

Asia C-407/19**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä****Jättämispäivä:**

24.5.2019

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Raad van State (Belgia)

Ennakkoratkaisupyynnön tekemispäivä:

16.5.2019

Kantajat:

Katoen Natie Bulk Terminals NV

General Services Antwerp NV

Vastaaja:

Belgian valtio

Pääasian menettelyn kohde

Pääasiassa vaaditaan kumottavaksi satamatyöstä 8.6.1972 annetun lain soveltamisalaan kuuluvilla satama-alueilla työskentelevien satamatyöntekijöiden tunnustamisesta 5.7.2004 annetun kuninkaan päätöksen muuttamisesta 10.7.2016 annettu kuninkaan päätös (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).

Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeudellinen perusta

SEUT 267 artiklaan perustuva ennakkoratkaisupyynnön

Esitettävät seitsemän ennakkoratkaisukysymystä koskevat olennaisesti kysymystä, onko satamatyöntekijöiden tunnustamista koskeva Belgian lainsäädäntö, jota muutettiin komission antaman virallisen huomautuksen johdosta vuonna 2016 annetulla riidanalaisella päätöksellä, yhteensopiva vapaata liikkuvuutta koskevien määräysten kanssa (SEUT 34, SEUT 35, SEUT 45, SEUT 49, SEUT 56 artikla) ja

kilpailua koskevien määräysten (SEUT 101, SEUT 102 ja SEUT 106 artikla) kanssa.

Ennakkoratkaisukysymykset

1. Onko SEUT 49, SEUT 56, SEUT 45, SEUT 34, SEUT 35, SEUT 101 tai SEUT 102 artiklaa, joko yksinään tai luettuna yhdessä SEUT 106 artiklan 1 kohdan kanssa, tulkittava siten, että se on esteenä sääntelylle, joka sisältyy satamatyöstä 8.6.1972 annetun lain soveltamisalaan kuuluvilla satama-alueilla työskentelevien satamatyöntekijöiden tunnustamisesta 5.7.2004 annetun kuninkaan päätöksen 1 §:ään luettuna yhdessä edellä mainitun 5.7.2004 annetun päätöksen 2 §:n kanssa, nimittäin sääntelylle, jonka mukaan edellä mainitun 5.7.2004 annetun kuninkaan päätöksen 1 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetut satamatyöntekijät joko otetaan tai jätetään ottamatta satamatyöntekijöiden pooliin, kun hallintotoimikunta, joka koostuu tasaedustusperiaatteella yhtäältä pariteettikomitean asianomaisessa alakomiteassa edustettujen työnantajajärjestöjen nimeämistä jäsenistä ja toisaalta pariteettikomitean asianomaisessa alakomiteassa edustettujen työntekijäjärjestöjen nimeämistä jäsenistä, päättää heidän tunnustamisestaan ottaen siinä yhteydessä huomioon työvoiman tarpeen, kun huomioon otetaan myös, että hallintotoimikunnan päätöksenteolle ei ole säädetty määräaika ja että sen tekemisiin tunnustamispäätöksiin voidaan hakea muutosta vain nostamalla kanne tuomioistuimessa?

2. Onko SEUT 49, SEUT 56, SEUT 45, SEUT 34, SEUT 35, SEUT 101 tai SEUT 102 artiklaa, joko yksinään tai luettuna yhdessä SEUT 106 artiklan 1 kohdan kanssa, tulkittava siten, että se on esteenä sääntelylle, joka otettiin käyttöön 5.7.2004 annetun kuninkaan päätöksen 4 §:n 1 momentin 2, 3, 6 ja 8 kohdalla, jotka korvattiin ja joita täydennettiin riidanalaisen 10.7.2016 annetun kuninkaan päätöksen 4 §:n 2, 3, 4 ja 6 kohdalla, nimittäin sääntelylle, jonka mukaan satamatyöntekijäksi tunnustamiselle säädetään edellytykseksi, että a) ulkoinen työsuojeluelin, johon satamatyöstä 8.6.1972 annetun lain 3bis §:n mukainen hyväksytty työnantajajärjestö kuuluu, todistaa työntekijän terveydeltään soveltuvaksi, b) työntekijä on läpäissyt saman 8.6.1972 annetun lain 3bis §:n mukaisen hyväksytyn työnantajajärjestön osoittaman elimen järjestämät psykologiset testit, c) työntekijä on osallistunut kolmen viikon työturvallisuus- ja ammattitaitokurssiin ja läpäissyt loppukokeen ja d) työntekijällä on oltava jo työsopimus, jos kyse on satamatyöntekijästä, jota ei oteta pooliin, mukaan lukien, luettuna yhdessä 5.7.2004 annetun kuninkaan päätöksen 4 §:n 3 momentin kanssa, että ulkomaalaisten satamatyöntekijöiden on voitava osoittaa, että he täyttävät vastaavanlaiset edellytykset toisessa jäsenvaltiossa, jotta heiltä ei riidanalaisista sääntelyä sovellettaessa vaadittaisi enää edellytysten täyttämistä?

