

Kohtuasi C-407/19**Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1****Saabumise kuupäev:**

24. mai 2019

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Raad van State (Belgia kõrgeima halduskohtuna tegutsev riiginõukogu)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

16. mai 2019

Kaebajad:

Katoen Natie Bulk Terminals NV

General Services Antwerp NV

Vastustaja:

Belgische Staat

Põhikohtuasja ese

Põhikohtuasjas esitatud kaebusega palutakse tühistada 10. juuli 2016. aasta kuninglik dekreet, millega muudetakse 5. juuli 2004. aasta kuninglikku dekreeti, mis reguleerib 8. juuni 1972. aasta sadamatöö seaduse kohaldamisalasse kuuluvates sadamapiirkondades hõivatud sadamatöölise tunnistamist (Koninklijk Besluit van 10 juli 2016 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 5 juli 2004 betreffende de erkenning van havenarbeiders in de havengebieden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid, *BS*, 13.7.2016).

Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

ELTL artikli 267 alusel esitatud eelotsusetaotlus

Seitsme eelotsuse küsimusega soovitakse sisuliselt teada, kas sadamatöölise tunnistamist käsitlevad Belgia õigusnormid, mida vaidlustatud dekreediga komisjoni ametliku kirja peale 2016. aastal kohandati, on kooskõlas vaba liikumist

(ELTL artiklid 34, 35, 45, 49, 56) ja konkurentsi (ELTL artiklid 101, 102 ja 106) reguleerivate sätetega.

Eelotsuse küsimused

1. Kas ELTL artiklit 49, 56, 45, 34, 35, 101 või 102, vajaduse korral koosmõjus ELTL artikli 106 lõikega 1, tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus 5. juuli 2004. aasta kuningliku dekreeedi, mis reguleerib 8. juuni 1972. aasta sadamatöö seaduse kohaldamisalasse kuuluvates sadamapiirkondades hõivatud sadamatöölise tunnustamist, artikkel 1 koosmõjus dekreeedi artikliga 2, täpsemalt säte, mis näeb ette, et kõnealuse dekreeedi artikli 1 § 1 lõikes 1 viidatud sadamatöölise tunnustav halduskomisjon – mille liikmed on pariteetselt nimetanud ühelt poolt asjaomases pariteetses alamkomisjonis esindatud tööandjate organisatsioonid ja teiselt poolt samas alamkomisjonis esindatud töötajate organisatsioonid – arvab või ei arva nad sadamatöölise koosseisu, võttes seejuures arvesse vajadust tööjõu järele, kui ühtlasi arvestada seda, et halduskomisjoni otsuse tegemiseks ei ole ette nähtud tähtaega ja halduskomisjoni tunnustamisotsuseid saab vaidlustada vaid kohtus?

2. Kas ELTL artiklit 49, 56, 45, 34, 35, 101 või 102, vajaduse korral koosmõjus ELTL artikli 106 lõikega 1, tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus 5. juuli 2004. aasta kuningliku dekreeedi artikli 4 § 1 punktid 2, 3, 6 ja 8, mida on muudetud vaidlustatud 10. juuli 2016. aasta kuningliku dekreeedi artikli 4 punktidega 2, 3, 4 ja/või 6, täpsemalt säte, mille kohaselt eeldab sadamatöölisena tunnustamine, et töötaja a) on tunnistanud kõlblikuks töökohal tööõnnetuste ennetamise ja tervisekaitse välistalitus, kuhu kuulub 8. juuni 1972. aasta sadamatöö seaduse artikli 3*bis* kohaselt volitatud tööandjate organisatsioon, b) on sooritanud psühhotehnilised eksamid, mille on vastu võtnud tunnustatud tööandjate organisatsiooni poolt 8. juuni 1972. aasta seaduse artikli 3*bis* alusel selleks volitatud organ, c) on läbinud kolmenädalased tööohutuse ja kutsekvalifikatsiooni omandamise ettevalmistuskursused ja on sooritanud lõpueksami ning d) on juba sõlminud töölepingu, kui ta on sadamatöölise, keda sadamatöölise koosseisu ei arvata, kusjuures välismaiste sadamatöölise suhtes ei ole vaidlustatud dekreeedi nõuded kohaldatavad vaid juhul, kui nad koosmõjus 5. juuni 2004. aasta kuningliku dekreeedi artikli 4 §-ga 3 tõendavad, et nad vastavad võrreldavatele nõuetele mõnes muus liikmeriigis?

