

## Věc C-407/19

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1  
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

24. května 2019

**Předkládající soud:**

Raad van State (Belgie)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

16. května 2019

**Žalobkyně:**

Katoen Natie Bulk Terminals NV

General Services Antwerp NV

**Žalovaný:**

Belgische Staat

**Předmět původního řízení**

Žaloba ve věci v původním řízení směřuje ke zrušení královského nařízení ze dne 10. července 2016, kterým se mění královské nařízení ze dne 5. července 2004 o uznávání přístavních pracovníků v přístavních oblastech, které spadají do působnosti zákona ze dne 8. června 1972 o přístavní práci (*BS* ze dne 13. července 2016).

**Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

Žádost podle článku 267 SFEU

Podstatou sedmi předběžných otázek je, zda jsou belgické právní předpisy o uznávání přístavních pracovníků, které byly v roce 2016 na základě výzvy Komise upraveny napadeným nařízením, v souladu s ustanoveními týkajícími se volného pohybu (články 34, 35, 45, 49 a 56 SFEU) a hospodářské soutěže (články 101, 102 a 106 SFEU).

## Předběžné otázky

1. Musí být články 49, 56, 45, 34, 35, 101 nebo 102 SFEU, popřípadě ve spojení s čl. 106 odst. 1 SFEU, vykládány v tom smyslu, že brání právní úpravě obsažené v článku 1 královského nařízení ze dne 5. července 2004 „o uznávání přístavních pracovníků v přístavních oblastech, které spadají do působnosti zákona ze dne 8. června 1972 o přístavní práci“, ve spojení s článkem 2 tohoto nařízení, a sice právní úpravě, podle níž správní komise – rovnoměrně složená z členů jmenovaných jednak organizacemi zaměstnavatelů zastoupených v dotyčném smíšeném podvýboru a jednak organizacemi zaměstnanců, které jsou v něm zastoupeny – přístavní pracovníky ve smyslu čl. 1 § 1 odst. 1 výše uvedeného nařízení při jejich uznání buď přijme, nebo nepřijme na seznam disponibilních přístavních pracovníků, přičemž se přihlíží k potřebě pracovních sil, pokud se zároveň vezme v úvahu, že tato správní komise nemá stanovenou lhůtu pro přijetí rozhodnutí a že proti jejím rozhodnutím o uznání je možno podat pouze žalobu k soudu?

2. Musí být články 49, 56, 45, 34, 35, 101 nebo 102 SFEU, popřípadě ve spojení s čl. 106 odst. 1 SFEU, vykládány v tom smyslu, že brání právní úpravě zavedené článkem 4 § 1 body 2, 3, 6 a 8 královského nařízení ze dne 5. července 2004, ve znění čl. 4 bodů 2, 3, 4, resp. 6 napadeného královského nařízení ze dne 10. července 2016, a sice právní úpravě, podle níž je podmínkou uznání za přístavního pracovníka, že daný pracovník a) je prohlášen způsobilým externí službou pro prevenci rizik a ochranu zdraví při práci, ke které náleží organizace zaměstnavatelů, která byla podle článku 3*bis* zákona ze dne 8. června 1972 „o přístavní práci“ jmenována pověřencem, b) složil psychotechnické zkoušky před orgánem, jež uznává organizace zaměstnavatelů podle téhož článku 3*bis* zákona ze dne 8. června 1972 za tímto účelem jmenovala pověřencem, c) po dobu tří týdnů navštěvoval přípravné kurzy v oblasti bezpečnosti práce a za účelem získání odborné způsobilosti a složil závěrečnou zkoušku, jakož i d) již disponuje pracovní smlouvou v případě, že se jedná o přístavního pracovníka, který není přijat na seznam disponibilních pracovníků, přičemž zahraniční přístavní pracovníci musí být ve spojení s čl. 4 § 3 královského nařízení ze dne 5. července 2004 schopni prokázat, že srovnatelné podmínky splňují v jiném členském státě, aby těmto podmínkám pro účely napadené právní úpravy již nepodléhali?

