 1/80 Rady Stowarzyszenia EWG–Turcja² (zwanej dalej „decyzją nr 1/80”). Mówiąc konkretnie, sąd krajowy zmierza do wyjaśnienia, czy pracownik turecki legalnie zatrudniony na rynku pracy państwa członkowskiego i posiadający zezwolenie na pracę bez ograniczenia czasowego ma prawo do przedłużenia pozwolenia na pobyt na podstawie art. 10 decyzji nr 1/80.

1 — Język oryginału: niderlandzki.

2 — Decyzja z dnia 19 września 1980 r. w sprawie rozwoju stowarzyszenia, uchwalona przez Radę Stowarzyszenia utworzoną na mocy Układu ustanawiającego stowarzyszenie między Europejską Wspólnotą Gospodarczą a Turcją.

II — Ramy prawne

A — Układ stowarzyszeniowy między EWG a Turcją

2. Zgodnie z brzmieniem art. 2 ust. 1 celem układu stowarzyszeniowego jest promowanie stałego i zrównoważonego wzmocnienia więzi handlowych i gospodarczych pomiędzy stronami, w tym także w zakresie siły roboczej, poprzez stopniowe osiągnięcie swobody przepływu pracowników (art. 12), jak również poprzez zniesienie ograniczeń swobody przedsiębiorczości (art. 13) oraz swobody świadczenia usług (art. 14), celem polepszenia poziomu życia narodu tureckiego i ułatwienia przystąpienia w późniejszym czasie Republiki Turcji do Wspólnoty (motyw czwarty preambuły i art. 28).

3. W tym celu układ stowarzyszeniowy obejmuje etap przygotowawczy, pozwalający Republice Turcji wzmocnić, z pomocą Wspólnoty, jej gospodarkę (art. 3), etap przejściowy, podczas którego zostaną zapewnione stopniowe ustanowienie unii celnej między Turcją a Wspólnotą oraz zbliżenie polityk gospodarczych (art. 4) oraz etap

ostateczny, opierający się na unii celnej i skutkujący wzmocnieniem koordynacji między politykami gospodarczymi umawiających się stron (art. 5).

stwową, zgodnie z zasadą zapisaną w art. 7 traktatu ustanawiającego Wspólnotę”.

4. Artykuł 6 układu stowarzyszeniowego stanowi: „Dla zapewnienia wprowadzenia w życie oraz stałego rozwoju stowarzyszenia Umawiające się Strony postanawiają spotykać się w ramach Rady Stowarzyszenia działającej w granicach kompetencji przyznanych jej przez niniejszy układ”. Rada Stowarzyszenia posiada zatem kompetencje do podejmowania decyzji służących realizacji celów określonych przez układ, w sytuacjach w nim przewidzianych (art. 22 ust. 1 układu stowarzyszeniowego). Każda ze stron zobowiązana jest do podejmowania środków koniecznych do wprowadzania w życie podjętych decyzji.

6. Zgodnie z art. 12 układu stowarzyszeniowego, zawartym w jego tytule II „Wprowadzenie w życie etapu przejściowego”:

„Umawiające się Strony uzgadniają, że uwzględnią artykuły 48, 49 i 50 traktatu ustanawiającego Wspólnotę, aby osiągnąć stopniowo swobodny przepływ pracowników”.

5. Artykuł 9 układu stowarzyszeniowego brzmi:

7. Protokół dodatkowy podpisany w dniu 23 listopada 1970 r. w Brukseli, zawarty, zatwierdzony i potwierdzony w imieniu Wspólnoty rozporządzeniem Rady (EWG) nr 2760/72 z dnia 19 grudnia 1972 r.³ (zwany dalej „protokołem dodatkowym”) ustanawia w art. 1 warunki, sposoby i rytm realizacji etapu przejściowego przewidzianego w art. 4 układu stowarzyszeniowego. Zgodnie z art. 62 protokołu dodatkowego stanowi on integralną część układu.

„Umawiające się Strony uznają, że w ramach zakresu zastosowania niniejszego układu oraz bez uszczerbku dla przepisów szczególnych, które mogą być stanowione zgodnie z art. 8, zabroniona jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność pań-

8. Protokół dodatkowy zawiera tytuł II „Przepływ osób i usług”, którego rozdział I poświęcony jest pracownikom.

3 — Dz.U. I 293, str. 1.