3. Kas ELTL artiklit 49, 56, 45, 34, 35, 101 või 102, vajaduse korral koosmõjus ELTL artikli 106 lõikega 1, tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus 5. juuli 2004. aasta kuningliku dekreeedi artikli 2 § 3, mida on muudetud vaidlustatud 10. juuli 2016. aasta kuningliku dekreeedi artikliga 2, nimelt säte, mis näeb ette, et selliste sadamatöölise puhul, keda ei arvata sadamatöölise koosseisu ja keda võtab tööandja seetõttu kooskõlas 3. juuli 1978. aasta töölepingute seadusega tööle vahetult töölepingu alusel, piirdub tunnustamise kestus töölepingu kehtivusajaga, mistõttu tuleb iga kord algatada uus tunnustamismenetlus?

4. Kas ELTL artiklit 49, 56, 45, 34, 35, 101 või 102, vajaduse korral koosmõjus ELTL artikli 106 lõikega 1, tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus 5. juuli 2004. aasta kuningliku dekreeedi artikkel 13/1, mida on muudetud 10. juuli 2016. aasta kuningliku dekreeedi artikliga 17, täpsemalt üleminekusäte, mille kohaselt peab kolmandas eelotsuse küsimuses viidatud tööleping olema sõlmitud esmalt määramata ajaks, alates 1. juulist 2017 vähemalt kaheks aastaks, alates 1. juulist 2018 vähemalt üheks aastaks, alates 1. juulist 2019 vähemalt kuueks kuuks ja alates 1. juulist 2020 vabalt määratavaks ajaks?

5. Kas ELTL artiklit 49, 56, 45, 34, 35, 101 või 102, vajaduse korral koosmõjus ELTL artikli 106 lõikega 1, tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus 5. juuli 2004. aasta kuningliku dekreeedi artikkel 15/1, mida on muudetud vaidlustatud 10. juuli 2016. aasta kuningliku dekreeedi artikliga 18, nimelt (ülemineku)säte, mille kohaselt tunnustatakse varasema korra kohaselt tunnustatud sadamatöölisi automaatselt sadamatöölise koosseisu kuuluvatena, mis piirab tööandja võimalust võtta neid sadamatöölisi tööle vahetult (tähtajatu töölepingu alusel) ning takistab tööandjatel siduda endaga häid töötajaid, sõlmides nendega vahetult tähtajatu lepingu ja pakkudes neile üldise tööõiguse normide kohaselt töökoha suhtes kindlust?

6. Kas ELTL artiklit 49, 56, 45, 34, 35, 101 või 102, vajaduse korral koosmõjus ELTL artikli 106 lõikega 1, tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus 5. juuli 2004. aasta kuningliku dekreeedi artikli 4 § 2, mida on muudetud 10. juuli 2016. aasta kuningliku dekreeedi artikli 4 punktiga 7, nimelt säte, mille kohaselt määrab kollektiivleping kindlaks tingimused sadamatöölise töölevõtmiseks muus sadamapiirkonnas kui see, kus teda on tunnustatud, mis takistab töötajate liikumist sadamapiirkondade vahel, ilma et seadusandja ise selgitaks, millised need tingimused olla võivad?