3. Musí být články 49, 56, 45, 34, 35, 101 nebo 102 SFEU, popřípadě ve spojení s čl. 106 odst. 1 SFEU, vykládány v tom smyslu, že brání právní úpravě zavedené článkem 2 § 3 královského nařízení ze dne 5. července 2004, ve znění článku 2 napadeného královského nařízení ze dne 10. července 2016, a sice právní úpravě, podle níž je doba uznání přístavních pracovníků, kteří nejsou přijati na seznam disponibilních pracovníků, a proto jsou v souladu se zákonem ze dne 3. července 1978 „o pracovních smlouvách“ přijímání zaměstnavateli přímo na základě pracovní smlouvy, omezena na dobu trvání pracovního poměru založeného touto smlouvou, takže vždy musí být zahájeno nové uznávací řízení?

4. Musí být články 49, 56, 45, 34, 35, 101 nebo 102 SFEU, popřípadě ve spojení s čl. 106 odst. 1 SFEU, vykládány v tom smyslu, že brání právní úpravě zavedené článkem 13/1 královského nařízení ze dne 5. července 2004, ve znění článku 17 královského nařízení ze dne 10. července 2016, a sice přechodnému opatření, podle něhož musí být pracovní smlouva uvedená ve třetí předběžné otázce uzavřena nejprve na dobu neurčitou, od 1. července 2017 minimálně na dva roky, od 1. července 2018 minimálně na jeden rok, od 1. července 2019 minimálně na šest měsíců a od 1. července 2020 na dobu, kterou lze stanovit volně?

5. Musí být články 49, 56, 45, 34, 35, 101 nebo 102 SFEU, popřípadě ve spojení s čl. 106 odst. 1 SFEU, vykládány v tom smyslu, že brání právní úpravě uvedené v článku 15/1 královského nařízení ze dne 5. července 2004, ve znění článku 18 královského nařízení ze dne 10. července 2016, a sice (přechodnému) opatření, podle něhož jsou přístavní dělníci, kteří byli uznáni za platnosti staré právní úpravy, automaticky uznáni za přístavní pracovníky ze seznamu disponibilních pracovníků, čímž je omezena možnost zaměstnavatelů zaměstnávat tyto přístavní pracovníky přímo (na základě smlouvy na dobu neurčitou) a zaměstnavatelům je bráněno v tom, aby si udrželi dobré pracovní síly tak, že s nimi uzavřou smlouvu na dobu neurčitou a poskytnou jim jistotu zaměstnání podle pravidel obecného pracovního práva?

6. Musí být články 49, 56, 45, 34, 35, 101 nebo 102 SFEU, popřípadě ve spojení s čl. 106 odst. 1 SFEU, vykládány v tom smyslu, že brání právní úpravě zavedené čl. 4 § 2 královského nařízení ze dne 5. července 2004, ve znění čl. 4 bodu 7 královského nařízení ze dne 10. července 2016, a sice právní úpravě, podle níž podmínky a okolnosti, za nichž mohou být přístavní pracovníci zaměstnáni v jiné přístavní oblasti než v oblasti, v níž byli uznáni, stanoví kolektivní smlouva, čímž je omezena mobilita pracovníků mezi přístavními oblastmi, a to aniž sám zákonodárce upřesňuje, jaké podmínky a okolnosti to mohou být?