9. Artykuł 36 zawarty tamże określa harmonogram stopniowego wprowadzania swobodnego przepływu pracowników między państwami członkowskimi Wspólnoty a Turcją, na zasadach określonych w art. 12 układu stowarzyszeniowego, oraz stanowi, że Rada Stowarzyszenia określi tryb realizacji tego celu.

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;

B — Decyzja nr 1/80

10. W dniu 19 września 1980 r. Rada Stowarzyszenia uchwaliła decyzję nr 1/80. Chociaż wydaje się to dziwne, decyzja ta nie została nigdy opublikowana w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*⁴. Trzeci motyw preambuły do decyzji nr 1/80 stanowi, że w odniesieniu do kwestii społecznych decyzja służy poprawie sytuacji pracowników i członków ich rodzin w stosunku do systemu ustanowionego decyzją nr 2/76 Rady Stowarzyszenia z dnia 20 grudnia 1976 r.

- 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.

11. Artykuł 6 ust. 1 i 2 decyzji nr 1/80 ma następujące brzmienie:

„1. Pracownik turecki legalnie zatrudniony na rynku pracy państwa członkowskiego ma

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

⁴ — To uchybienie nigdy nie doprowadziło do podważenia przez Trybunał mocy prawnej tego aktu.

okresu legalnego zatrudnienia, nie naruszają praw nabytych z tytułu poprzedniego zatrudnienia” [tłumaczenie nieoficjalne, podobnie jak wszystkie cytaty z tej decyzji poniżej].

III — Stan faktyczny

A — Stan faktyczny w postępowaniu przed sądem krajowym

12. Artykuł 10 ust. 1 decyzji nr 1/80 stanowi: „Traktowanie, jakie wszystkie państwa członkowskie Wspólnoty zapewniają pracownikom tureckim zatrudnionym legalnie na ich terytorium, wolne jest od jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na przynależność państwową w porównaniu z obywatelami wspólnotowymi w odniesieniu do wynagrodzenia i innych warunków pracy”.

14. Skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym — obywatel turecki — wjechał w dniu 13 września 1991 r. na terytorium Niemiec i kilkakrotnie wnioskował o przyznanie mu azylu, przy czym żaden z tych wniosków nie został uwzględniony.

C — Uregulowania krajowe

13. Przepis zawarty w § 284 ust. 5 trzeciej księgi niemieckiego Sozialgesetzbuch (kodeksu zabezpieczenia społecznego) w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2004 r. stanowił, że zezwolenie na pracę mogło zostać wydane pod warunkiem, że cudzoziemiec posiadał pozwolenie na pobyt, o którym mowa w § 5 Ausländergesetz (ustawy o cudzoziemcach), o ile przepisy wykonawcze nie stanowią inaczej oraz o ile podejmowanie zatrudnienia nie jest zabronione przez przepisy prawa dotyczące cudzoziemców.

15. W dniu 7 marca 1997 r. zawarł on związek małżeński z obywatelką niemiecką, a w dniu 29 lipca 1997 r. Oberbürgermeister der Stadt Aachen (burmistrz Akwizgranu, zwany dalej „Oberbürgermeister”) przyznał mu pozwolenie na pobyt obejmujące początkowo okres do dnia 29 lipca 1998 r. W dniu 31 lipca 1997 r. otrzymał on od Arbeitsamt Aachen (urzędu pracy w Akwizgranie) zezwolenie na pracę bez ograniczenia czasowego na wszystkie rodzaje działalności zawodowej.

16. Od dnia 8 lipca 1998 r. H. Güzeli żył w separacji z żoną, a w 2002 r. rozwiódł się z nią.

17. W dniu 6 stycznia 1999 r. Oberbürgermeister przedłużył pozwolenie na pobyt H. Güzelego najpierw do dnia 6 grudnia

1999 r., a następnie do dnia 9 października 2001 r., zaznaczając, że H. Güzeli może powoływać się na uprawnienia wynikające z art. 6 ust. 1 tiret pierwsze decyzji nr 1/80. Pozwolenie na pobyt zawierało wzmiankę „Zakaz działalności zarobkowej w charakterze osoby pracującej na własny rachunek lub podobnej pracy najemnej. Jedyną dozwoloną działalnością zawodową jest praca kelnera w kawiarni Marmara w Akwizgranie”.