7. Kas ELTL artiklit 49, 56, 45, 34, 35, 101 või 102, vajaduse korral koosmõjus ELTL artikli 106 lõikega 1, tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus 5. juuli 2004. aasta kuningliku dekreeedi artikli 1 § 3, mida on muudetud 10. juuli 2016. aasta kuningliku dekreeedi artikli 1 punktiga 2, nimelt säte, mis näeb ette, et (logistilistel) töötajatel, kes töötavad 12. jaanuari 1973. aasta kuningliku määruse, millega luuakse sadamatöö pariteetne komisjon ning määratakse kindlaks selle nimi ja pädevus, artikli 1 tähenduses kohtades, kus kaupa selle edasise jaotamise ja veo ettevalmistamiseks muudetakse, mille tagajärjel tekib tõendatav lisandväärtus, peab olema ohutustõend, kusjuures ohutustõendit loetakse – arvestades seda, et ohutustõendit taotletakse tööandjalt, kes on sõlminud töötajaga töölepingu asjaomase töö tegemiseks, et ohutustõend väljastatakse töölepingu ja isikutunnistamise esitamise vastu ja et kohustusliku menetluse tingimused on sätestatud kollektiivlepingus, ilma et seadusandja seda punkti selgitaks – tunnustamiseks 8. juuni 1972. aasta sadamatöö seaduse tähenduses?

Viidatud liidu õigusnormid

ELTL artiklid 34, 35, 45, 49, 56, 101, 102 ja 106

Viidatud riigisisised õigusnormid

Põhiseaduse (Grondwet) artikkel 23

Kohtukorralduse seadustiku (Gerechtelijk Wetboek) artikkel 583

Majandusseadustiku (Wetboek Economisch Recht) artiklid II.3 ja II.4

10. juuli 2016. aasta kuninglik dekreet, millega muudetakse 5. juuli 2004. aasta kuninglikku dekreeti, mis reguleerib 8. juuni 1972. aasta sadamatöö seaduse kohaldamisalasse kuuluvates sadamapiirkondades hõivatud sadamatöölise tunnustamist (põhikohtuasjas vaidlustatud dekreet)

5. detsembri 1968. aasta seadus kollektiivsete töölepingute ja pariteetsete komisjonide kohta (Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités)

8. juuni 1972. aasta sadamatöö seadus (Wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid)

Asjaolude ja põhikohtuasja lühikokkuvõte

- 1 Vaidlustatud dekreediga muudetakse 5. juuli 2004. aasta kuninglikku dekreeti, mis reguleerib 8. juuni 1972. aasta sadamatöö seaduse kohaldamisalasse kuuluvates sadamapiirkondades hõivatud sadamatöölise tunnustamist.
- 2 Muudatusi ajendas tegema Euroopa Komisjoni 28. märtsi 2014. aasta ametlik kiri.
- 3 Eelotsusetaotluse kohaselt leidis komisjon, et sadamatööd reguleerivad õigusnormid on vastuolus ELTL artikliga 49. Sisuliselt märkis komisjon, et sadamatöölise tööd reguleerivad Belgia õigusnormid takistavad välisriikide ettevõtjatel asutada Belgias filiaale, kuna nad ei saa töötajaid vabalt valida, vaid peavad isegi logistiliste ülesannete täitmiseks kasutama tunnustatud sadamatöölisi. Peale selle saab kõnealuseid sadamatöölisi kasutada vaid piiritletud territooriumil. Eelotsusetaotluse kohaselt teatas komisjon Belgia riigile 17. mail 2017, et liikmesriigi kohustuste rikkumise menetlus on lõpetatud.

Põhikohtuasja poolte peamised argumendid

- 4 Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei nõustu mitme kaebuses riigisisese õiguse alusel esitatud väitega.