7. Musí být články 49, 56, 45, 34, 35, 101 nebo 102 SFEU, popřípadě ve spojení s čl. 106 odst. 1 SFEU, vykládány v tom smyslu, že brání právní úpravě zavedené čl. 1 § 3 královského nařízení ze dne 5. července 2004, ve znění čl. 1 bodu 2 královského nařízení ze dne 10. července 2016, a sice právní úpravě, podle níž pracovníci (v oblasti logistiky), kteří ve smyslu článku 1 královské vyhlášky ze dne 12. ledna 1973 „o zřízení smíšeného výboru pro provozování přístavů, jakož i o stanovení jeho označení a působnosti“ vykonávají práci v místech, kde zboží za účelem přípravy jeho další distribuce nebo odeslání doznává změn, které nepřímou vedou k prokazatelné přidané hodnotě, musí mít bezpečnostní osvědčení, přičemž toto bezpečnostní osvědčení s přihlédnutím ke skutečnosti, že o ně žádá zaměstnavatel, který s daným pracovníkem uzavřel pracovní smlouvu o vykonávání příslušných činností, že k jeho vydání dochází proti předložení pracovní smlouvy a průkazu totožnosti a že podmínky postupu, který je třeba dodržet, jsou stanoveny v kolektivní smlouvě, aniž zákonodárce v tomto bodě zjednáva jistotu, platí jako uznání ve smyslu zákona ze dne 8. června 1972 „o přístavní práci“?

## **Uváděná ustanovení unijního práva**

Články 34, 35, 45, 49, 56, 101, 102 a 106 SFEU

## **Uváděná ustanovení vnitrostátního práva**

Článek 23 ústavy

Článek 583 soudního zákoníku

Články II.3 a II.4 hospodářského zákoníku

Královské nařízení ze dne 10. července 2016, kterým se mění královské nařízení ze dne 5. července 2004 o uznávání přístavních pracovníků v přístavních oblastech, které spadají do působnosti zákona ze dne 8. června 1972 o přístavní práci (nařízení napadené ve sporu v původním řízení, dále jen „napadené nařízení“)

Zákon ze dne 5. prosince 1968 o kolektivních smlouvách a smíšených komisích

Zákon ze dne 8. června 1972 o přístavní práci

## **Stručný popis skutkového stavu a původního řízení**

- 1 Napadeným nařízením se mění královské nařízení ze dne 5. července 2004 o uznávání přístavních pracovníků v přístavních oblastech, které spadají do působnosti zákona ze dne 8. července 1972 o přístavní práci.
- 2 Tyto změny mají původ ve výzvě Evropské komise ze dne 28. března 2014.
- 3 Podle předkládacího rozhodnutí byla Komise toho názoru, že právní úprava přístavní práce je v rozporu s článkem 49 SFEU. Komise v podstatě tvrdila, že belgická právní úprava zaměstnávání přístavních pracovníků odrazuje zahraniční podniky od toho, aby v Belgii zřizovaly pobočky, jelikož si nemohou svobodně vybrat zaměstnance, nýbrž musí dokonce i pro úkoly v oblasti logistiky najímat uznané přístavní pracovníky. Navíc lze tyto přístavní pracovníky do práce zapojovat pouze s geografickými omezeními. Podle předkládacího rozhodnutí Komise Belgickému státu dne 17. května 2017 oznámila, že předmětné řízení o nesplnění povinnosti bylo zastaveno.

## **Hlavní argumenty účastníků původního řízení**

- 4 Předkládající soud zamítá celou řadu žalobních důvodů založených čistě na vnitrostátním právu.