18. W dniu 25 września 2001 r. H. Güzeli złożył wniosek o przedłużenie pozwolenia na pobyt.

19. Od dnia 1 października do dnia 31 marca 2000 r. H. Güzeli zatrudniony był, z kilkoma przerwami, w kawiarni Marmara. W dniu 10 kwietnia 2000 r. skarżący zmienił pracę. Od dnia 10 kwietnia 2000 r. do dnia 14 grudnia 2000 r., jak również od dnia 1 marca 2001 r. do dnia 30 listopada 2001 r. podejmował on pracę sezonową w przedsiębiorstwie Aachener Printen und Schokoladenfabrik Henry Lambertz GmbH & Co KG (zwanym dalej „przedsiębiorstwem Lambertz”). Pomiędzy tymi okresami zatrudnienia otrzymywał świadczenia z urzędu pracy w Akwizgranie.

20. W dniu 27 czerwca 2002 r. na H. Güzelego została nałożona kara pieniężna

w wysokości 45 stawek dziennych, ze względu na to, że praca w przedsiębiorstwie Lambertz była sprzeczna z warunkami ustalonymi przy wydaniu pozwolenia na pobyt.

21. W dniu 2 stycznia 2003 r. Oberbürgermeister oddalił wniosek H. Güzelego o przedłużenie pozwolenia na pobyt. W dniu 21 stycznia 2003 r. H. Güzeli zaskarżył tę decyzję, podnosząc, iż w jego przypadku możliwe było przedłużenie pozwolenia na pobyt niezwiązane ze stosunkiem małżeństwa.

22. W dniu 21 marca 2003 r. H. Güzeli wystąpił do Verwaltungsgericht Aachen z wnioskiem o stwierdzenie, że wniesione przez niego odwołanie od decyzji winno skutkować zawieszeniem jej wykonania. Postanowieniem z dnia 14 lipca 2003 r. wniosek ten został uwzględniony. Po rozpatrzeniu zażalenia na to postanowienie, wniesionego przez Oberbürgermeister, postanowieniem z dnia 30 marca 2004 r. Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen (wyższy sąd administracyjny dla landu Nadrenia-Północna Westfalia) oddalił wniosek H. Güzelego o zawieszenie wykonania decyzji. Decyzją z dnia 20 lipca 2004 r. Bezirksregierung Köln (regionalny organ administracji wyższego stopnia z siedzibą w Kolonii) oddalił zażalenie na to postanowienie wniesione przez H. Güzelego.

23. W dniu 9 sierpnia 2004 r. H. Güzeli wniósł skargę do Verwaltungsgericht Aachen, który postanowieniem z dnia 29 grudnia 2004 r. zwrócił się do Trybunału z trzema pytaniami prejudycjalnymi.

B — *Pytania prejudycjalne*

24. W dniu 29 grudnia 2004 r. sąd krajowy zawiesił postępowanie w sprawie i postanowił zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy zakaz dyskryminacji wynikający z art. 10 ust. 1 decyzji nr 1/80 zabrania państwu członkowskiemu odmowy pracownikowi tureckiemu, znajdującemu się w sytuacji skarżącego, prawa do dalszego pobytu na swoim terytorium przez okres trwania zatrudnienia, chociaż, w chwili gdy wygasło jego pierwotne pozwolenie na pobyt, był on legalnie zatrudniony na rynku pracy tego państwa członkowskiego i posiadał nieograniczone czasowo zezwolenie na pracę?

Czy w związku z tym istotne jest, że udzielone tureckiemu pracownikowi migrującemu zezwolenie na pracę:

— zostało przyznane zgodnie z prawem krajowym bez ograniczenia czasowego?

— zostało przyznane zgodnie z prawem krajowym pod warunkiem dalszego obowiązywania pierwot-

nego pozwolenia na pobyt, lecz nie wygasa automatycznie z upływem ważności tegoż pozwolenia na pobyt, i obowiązuje do czasu, gdy prawo nawet tymczasowego pobytu cudzoziemca w państwie członkowskim wygasa?

2) Czy w świetle art. 10 ust. 1 decyzji nr 1/80 państwo członkowskie może odmówić pracownikowi tureckiemu prawa pobytu po upływie ważności ostatniego pozwolenia na pobyt, chociaż jest on zatrudniony jako pracownik sezonowy, tzn. w czasie pomiędzy okresami zatrudnienia pozostaje bez pracy?

3) Czy zmiana stanu prawnego w zakresie krajowych uregulowań dotyczących zezwoleń na pracę ma wpływ na wynikający z art. 10 ust. 1 decyzji nr 1/80 zakaz odmowy prawa pobytu?”