- 5 Põhikohtuasja kaebajad väidavad, et vaidlustatud dekreet rikub liidu õiguses sätestatud põhivabaduseks olevat vaba liikumise õigust ning konkurentsinoorme, tõlgendatuna koosmõjus ELTL artikli 106 lõikega 1.
- 6 Täpsemalt märgivad kaebajad, et Euroopa Komisjoni 28. märtsi 2014. aasta ametliku kirja põhjal vastu võetud vaidlustatud dekreediga sooviti tööturgu näiliselt liberaliseerida, sisuliselt aga sätestati või lisati sadamatööd reguleerivatele olemasolevatele õigusnormidele seitse ebavajalikku ja ebaproportsionaalset piirangut.
- 7 *Esimene piirang*: Nõue, et kõiki sadamatöölisi, kes ei tee logistilisi töid, peab tunnustama tööandjate ja töötajate organisatsioonidest koosnev halduskomisjon. Tööandjate poolelt osalevad vaid tunnustatud kohalikud tööandjate ühendused ja töötajate poolelt samuti vaid juba olemasolevad esindajad (*closed shop*). See nõue toob kaasa tööturu kunstliku eraldamise monopoolse seisundi omaja poolt. Puuduvad ka elementaarsed menetlustagatised, kuna ette ei ole nähtud näiteks tähtaega, mille jooksul peab kõnealune komisjon otsuse tegema, ega õiguskaitsevõimalusi. Peale selle võetakse tunnustamisel töötajate koosseisu arvamiseks arvesse vajadust tööjõu järele, mistõttu on takistatud töö saamine. Halduskomisjon, kus kutseühendustel on vetoõigus, saab tööturgu jätkuvalt piirata, kehtestades töötajate kindla arvu ja välistades sellega „koosseisuvälised isikud“.
- 8 *Teine piirang*: Vaidlustatud dekreediga kehtestatakse kaks uut ainuõigust. Esiteks peab sadamatöölise kõlblikkust hindama (ainupädev) töökohal tööõnnetuste ennetamise ja tervisekaitse välistalitus, kuhu kuulub tunnustatud tööandjate organisatsioon, ja teiseks peavad kandidaadid/sadamatöölised sooritama psühhotehnilised eksamid, mille võtab vastu kõnealuse tunnustatud tööandjate organisatsiooni poolt selleks nimetatud organ. Selline uus topeltmonopol tugevdab kohalike tööandjate organisatsioonide olemasolevat monopoolset seisundit. Tööturu liberaliseerimine on seetõttu täielikult illusoorne.
- 9 *Kolmas piirang*: Sadamatööturule pääsu liberaliseerimine töötajate jaoks, keda ei ole arvatud sadamatöölise koosseisu, see tähendab töötajate jaoks, kes sõlmivad lepingu vahetult tööandjaga, on puhtteoreetiline, kuna kõnealuste töötajate puhul, keda ei ole sadamatöölise koosseisu arvatud, on tunnustamise kestus piiratud töölepingu kehtivusajaga. Kui asjaomane töötaja soovib sama või mõne teise tööandja juures veel kord sadamatöölisena tööle asuda, peab ta kogu tunnustamismenetluse uuesti läbima. Selline piirang on nii sadamatöölise jaoks, keda on algselt (või korduvalt) tööle võetud lühikeseks ajaks (nt päeva- või nädalalepingute raames), kui ka asjaomase tööandja / asjaomaste tööandjate jaoks reaalsust eirav ja keelustav, ebavajalik ja ebaproportsionaalne. Töötamine sadamatöölise koosseisu mittekuulva töölisena muudetakse vähem huvipakkuvaks ja vaidlustatud dekreet takistab tööturu tegelikku liberaliseerimist.
- 10 *Neljas piirang*: Vaidlustatud dekreedis ette nähtud üleminekukord – mis kehtib kuni 1. juulini 2020 – on ebavajalik, põhjendamatu ja üleliia pikk.