- 5 Žalobkyně ve sporu v původním řízení uvádějí, že napadené nařízení je v rozporu se základními svobodami evropského práva v oblasti volného pohybu a s pravidly hospodářské soutěže, vždy vykládanými ve spojení s čl. 106 odst. 1 SFEU.
- 6 Žalobkyně konkrétně tvrdí, že napadené nařízení, které bylo přijato na základě výzvy Evropské komise ze dne 28. března 2014, zdánlivě mělo zajistit liberalizaci pracovního trhu, v podstatě ale došlo k utužení sedmi zbytečných a nepřiměřených omezení nebo k jejich doplnění do stávajících právních předpisů o přístavní práci.
- 7 *První omezení:* Požadavek uznání všech přístavních pracovníků působících mimo oblast logistiky ze strany správní komise, která je složena z organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců. Na straně zaměstnavatelů jsou účastny pouze uznané místní organizace zaměstnavatelů a na straně zaměstnanců rovněž pouze dosavadní zástupci („*closed shop*“). Tento požadavek vede k umělému rozdělení trhu práce držiteli monopolu. Schází i základní procesní záruky, jelikož například není stanovena ani lhůta, ve které tato komise musí rozhodnout, ani možnost podat opravné prostředky. Mimoto se při uznání za účelem přijetí na seznam disponibilních pracovníků (dále jen „seznam“) přihlíží k potřebě pracovníků, takže je omezen volný přístup na pracovní trh: Správní komise, ve které mají právo veta oborové organizace, zřejmě nadále omezuje pracovní trh na určitý počet pracovníků a vylučuje tak „osoby stojící mimo“.
- 8 *Druhé omezení:* Napadeným nařízením byla zavedena dvě nová výlučná práva. Zaprvé musí být způsobilost k přístavní práci posouzena (výlučně příslušnou) externí službou pro prevenci rizik a ochranu zdraví při práci, ke které náleží uznaná organizace zaměstnavatelů, a zadruhé musí uchazeč/přístavní pracovník vykonat psychotechnické zkoušky, které jsou prováděny orgánem, který je za tímto účelem jmenován touž uznanou organizací zaměstnavatelů. Tento nový dvojitý monopol posiluje dosavadní monopol místních organizací zaměstnavatelů. Liberalizace trhu práce je proto zcela iluzorní.
- 9 *Třetí omezení:* Liberalizace přístupu na trh přístavní práce pro pracovníky, kteří nejsou na seznamu, tj. pracovníky, kteří uzavírají smlouvu přímo se zaměstnavateli, je čistě teoretická, jelikož doba uznání těchto pracovníků, kteří nejsou na seznamu, je omezena na dobu trvání pracovního poměru založeného jejich pracovní smlouvou. Pokud dotyčný pracovník hodlá být opět – u téhož nebo u jiného zaměstnavatele – zaměstnán jako přístavní pracovník, musí znovu projít celým uznávacím řízením. Jak pro přístavní pracovníky, kteří byli původně (nebo opakovaně) přijati na krátkou dobu (např. v rámci smluv uzavřených na dny nebo týdny), tak pro dotyčného, resp. pro dotyčné zaměstnavatele je takovéto omezení nerealistické a omezující, zbytečné a nepřiměřené. Zaměstnání mimo seznam je činěno neatraktivním, a napadeným nařízením má být zabráněno opravdové liberalizaci pracovního trhu.
- 10 *Čtvrté omezení:* Přechodná úprava stanovená v napadeném nařízení – do 1. července 2020 – je zbytečná, neodůvodněná a příliš dlouhá.