C — *Stanowisko sądu krajowego*

25. Uzasadniając okoliczności, które skłoniły sąd krajowy do przedstawienia pytań prejudycjalnych, stwierdza on, że skarżący nie

może wywodzić prawa do przedłużenia swego pozwolenia na pobyt z art. 6 decyzji nr 1/80, ponieważ nie zostały w tym przypadku spełnione przesłanki określone w tym przepisie. Z drugiej strony, prawo takie mogłoby zostać wywiedzione z art. 10 ust. 1 decyzji nr 1/80. Sąd krajowy odwołuje się w tym kontekście do wyroku wydanego w sprawie Eddline El-Yassini⁵, w której do Trybunału zwrócono się z pytaniami dotyczącymi skutku i wykładni art. 40 akapit pierwszy Umowy o współpracy pomiędzy Europejską Wspólnotą Gospodarczą a Królestwem Maroka, podpisanej w Rabacie w dniu 27 kwietnia 1976 r., zatwierdzonej w imieniu Wspólnoty rozporządzeniem Rady (EWG) nr 2211/78 z dnia 26 września 1978 r. (Dz.U. L 264, str. 1, zwanej dalej „umową pomiędzy EWG a Marokiem”).

26. W ocenie sądu krajowego wykładnia art. 40 umowy pomiędzy EWG a Marokiem dokonana przez Trybunał winna zostać zastosowana także w odniesieniu do art. 10 decyzji nr 1/80, ponieważ, biorąc pod uwagę niemal identyczne brzmienie obydwu tych przepisów, służą one temu samemu celowi⁶. Obydwa przepisy zakazują państwom członkowskim dyskryminacji ze względu na przynależność państwową migrujących pracowników tureckich lub marokańskich legalnie zatrudnionych na ich rynku pracy, w odniesieniu do wynagrodzenia i innych

warunków pracy. Wobec identycznego sformułowania obydwu przepisów ekstrapolacja rozumowania zastosowanego w wyroku w sprawie Eddline El-Yassini byłaby logicznym następstwem.

27. Zgodnie z wykładnią art. 40 umowy pomiędzy EWG a Marokiem dokonaną przez Trybunał w wyroku w sprawie Eddline El-Yassini skarżący byłby uprawniony, na mocy art. 10 decyzji nr 1/80, do przedłużenia pozwolenia na pobyt, gdyby okres obowiązywania tego pozwolenia był krótszy aniżeli okres obowiązywania prawa do podejmowania zatrudnienia przyznanego mocą zezwolenia na pracę udzielonego w należyty sposób przez właściwe władze krajowe.

D — Postępowanie przed Trybunałem

28. W niniejszej sprawie pisemne uwagi zostały przedstawione przez skarżącego w postępowaniu przed sądem krajowym, rząd niemiecki, rząd słowacki oraz Komisję. Skarżący przedstawił swoje stanowisko podczas rozprawy w dniu 12 stycznia 2006 r., podobnie jak rząd niemiecki i Komisja. Skarżący i Komisja kwestionują przede wszystkim twierdzenie sądu krajowego, według którego H. Güzeli nie spełnił przesłanek przedłużenia pozwolenia na pobyt określo-

5 — Wyrok z dnia 2 marca 1999 r. w sprawie C-416/96, Rec. str. I-1209, pkt 27.

6 — Artykuł 40 zawarty w tytule III umowy dotyczącej współpracy w dziedzinie zatrudnienia stanowi: „Traktowanie, jakie wszystkie państwa członkowskie zapewniają pracownikom marokańskim zatrudnionym na ich terytorium, wolne jest od jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na przynależność państwową w porównaniu z ich własnymi obywatelami w odniesieniu do warunków pracy czy wynagrodzenia. [...]”.

nych w art. 6 decyzji nr 1/80. Skarżący, Komisja oraz rząd słowacki podnoszą tytułem ewentualnym, że prawo do przedłużenia pozwolenia na pobyt może być wywodzone z art. 10 decyzji nr 1/80. Z drugiej strony, rząd niemiecki stoi na stanowisku, że prawa takiego nie można wywodzić z art. 10 decyzji nr 1/80.