- 11 *Viies piirang*: Kõikide olemasolevate sadamatöölise tunnustamine sadamatöölise koosseisu kuuluvatena vähendab töandja võimalust võtta (kogenud) sadamatöölisi tööle vahetult lepingu alusel.
- 12 *Kuues piirang*: Kehtestatakse ebavajalikud uued piirangud töandjate õigusele määrata töötaja tööle muus sadamapiirkonnas kui piirkond, kus asjaomast töötajat on tunnustatud, ja töötajate õigusele teha tööd sellises muus sadamapiirkonnas. Selliseid piiranguid ei esine mitte üheski teises Euroopa Liidu liikmesriigis.
- 13 *Seitsmes piirang*: Luuakse ebavajalikud uued takistused logistilisi töid tegevate töötajate töölevõtmiseks. Kõnealustel töötajatel peab olema ohutustõend. Otsustatud on niinimetatud Alfapass-kaardi kasuks, mis võeti kasutusele terrorismivastaseks võitluseks ja mida – ilma igasuguse põhjendusega ning kaldudes suurel määral kõrvale sellest, mis on tavaks teistes Euroopa Liidu liikmesriikides – laiendati sadamapiirkonnas tegutsevatele logistikaettevõtjatele. Ettevõtjat Alfapass bvba kontrollivad monopoolses seisundis olev Antwerpeni sadama töandjate ühendus Ceba ja Antwerpeni sadama eraõiguslik sektoriühendus Alfaport, mille tagajärjel muutub asjaomase töandjate ühenduse monopoolne seisund veelgi tugevamaks. Peale selle tekitab Alfapass töandjatele märkimisväärsed lisakulusid.
- 14 Loetletud piirangud lähevad üldise huvi eesmärkide saavutamiseks vajalikust kaugemale ja ei ole põhjendatud. Vastustaja viidatud ülekaalukal üldisel huvil rajanevad põhjendused ei ole veenvad.
- 15 Vaidlustatud dekreet on vastuolus ka ELTL artikli 106 lõikega 1, kuna osas, mis puudutab töandjate ühendusi, töökohal tööõnnetuste ennetamise ja tervisekaitse välistalitusi, milles osalevad töandjate ühendused, ja nende nimetatud organeid, kes võtavad vastu psühhotehnilisi eksameid, kusjuures neile on antud ainuõigus, näeb dekreet ette meetme, mis toob kaasa asutamisvabaduse rikkumise.
- 16 Eespool loetletud piirangud rikuvad ka ELTL artikleid 101 ja 102 koosmõjus artikli 106 lõikega 1. Vaidlustatud dekreet sätestab nimelt kohalike töandjate organisatsioonide ainuõigused ja kontrollipädevused, andes töandjate organisatsioonidele võimaluse jätkata töö saamise kontrollimist otseselt ja kaudselt, kujundab viidatud õigused ümber ja tugevdab neid. Töandjate organisatsioonide liikmetel on lisaks ühiselt monopoolne seisund sadamapiirkondades kaupade käitlemise teenuste pakkumisel. Selline konkurentsi piirav, kui mitte koguni konkurentsi välistav ülesehitus rikub ausat konkurentsi märkimisväärselt või teeb selle võimatuks.
- 17 Tõsiasi, et Euroopa Komisjon liikmesriigi kohustuste rikkumise menetluse – jättes endale seire õiguse – poliitilistel põhjustel lõpetas, ei luba teha järeldust, et viidatud dekreet ja sellega muudetud sadamatööd reguleeriv kord on liidu õigusega kooskõlas.
- 18 Vastustaja eitab, et vaidlustatud dekreet rikub asutamisvabadust või teisi vabadusi ning väidab, et komisjoni ametlik kiri ja kaebajate viidatud Euroopa Kohtu

praktika ei tõenda piisavalt rikkumise olemasolu. Komisjon ei lõpetanud liikmesriigi kohustuse rikkumise menetlust poliitilistel põhjustel, vaid seepärast, et tal ei olnud enam etteheiteid.

- 19 Vastustaja väitel ei tõendanud kaebajad, et vaidlustatud dekreet sisaldab – aluslepingu sätteid rikkuda võivat – otsesest või kaudset diskrimineerimist, kuna kõnealused sätted on kohaldatavad kõikide äriühingute suhtes olenemata nende asukohast. Teiste liikmesriikide äriühinguid ei seata võrreldes Belgias asutatud äriühingutega õiguslikult ega tegelikult ebasoodsamasse olukorda. Isegi kui vaidlustatud dekreet oleks otseselt või kaudselt diskrimineeriv, peaksid kaebajad konkreetselt tõendama, milles väljendus nende ebasoodsam olukord äriühingu asutamisel või käitamisel.
- 20 Peale selle on sadamatööd reguleeriv kord, mis hõlmab vaidlustatud dekreeti, ka piirangute esinemise korral (mida vastustaja eitab) vajalik ja proportsionaalne ning põhjendatud, kuna see 1) tagab sadamatöölisele suurema toimetulekukindluse, 2) näeb ette piisava paindlikkuse, kuna kõnealuseid sadamatöölisi kasutatakse või kasutatakse viisil, mis võtab arvesse pakutava töö pidevalt muutuvat iseloomu, ja 3) tagab sadamatöö kvaliteedi ja sadamatöölise ohutuse.
- 21 Konkurentsiniormide väidetavate rikkumiste kohta märgib vastustaja, et kaebajad kujutavad asjaolusid ja tööandjate organisatsioonide staatust vääralt, et praegune süsteem on varasemast just nimelt paindlikum ja et komisjon ei esitanud ELTL artiklite 101 ja 102 aspektist koosmõjus ELTL artikli 106 lõikega 1 vastuväiteid. Peale selle ei esita kaebajad konkurentsiniormide rikkumise kohta tõendeid; terve rida tööandjate organisatsioonide õigusi ja pädevusi, millele nad viitavad, tulenevad teistest õigusnormidest, mitte vaidlustatud dekreedist.