- 11 *Páté omezení:* Uznání všech stávajících přístavních pracovníků za přístavní pracovníky ze seznamu zbavuje možnost zaměstnavatele přímo zaměstnat (zkušené) přístavní pracovníky její podstaty.
- 12 *Šesté omezení:* Jsou zaváděna zbytečná nová omezení práva zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců nechat vykonávat, resp. vykonávat práci v jiné přístavní oblasti než v oblasti, ve které dotyčný přístavní pracovník obdržel uznání. Takováto omezení neexistují nikde jinde v Evropské unii.
- 13 *Sedmé omezení:* Jsou zaváděny zbytečné nové překážky pro zaměstnávání pracovníků, kteří plní úkoly v oblasti logistiky. Tito pracovníci musí mít bezpečnostní osvědčení. Bylo rozhodnuto, že se bude používat tak zvaná „karta Alfapass“, která byla zavedena s ohledem na boj proti terorismu a nyní byla bez jakéhokoli odůvodnění a značně odchylně od toho, co je běžné jinde v Evropské unii, rozšířena na logistické podniky sídlící v přístavní oblasti. Podnik Alfapass bvba je kontrolován monopolní antverpskou organizací přístavních zaměstnavatelů Cepa a soukromým antverpským sektorovým svazem přístavu Alfaport, což ještě umocňuje monopolní postavení dotyčné organizace zaměstnavatelů. Mimoto „Alfapass“ zaměstnavatelům způsobuje značné dodatečné náklady.
- 14 Uvedená omezení přesahují meze toho, co je nezbytné pro dosažení sledovaných cílů obecného zájmu, a nelze je odůvodnit. Naléhavé důvody veřejného zájmu uváděné žalovaným nejsou přesvědčivé.
- 15 Napadené nařízení nadto zároveň porušuje čl. 106 odst. 1 SFEU, a to tím, že v souvislosti s organizacemi zaměstnavatelů, externími službami pro prevenci rizik a ochranu zdraví při práci, ke kterým tyto organizace náležejí, a orgány pověřenými prováděním psychotechnických zkoušek, jmenovanými těmito organizacemi, jimž je všem přiznáno výlučné právo, stanoví opatření, která vedou k porušení svobody usazování.
- 16 Výše uvedená omezení obsahují rovněž rozpor s články 101 a 102 SFEU ve spojení s čl. 106 odst. 1 SFEU. Napadené nařízení totiž utužuje výlučná práva a kontrolní pravomoci místních organizací zaměstnavatelů, které tak i nadále přímo i nepřímo kontrolují přístup na pracovní trh, nově utváří tato práva a upevňuje je. Členové těchto organizací zaměstnavatelů navíc v přístavních oblastech mají kolektivní monopol na poskytování služeb v oblasti nakládání se zbožím. Takováto struktura, která omezuje, ne-li dokonce vylučuje hospodářskou soutěž, ve značné míře narušuje běžnou hospodářskou soutěž, resp. ji znemožňuje.
- 17 Ze skutečnosti, že Evropská komise nakonec z politických důvodů s výhradou monitorování zastavila řízení o nesplnění povinnosti, nelze vyvozovat, že napadené nařízení a úprava přístavní práce, která jím byla změněna, jsou v souladu s unijním právem.
- 18 Žalovaný nesouhlasí s tím, že by napadené nařízení bylo v rozporu se svobodou usazování nebo jinou svobodou, a uvádí, že ani výzva Komise, ani judikatura

Soudního dvora uvedená žalobkyněmi nejsou dostatečnými důkazy toho, že se jedná o porušení. Komise řízení o nesplnění povinnosti nezastavila z politických důvodů, nýbrž proto, že byly odstraněny pochybnosti, které vyjádřila.

- 19 Žalobkyně podle žalovaného neprokázaly, že napadené nařízení obsahuje přímou či nepřímou diskriminaci, případně porušující ustanovení Smlouvy, jelikož těmto pravidlům podléhají všechny společnosti bez ohledu na místo svého sídla. Společnosti z jiných členských států nejsou vůči vnitrostátním společnostem znevýhodněny ani právně, ani fakticky. Dokonce i pokud by napadené nařízení bylo přímo nebo nepřímo diskriminující, musely by žalobkyně konkrétně prokázat, jakou újmu podle svého tvrzení utrpěly při založení nebo provozování svého podniku.
- 20 Kromě toho je, pokud by existovala omezení (což žalovaný popírá), úprava přístavní práce, k níž patří napadené nařízení, nezbytnou a přiměřenou úpravou, která je odůvodněna mj. proto, že zároveň 1) přístavním pracovníkům zaručuje zvýšenou existenční jistotu, 2) stanoví dostatečnou pružnost, jelikož tito přístavní pracovníci jsou do práce zapojováni, resp. mohou být zapojováni způsobem, který zohledňuje neustále se měnící povahu nabídky práce, a 3) zaručuje kvalitu a bezpečnost přístavní práce.
- 21 Ohledně výše uvedených porušení pravidel hospodářské soutěže žalovaný tvrdí, že žalobkyně skutkový stav a postavení organizací zaměstnavatelů líčí nesprávně, současný systém je právě pružnější než ten dřívější a Komise nevznesla žádné námitky z hlediska článků 101 a 102 SFEU ve spojení s čl. 106 odst. 1 SFEU. Kromě toho žalobkyně porušení pravidel hospodářské soutěže neprokázaly; řada práv a pravomocí organizací zaměstnavatelů, které uvedly, vyplývá z jiných právních předpisů než z napadeného nařízení.