30. Zarówno art. 6, jak i art. 10 decyzji nr 1/80 przyznają tureckim pracownikom migrującym pewne prawa na rynku pracy, o ile legalnie przebywają i pracują oni w danym państwie członkowskim, zgodnie z ustawodawstwem tego państwa obowiązującym w dziedzinie imigracji i zatrudnienia. Obydwa te przepisy dopełniają się wzajemnie. Artykuł 6 przyznaje pracownikowi tureckiemu, pod pewnymi warunkami, prawo do przedłużenia zezwolenia na pracę, a art. 10 stanowi, że w okresie zatrudnienia nie może on być dyskryminowany w odniesieniu do wynagrodzenia i innych warunków pracy.

IV — Analiza

31. Przed przystąpieniem do dalszej analizy art. 10 decyzji nr 1/80 należy rozważyć, czy skarżący może dochodzić pewnych praw, powołując się na art. 6 decyzji nr 1/80.

A — Uwagi wstępne

29. Jak wspomniałem wyżej, skarżący oraz Komisja zakwestionowali w procedurze pisemnej stanowisko sądu krajowego, według którego H. Güzeli nie spełnił przesłanek określonych w art. 6 decyzji nr 1/80. Zgodnie z tym przepisem tureccy pracownicy migrujący mogą dochodzić, w zależności od długości okresu ich legalnego zatrudnienia, precyzyjnie określonych praw, których celem jest stopniowe ich integrowanie z rynkiem pracy przyjmującego państwa członkowskiego.

B — Artykuł 6 decyzji nr 1/80

32. Skarżący twierdzi, że przepis art. 6 ust. 1 tiret trzecie decyzji nr 1/80 przyznaje mu prawo do swobodnego dostępu do dowolnej pracy najemnej, ponieważ wcześniejsze okresy jego zatrudnienia, po ich zsumowaniu, przekraczają cztery lata.

33. Komisja podnosi, że skoro skarżący był legalnie zatrudniony w przedsiębiorstwie Lambertz, w rozumieniu art. 6 ust. 1 tiret pierwsze decyzji nr 1/80, od dnia 10 kwietnia 2000 r. do dnia, w którym wygasło jego pozwolenie na pobyt — tj. do dnia 9 października 2001 r. — może on korzystać z praw przyznanych przez ten przepis, ponieważ spełnia on wszystkie określone w tym artykule przesłanki.

34. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, iż decyzja nr 1/80 nie narusza kompetencji, które państwa członkowskie zachowały w zakresie regulowania prawem kwestii wjazdu obywateli tureckich na ich terytoria oraz warunków, na jakich mogą oni podejmować swe pierwsze zatrudnienie⁷. Prawo do wjazdu na terytorium państwa członkowskiego, zatrudnienia i przebywania na nim regulują przepisy krajowe, a państwa członkowskie mogą swobodnie podejmować decyzje w przedmiocie rekrutacji pracowników tureckich w celu zaspokojenia potrzeb swych rynków pracy.

35. Pracownik turecki nabywa prawa wynikające z decyzji nr 1/80 po przeprowadzeniu na terytorium państwa członkowskiego nieprzerwanego okresu jednego roku. Przyznawanie praw na rynku pracy reguluje art. 6 decyzji nr 1/80. Pracownik turecki, który spełnia przesłanki określone w art. 6 ust. 1

tiret pierwsze, drugie oraz trzecie, może bezpośrednio powoływać się na te przepisy w celu uzyskania przedłużenia nie tylko zezwolenia na pracę, ale także zezwolenia na pobyt⁸.

36. Imigranci tureccy muszą spełnić trzy przesłanki, aby móc skorzystać z uprawnień wynikających z art. 6 ust. 1 decyzji nr 1/80. Po pierwsze, obywatel turecki musi być „pracownikiem”. Po drugie, musi być „legalnie zatrudniony na rynku pracy państwa członkowskiego”. Po trzecie, musi być legalnie zatrudniony przez jeden z trzech wskazanych okresów, przy czym z upływem każdego z nich wiąże się przyznanie określonych uprawnień w zakresie kontynuacji zatrudnienia.

37. Odnośnie do okresów zatrudnienia art. 6 ust. 1 tiret pierwsze decyzji nr 1/80 stanowi, że po roku legalnego zatrudnienia pracownik turecki ma prawo do odnowienia pozwolenia na pracę u tego samego pracodawcy. Po trzech latach legalnego zatrudnienia, z zastrzeżeniem pierwszeństwa pracowników państw członkowskich, jest on uprawniony do przyjęcia oferty pracy w tym samym zawodzie u dowolnego pracodawcy (tiret drugie). Po czterech latach legalnego zatrud-

7 — Wyroki: z dnia 16 grudnia 1992 r. w sprawie C-237/91 Kus, Rec. str. I-6781, pkt 25; z dnia 30 września 1997 r. w sprawie C-36/96 Günaydin, Rec. str. I-5143, pkt 23, oraz z dnia 30 września 1997 r. w sprawie C-98/96 Ertanir, Rec. str. I-5179, pkt 23.