Eelotsusetaotluse põhjenduse lühikokkuvõte

- 22 Põhikohtuasja vastustaja väitis, et tegemist on puhtalt riigisisese olukorraga, mistõttu ei ole ELTL kohaldatav. Kaebajate seisukohaga nõustudes leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus siiski, et käesolevas asjas on mitu piiriülest aspekti ja seetõttu ei ole tegemist puhtalt riigisisese olukorraga.
- 23 ELTL-is sätestatud põhivabaduste tõlgendamine on käesolevas asjas oluline, kuna hinnata tuleb sellise dekreeidi õiguspärasust, mis reguleerib sadamatööd ja näeb selle suhtes ette teatavad piirangud ning mis on kodakondsuse alusel vahet tegemata kohaldatav kõikidele töötajatele ja tööandjatele, kes teevad või lasevad sadamapiirkonnas teha sadamatööd.
- 24 Vaba liikumist reguleerivad aluslepingu artiklid on liidu jaoks põhimõttelise tähtsusega õigusnormid, mistõttu on keelatud nende vabaduste kui tahes tühine piiramine. Meetmed, mis võivad takistada ELTL-is tagatud põhivabaduste kasutamist või teha selle vähem huvipakkuvaks, võivad siiski olla lubatavad, kui nendega järgitakse üldise huvi eesmärki, kui need on selle eesmärgi

saavutamiseks kohased ja kui need ei lähe selle eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale.

- 25 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul tuleb esiteks kontrollida, kas piirangud, mis puudutavad tunnustatud sadamatöölise tölevõtmist, keda on või ei ole arvatud sadamatöölise koosseisu, ning halduskomisjoni otsuste tegemise viis on kooskõlas ELTLis tagatud vaba liikumisega. Kaebajate väite kohta, et kasutada ei saa õiguskaitsevahendeid, märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus aga, et halduskomisjoni positiivset või negatiivset otsust sadamatöölise tunnustamise kohta saab Belgia õiguse kohaselt (kohtukorralduse seadustiku artikli 583 lõige 4) kohtule kaebuse esitamisega vahetult vaidlustada.
- 26 Seejärel tekib küsimus, kas olukord, kus kandidaadi/sadamatöölise saab sadamatöö tegemiseks kõlblikuks tunnustada üksnes töökohal tööõnnetuste ennetamise ja tervisekaitse välistalitus, kus osaleb kohalik tööandjate organisatsioon, on eproporsionaalne. Sama küsimus tekib psühhotehniliste eksamite puhul, kusjuures eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et ka välisriigi sadamatöölised peavad tõendama, et nad vastavad sarnastele nõuetele sadamatöö valdkonnas. Küsimus tekib ka sooritada tuleva kutsesobivuseksami puhul. Peale selle kahtleb eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas töölepingu nõue on kohane, arvestades seadusandja taotletud eesmärki tagada sadamatöölise ohutus.
- 27 Lisaks küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas tunnustamise kestus ja väljatöötatud üleminekukord on sellistena kooskõlas liidu õigusega.
- 28 Vaidlustatud dekreet näeb konkreetselt ette, et tööleping kui üleminekumeede peab olema sõlmitud esmalt määramata ajaks, alates 1. juulist 2017 vähemalt kaheks aastaks, alates 1. juulist 2018 vähemalt üheks aastaks ja alates 1. juulist 2019 vähemalt kuuks kuuks. Alles alates 1. juulist 2020 saab kehtivusaja vabalt määrata.
- 29 Seni kuni töötajal on tööleping, on ta tunnustatud sadamatöölise; niipea kui ta töölepingu sõlmib, võib ta taotleda tunnustamist, mis aga ühtlasi tähendab, et olenemata töölepingu lõpetamise põhjustest (näiteks ka lühikeseks ajaks sõlmitud lepingute puhul) peab ta tunnustamismenetluse uuesti läbima. Arvestades vaidlustatud dekreediga eesmärki – tagada sadamatöölise ohutus – tekib küsimus, kas selline kord on taotletud ülekaalukat üldist huvi silmas pidades kohane ja proportsionaalne.
- 30 Kui tunnustatud sadamatöölise tööõiguslik staatus on vähem huvipakkuv kui sadamatöölise koosseisu arvatud sadamatöölise staatus, võib tagajärjeks olla see, et töötamine sadamatöölise koosseisu mittekuulva sadamatöölise on vähem huvipakkuv ja selliste sadamatöölise kättesaadavus on piiratud, mis toob kaasa vaba liikumise põhjendamatu piirangu.
- 31 Peale selle ei või välisriigi töötajate jaoks muuta arvamist sadamatöölise koosseisu raskemaks kui Belgia töötajate jaoks. Seda arvestades ja pidades silmas tõsiasja, et – nii Belgia kui ka välisriigi töötajate – arvamine sadamatöölise