#### **Stručné shrnutí odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

- 22 Žalovaný ve sporu v původním řízení namítl, že se jedná o čistě vnitrostátní situaci, a proto se Smlouva o FEU nepoužije. Předkládající soud je však – v souladu se stanoviskem žalobkyň – toho názoru, že se v projednávané věci vyskytuje řada přeshraničních aspektů, a že se proto nejedná o čistě vnitrostátní situaci.
- 23 Výklad základních svobod zakotvených ve Smlouvě o FEU je v tomto případě relevantní, jelikož má soud posoudit legalitu nařízení, které upravuje přístavní práci a podrobuje ji určitým omezením a které se bez ohledu na státní příslušnost použije na všechny pracovníky a zaměstnavatele, kteří v přístavních oblastech vykonávají, resp. nechávají vykonávat přístavní práci.
- 24 V případě článků Smlouvy týkajících se volného pohybu se jedná o pravidla, která jsou pro Unii základní, a proto je zakázána každá, byť sebenepatrnější překážka bránící těmto svobodám. Opatření, která mohou bránit ve výkonu základních svobod zaručených Smlouvou o FEU nebo tento jejich výkon činit méně

přitažlivým, nicméně mohou být přípustná za podmínky, že sledují cíl obecného zájmu, jsou způsobilá zaručit jeho uskutečnění a nepřekračují meze toho, co je k dosažení sledovaného cíle nezbytné.

- 25 Podle názoru předkládajícího soudu je nejprve třeba posoudit, zda jsou s ustanoveními o volném pohybu, jak jsou zaručena ve Smlouvě o FEU, slučitelná omezení ohledně nábory přístavních pracovníků uznaných v rámci a mimo rámec seznamu, jakož i způsob, jakým správní komise přijímá rozhodnutí. Ohledně neexistence přezkumného řízení uvedené žalobkyněmi předkládající soud nicméně konstatuje, že kladné nebo zamítavé rozhodnutí o uznání za přístavního pracovníka přijaté správní komisí lze podle belgického práva (čl. 583 odst. 4 soudního zákoníku) napadnout přímo opravným prostředkem podaným k soudu.
- 26 Dále vyvstává otázka, zda lze považovat za přiměřené, že způsobilým k výkonu přístavní práce může uchazeče/přístavního pracovníka shledat pouze externí služba pro prevenci rizik a ochranu zdraví při práci, v níž má podíl místní organizace zaměstnavatelů. Totožná otázka vyvstává ohledně psychotechnických zkoušek, přičemž předkládající soud poukazuje na skutečnost, že povinnost prokázat, že v oblasti přístavní práce splňují srovnatelné podmínky, mají rovněž zahraniční pracovníci. Tato otázka vyvstává rovněž ohledně zkoušky způsobilosti, kterou je třeba složit. Předkládající soud dále pochybuje o tom, zda je s ohledem na cíl zaručit bezpečnost přístavní práce, o nějž usiloval zákonodárce, vhodný požadavek existence pracovní smlouvy.
- 27 Kromě toho se předkládající soud ohledně doby uznání a vypracované přechodné právní úpravy rovněž táže, zda jsou jako takové slučitelné s právem Unie.
- 28 Napadené nařízení konkrétně stanoví, že pracovní smlouva musí být jako přechodné opatření uzavřena nejprve na dobu neurčitou, od 1. července 2017 minimálně na dva roky, od 1. července 2018 minimálně na rok a od 1. července 2019 minimálně na šest měsíců. Teprve od 1. července 2020 lze dobu trvání stanovit volně.
- 29 Dokud má zaměstnanec pracovní smlouvu, je uznaným přístavním pracovníkem; jakmile dostane pracovní smlouvu, může vždy požádat o uznání, což zároveň rovněž znamená, že bez ohledu na důvody ukončení pracovního poměru (např. i u smluv s krátkou dobou trvání pracovního poměru) vždy musí projít uznávacím řízením. Vzhledem k cíli napadeného nařízení – zaručení bezpečnosti přístavního pracovníka – vyvstává s ohledem na sledovaný naléhavý důvod obecného zájmu otázka vhodnosti a přiměřenosti této úpravy.
- 30 Pokud je pracovněprávní postavení uznaného přístavního pracovníka méně atraktivní než postavení přístavního pracovníka přijatého na seznam, může to vést k menší atraktivitě přístavní práce mimo rámec tohoto seznamu a k omezení dostupnosti takovýchto přístavních pracovníků, což má za následek neodůvodněné omezení volného pohybu.