8 — Zobacz m.in. wyrok z dnia 20 września 1990 r. w sprawie C-192/89 Sevince, Rec. str. I-3461, pkt 29 i 31, oraz ww. wyrok w sprawie Kus, pkt 33.

nienia nabywa on bezwarunkowe prawo do poszukiwania i podejmowania dowolnej pracy najemnej (tiret trzecie)⁹.

dostępu do zatrudnienia, które nabył z tytułu upływu poprzedniego okresu zatrudnienia, będąc zmuszonym do opuszczenia rynku pracy wbrew swej woli.

38. Pracownik turecki, który nie spełnił jeszcze przesłanek określonych w art. 6 ust. 1 tiret trzecie decyzji nr 1/80, musi być legalnie zatrudniony odpowiednio przez okres jednego roku, dwóch lub trzech lat. Co do zasady okres ten nie może być przerywany¹⁰. Jednakże art. 6 ust. 2 decyzji nr 1/80 wymienia szereg okoliczności, w których przerwanie zatrudnienia jest dopuszczalne.

39. Artykuł 6 ust. 2 decyzji nr 1/80 wyróżnia trzy kategorie przerw w zatrudnieniu, przy czym z każdą z nich wiążą się odmienne konsekwencje. Pierwsza kategoria obejmuje sytuacje, w których pracownik pozostaje w stosunku pracy z przedsiębiorstwem. Okresy takie traktowane są tak jak okresy legalnego zatrudnienia. Druga kategoria odnosi się do sytuacji, w których pracownik zaprzestaje wykonywania pracy z przyczyn przez niego niezawinionych, przy czym nie wiadomo także, kiedy powróci on do pracy. Tego rodzaju przerwy w pracy nie są traktowane jako okresy legalnego zatrudnienia, ale nie powodują wykluczenia pracownika z legalnego rynku pracy. W takich sytuacjach pracownik utrzymuje prawo

40. Z informacji przedstawionych Trybunałowi przez sąd krajowy wynika, że H. Güzeli nie może wywodzić z art. 6 ust. 1 tiret trzecie decyzji nr 1/80 żadnych praw, ponieważ w kwietniu 2000 r. zmienił on pracodawcę, a tym samym nie pozostawał zatrudniony u tego samego pracodawcy przez okres trzech lat. Zgodnie z art. 6 ust. 1 tiret drugie pracownik turecki ma prawo do podejmowania zatrudnienia u innego pracodawcy dopiero po trzech latach legalnego zatrudnienia w danym państwie członkowskim, o ile pracodawca ten prowadzi taką samą działalność jak poprzedni pracodawca i respektuje pierwszeństwo, które należy przyznać pracownikom innych państw członkowskich¹¹.

41. W dniu, w którym wygasło pozwolenie na pobyt pracownika tureckiego, o którym tu mowa, nie spełniał on także przesłanek określonych w art. 6 ust. 1 tiret pierwsze decyzji nr 1/80. Chociaż przerwę w zatrudnieniu H. Güzelego można uznać za dozwolony przez prawo powód przerwania okresu zatrudnienia, w rozumieniu art. 6 ust. 2

9 — Zobacz wyroki: z dnia 5 października 1994 r. w sprawie C-355/93 Eroglu, Rec. str. I-5113, pkt 12; z dnia 23 stycznia 1997 r. w sprawie C-171/95 Tetik, Rec. str. I-329, pkt 26, oraz z dnia 10 lutego 2000 r. w sprawie C-340/97 Nazli, Rec. str. I-957, pkt 27.

10 — Wyrok z dnia 7 lipca 2005 r. w sprawie C-383/03 Dogan, Zb.Orz. str. I-6237, pkt 18.

11 — Wyrok z dnia 29 maja 1997 r. w sprawie C-386/95 Eker, Rec. str. I-2697, pkt 23.

zдание drugie nie nabył on żadnych praw, które wynikałyby z należytego upływu poprzednich okresów zatrudnienia.

o przedłużeniu pozwolenia na pobyt w tym państwie członkowskim może powoływać się na prawa wynikające z zakazu dyskryminacji zapisanego w art. 10 decyzji nr 1/80.