koosseisu eeldab vajadust töötajate järele, tekib küsimus, kas kõnealune kord on tervikuna kooskõlas vaba liikumisega ja ei lähe taotletud ohutuse eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale.

- 32 Kui kõiki olemasolevaid sadamatöölisi tunnustada automaatselt sadamatöölise koosseisu arvatud sadamatöölisena, siis ei oleks tööandjatel pealegi õigust siduda endaga häid töötajaid, sõlmides nendega vahetult tähtajatu lepingu ja pakkudes neile üldise tööõiguse normide kohaselt töökoha suhtes kindlust. Taas tekib küsimus, kas selline meede on taotletud eesmärki arvestades kohane ja proportsionaalne ning põhivabadusteks oleva asutamisevabaduse ja töötajate vaba liikumisega seega kooskõlas.
- 33 Ühtlasi tekib küsimus, kas kohustus määrata kollektiivlepingus kindlaks tingimused sadamatöölise „töölevõtmiseks muus sadamapiirkonnas kui see, kus teda on tunnustatud“, on kohane ja proportsionaalne meede (vastustaja seisukoht) või „ei ole ohutuse aspektist täielikult mõistetav, mispärast tuleks liikumist eri sadamapiirkondade vahel piirata või kehtestada sellele lisatingimusi“ (kaebajate seisukoht).
- 34 Lõpuks on vaja selgitada, kas logistilisi töid tegevatel töötajatel peab olema ohutustõend ja kas seejuures on tegemist meetmega, millega soovitakse tagada üldine tööohutus ja seega asjaomaste töötajate ohutus. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates ei tähenda see iseenesest nende sätete rikkumist, mida on kaebajate arvates rikutud. Siiski tekib küsimus, kas meede – tõlgendatuna selliselt, et nimetatud ohutustõendit tuleb igakordsel lepingu sõlmimisel uuesti taotleda, mis on vaieldamatult seotud halduskoormusega, mis tekiks isegi (järjestikuste) lühikese tähtajaga kuu-, nädala- või päevalepingute puhul iga kord uuesti – on asutamisevabadust ja töötajate vaba liikumist arvestades proportsionaalne. Sellega seoses märgitakse eelotsusetaotluses täielikkuse huvides, et renditöölepinguid ei sõlmita Belgia õiguse kohaselt mitte töötaja ja kolmanda isiku (kasutaja) vahel, vaid töötaja ja ajutist tööjõudu vahendava äriühingu vahel.