- 31 Navíc nelze možnost přijetí na seznam činit pro zahraniční pracovníky obtížnější než pro belgické pracovníky. S ohledem na výše uvedené a na skutečnost, že pro přijetí na seznam musí existovat „potřeba pracovních sil“ – což platí stejně pro tuzemské i zahraniční pracovníky –, vyvstává otázka, zda je tato právní úprava jako celek slučitelná se svobodou pohybu a zda nepřesahuje meze toho, co je nezbytné pro dosažení sledovaného cíle bezpečnosti.
- 32 Při automatickém uznání všech stávajících přístavních pracovníků za přístavní pracovníky ze seznamu zaměstnavatelé nadto nemají právo udržet si dobré pracovní síly tak, že s nimi uzavřou smlouvu na dobu neurčitou a poskytnou jim jistotu zaměstnání podle pravidel obecného pracovního práva. Znovu vyvstává otázka, zda je takové opatření s ohledem na sledovaný cíl vhodné a přiměřené, a zda je proto slučitelné se základní svobodou v oblasti usazování a s volným pohybem pracovníků.
- 33 Zároveň vyvstává otázka, zda se v případě povinnosti stanovit podmínky a okolnosti, za nichž mohou být přístavní pracovníci zaměstnání „v jiné přístavní oblasti než v oblasti, ve které byli uznáni“, jedná o opatření, které je vhodné a přiměřené (stanovisko žalovaného), nebo zda „z bezpečnostních hledisek vůbec není zřejmé, proč je omezována mobilita mezi přístavními oblastmi nebo proč má být podmiňována dodatečnými podmínkami“ (stanovisko žalobkyně).
- 34 Nakonec je nutno zabývat se otázkou, zda pracovníci, kteří vykonávají práci v oblasti logistiky, musí mít bezpečnostní osvědčení a zda se při tom jedná o opatření, které směřuje ke všeobecné bezpečnosti, a tedy i k bezpečnosti dotyčných pracovníků. Podle názoru předkládajícího soudu v tom samo o sobě nelze spatřovat rozpor s ustanoveními, která žalobkyně považují za porušená. Vyvstává ovšem otázka, zda je toto opatření – při výkladu v tom smyslu, že je nutno o výše uvedené bezpečnostní osvědčení při každém uzavření smlouvy požádat znovu, což je zjevně spojeno s administrativní zátěží, která dokonce i u (po sobě následujících) smluv uzavřených na měsíce, týdny nebo dny s krátkou dobou trvání pracovního poměru vzniká stále znovu, s ohledem na svobodu usazování a volný pohyb pracovníků přiměřené. V této souvislosti je v předkládacím rozhodnutí pro úplnost poukázáno na skutečnost, že podle belgického práva se dohody o dočasném přidělení zaměstnance neuzavírají mezi zaměstnancem a třetí osobou/uživatelem, nýbrž mezi zaměstnancem a agenturou práce.