42. Wobec powyższego skarżący nie spełnia przesłanek określonych w art. 6 ust. 1 tiret pierwsze, drugie i trzecie decyzji nr 1/80, warunkujących przedłużenie pozwolenia na pobyt.

45. Artykuł 10 ust. 1 decyzji nr 1/80 zabrania, w odniesieniu do wynagrodzenia i innych warunków pracy, dyskryminacji ze względu na przynależność państwową pracowników tureckich legalnie zatrudnionych na rynku pracy przyjmującego państwa członkowskiego, w porównaniu z obywatelami wspólnotowymi.

43. Powstaje zatem pytanie, czy odmowę przedłużenia pozwolenia na pobyt pracownika tureckiego, który jest legalnie zatrudniony na rynku pracy państwa członkowskiego, który nie nabył praw wynikających z art. 6 decyzji nr 1/80 i który posiada pozwolenie na pracę bez ograniczenia czasowego, można uznać za dyskryminację ze względu na przynależność państwową w rozumieniu art. 10 decyzji.

46. Skarżący, rząd słowacki oraz Komisja niepotrzebnie podnoszą, że art. 10 ust. 1 decyzji nr 1/80 należy interpretować w ten sposób, iż oznacza on, że prawo do przedłużenia pozwolenia na pobyt wynika właśnie z tego przepisu. Za taką wykładnię przemawia w ich ocenie analogiczny przepis zawarty w art. 40 akapit pierwszy umowy o współpracy między EWG a Marokiem, służący temu samemu celowi co art. 10 decyzji nr 1/80. Powołują się w tym zakresie na wykładnię art. 40 akapit pierwszy tejże umowy dokonaną przez Trybunał w wyroku wydanym w sprawie Eddline El-Yassini¹².

C — Artykuł 10 decyzji nr 1/80

44. Formułując trzy pytania prejudycjalne, które mogą być rozpatrzone łącznie, sąd krajowy zmierza w istocie do wyjaśnienia, czy obywatel turecki legalnie zatrudniony w państwie członkowskim i ubiegający się

47. W sprawie Eddline El-Yassini spór toczący się przed sądem krajowym dotyczył obywatela marokańskiego, który chciał kontynuować pracę w państwie członkowskim

¹² — Wyżej wymienionym w przypisie 5, pkt 27.

po wygaśnięciu pozwolenia na pobyt. Trybunał orzekł, że państwo członkowskie nie może odmówić przedłużenia pozwolenia na pobyt, jeżeli:

„[...] przyjmujące państwo członkowskie przyznało migrującemu pracownikowi marokańskiemu konkretne prawa odnośnie do zatrudnienia, których zakres był szerszy niż zakres praw przyznanych mu przez to samo państwo odnośnie do pobytu.

Sytuacja taka wystąpiłaby, gdyby przyjmujące państwo członkowskie udzieliło zainteresowanemu pozwolenia na pobyt na okres krótszy niż okres obowiązywania jego zezwolenia na pracę i gdyby przed wygaśnięciem zezwolenia na pracę odmówiło przedłużenia pozwolenia na pobyt bez uzasadnienia takiej odmowy względami ochrony zgodnych z prawem interesów państwa, takich jak porządek publiczny, bezpieczeństwo publiczne czy zdrowie publiczne”¹³.

48. Rząd niemiecki twierdzi, że odmowy przedłużenia pozwolenia na pobyt H. Güzelego nie można uznać za dyskryminację ze

względu na przynależność państwową w odniesieniu do warunków pracy, w rozumieniu art. 10 decyzji nr 1/80. Według tego rządu zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową wyrażony w tym przepisie ma zastosowanie wyłącznie do zatrudnienia wykonywanego przez obywatela tureckiego w przyjmującym państwie członkowskim. Artykuł 10 decyzji przyznaje obywatelowi tureckiemu prawo do równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy i wynagrodzenia, o ile posiada on pozwolenie na pobyt w przyjmującym państwie członkowskim.

49. Rząd niemiecki stoi na stanowisku, że art. 10 decyzji nr 1/80 nie można interpretować w ten sposób, że przyznaje on tureckiemu pracownikowi migrującemu prawo do przedłużenia pozwolenia na pobyt, nawet gdy jego zezwolenie na pracę jest nieograniczone czasowo. Celem tego przepisu nie jest ochrona praw obywateli tureckich w dziedzinie zatrudnienia, ponieważ prawa te zostały uregulowane w sposób kompleksowy w art. 6 decyzji nr 1/80.

50. Powstaje pytanie, czy odmowę przedłużenia pozwolenia na pobyt pracownikowi tureckiemu legalnie zatrudnionemu na rynku pracy państwa członkowskiego i posiadającemu zezwolenie na pracę bez ograniczenia czasowego można uznać za dyskryminację ze względu na przynależność państwową w odniesieniu do warunków pracy.

¹³ — Wyżej wymieniony w przypisie 5 wyrok w sprawie Eddline El-Yassini, pkt 64 i 65.

51. Aby udzielić odpowiedzi na to pytanie, należy odnieść się do brzmienia art. 10 oraz do ogólnej systematyki decyzji nr 1/80.

52. Rozumiana dosłownie zasada równości zapisana w art. 10 decyzji nr 1/80 w odniesieniu do tureckich pracowników migrujących zatrudnionych na terytorium państwa członkowskiego i pracowników wspólnotowych ogranicza się do kwestii wynagrodzenia i innych warunków pracy. Brzmienie tego przepisu nie uprawnia zatem do ujmowania zakazu dyskryminacji w sposób tak szeroki, aby możliwe było powoływanie się na niego przeciwko odmowie przedłużenia pozwolenia na pobyt.

53. Mając na względzie ogólną systematykę decyzji nr 1/80, należy zaznaczyć, iż decyzja ta, odmiennie niż umowa pomiędzy EWG a Marokiem, zawiera obok zakazu dyskryminacji przepis odnoszący się wprost do warunków pracy. Pracownik turecki może powoływać się bezpośrednio na art. 6 ust. 1 tiret pierwsze, drugie i trzecie decyzji nr 1/80 nie tylko w celu uzyskania przedłużenia zezwolenia na pracę, ale także pozwolenia na pobyt, ponieważ prawo do pobytu jest konieczne do uzyskania dostępu do pracy najemnej oraz do jej podjęcia¹⁴.

54. To właśnie ten przepis, a nie art. 10 decyzji nr 1/80, znajduje zatem zastosowanie w niniejszej sprawie. Z tego, że pracownik turecki nie spełnia przesłanek określonych w art. 6 decyzji, nie może wynikać dla niego prawo do uzyskania przedłużenia pozwolenia na pobyt, z powołaniem się na zasadę niedyskryminacji ze względu na przynależność państwową w odniesieniu do warunków pracy, gdyż niweczyłoby to cel, któremu służy art. 6.

55. Ze względu na tę różnicę dotyczącą ogólnej systematyki obydwu omawianych umów błędem byłoby dokonywanie wykładni art. 10 decyzji nr 1/80 per analogiam względem art. 40 akapit pierwszy umowy między EWG a Marokiem. Umowa ta nie zawiera bowiem postanowienia równoważnego, lub podobnego, z art. 6 decyzji nr 1/80, na podstawie którego tureccy pracownicy migrujący mogą dochodzić, w zależności od długości okresu ich legalnego zatrudnienia, precyzyjnie określonych praw, których celem jest stopniowe ich integrowanie z rynkiem pracy przyjmującego państwa członkowskiego.

56. Wobec powyższego odmowy przedłużenia pozwolenia na pobyt pracownika tureckiego, który jest legalnie zatrudniony na rynku pracy państwa członkowskiego i który posiada pozwolenie na pracę bez ograniczenia czasowego, nie można uznać za dyskryminację ze względu na przynależność państwową w odniesieniu do warunków pracy.

14 — Wyżej wymieniony w przypisie 7 wyrok w sprawie Kus, pkt 33.

V — Wnioski

57. Wobec powyższego proponuję, aby Trybunał udzielił następującej odpowiedzi na pytania przedstawione przez Verwaltungsgericht Aachen:

Wykładni art. 10 decyzji nr 1/80 Rady Stowarzyszenia EWG–Turcja z dnia 19 września 1980 r. należy dokonywać w ten sposób, że odmowy przedłużenia pozwolenia na pobyt pracownikowi tureckiemu legalnie zatrudnionemu na rynku pracy państwa członkowskiego i posiadającemu zezwolenie na pracę bez ograniczenia czasowego nie można uznać za dyskryminację ze względu na przynależność państwową w odniesieniu do warunków zatrudnienia.