3. Onko SEUT 49, SEUT 56, SEUT 45, SEUT 34, SEUT 35, SEUT 101 tai SEUT 102 artiklaa, joko yksinään tai luettuna yhdessä SEUT 106 artiklan 1 kohdan kanssa, tulkittava siten, että se on esteenä 5.7.2004 annetun kuninkaan

päätöksen 2 §:n 3 momentilla käyttöön otetulle sääntelylle, sellaisena kuin se on korvattuna riidanalaisen 10.7.2016 annetun kuninkaan päätöksen 2 §:llä, nimittäin sääntelylle, jonka mukaan työnantaja tekee niiden satamatyöntekijöiden kanssa, joita ei oteta pooliin, suoraan työsopimuksista 3.7.1978 annetun lain mukaisen työsopimuksen ja heidän tunnustamisensa kesto rajoittuu kyseisen työsopimuksen keston, minkä seurauksena tunnustamismenettely on aina aloitettava uudelleen?

4. Onko SEUT 49, SEUT 56, SEUT 45, SEUT 34, SEUT 35, SEUT 101 tai SEUT 102 artiklaa, joko yksinään tai luettuna yhdessä SEUT 106 artiklan 1 kohdan kanssa, tulkittava siten, että se on esteenä 5.7.2004 annetun kuninkaan päätöksen 13/1 §:llä käyttöön otetulle sääntelylle, sellaisena kuin se lisättiin 10.7.2016 annetun kuninkaan päätöksen 17 §:llä, nimittäin siirtymätoimenpiteelle, jonka mukaan kolmannessa ennakkoratkaisukysymyksessä tarkoitettu työsopimus on ensiksi tehtävä toistaiseksi voimassa olevaksi, 1.7.2017 alkaen vähintään kahdeksi vuodeksi, 1.7.2018 alkaen vähintään yhdeksi vuodeksi, 1.7.2019 alkaen vähintään kuudeksi kuukaudeksi ja 1.7.2020 alkaen sen kesto voidaan valita vapaasti?

5. Onko SEUT 49, SEUT 56, SEUT 45, SEUT 34, SEUT 35, SEUT 101 tai SEUT 102 artiklaa, joko yksinään tai luettuna yhdessä SEUT 106 artiklan 1 kohdan kanssa, tulkittava siten, että se on esteenä 5.7.2004 annetun kuninkaan päätöksen 15/1 §:ään sisältyvälle sääntelylle, sellaisena kuin se lisättiin 10.7.2016 annetun kuninkaan päätöksen 18 §:llä, nimittäin (siirtymä)toimenpiteelle, jonka mukaan vanhan järjestelmän puitteissa tunnustetut satamatyöntekijät tunnustetaan ilman eri toimenpiteitä poolissa oleviksi satamatyöntekijöiksi, jolloin mahdollisuus, että työnantaja tekee suoraan heidän kanssaan (toistaiseksi voimassa olevan) työsopimuksen estyy ja työnantajat eivät voi sitouttaa hyviä työntekijöitä tekemällä suoraan heidän kanssaan vakituisen työsopimuksen ja tarjoamalla heille yleisen työoikeuden mukaisen työsuhdeturvan?

6. Onko SEUT 49, SEUT 56, SEUT 45, SEUT 34, SEUT 35, SEUT 101 tai SEUT 102 artiklaa, joko yksinään tai luettuna yhdessä SEUT 106 artiklan 1 kohdan kanssa, tulkittava siten, että se on esteenä 5.7.2004 annetun kuninkaan päätöksen 4 §:n 2 momentilla käyttöön otetulle sääntelylle, sellaisena kuin se on korvattuna 10.7.2016 annetun kuninkaan päätöksen 4 §:n 7 kohdalla, nimittäin sääntelylle, jonka mukaan työehtosopimuksessa määrätään ehdot ja menettelysäännöt, joita soveltaen satamatyöntekijä voidaan siirtää muulle satama-alueelle kuin sille, jossa hänet tunnustettiin, minkä johdosta työntekijöiden liikkuvuus satama-alueiden välillä rajoittuu, eikä lainsäätäjällä itse ole selventänyt, millaisia nämä ehdot ja menettelysäännöt voivat olla?

7. Onko SEUT 49, SEUT 56, SEUT 45, SEUT 34, SEUT 35, SEUT 101 tai SEUT 102 artiklaa, joko yksinään tai luettuna yhdessä SEUT 106 artiklan 1 kohdan kanssa, tulkittava siten, että se on esteenä 5.7.2004 annetun kuninkaan päätöksen 1 §:n 3 momentilla käyttöön otetulle sääntelylle, sellaisena kuin se on korvattuna 10.7.2016 annetun kuninkaan päätöksen 1 §:n 2 kohdalla, nimittäin sääntelylle, jonka mukaan (logistiikka)työntekijöillä, jotka suorittavat satama-alan

pariteetikomitean perustamisesta, nimestä ja toimivallasta 12.1.1973 annetun kuninkaan päätöksen 1 §:ssä tarkoitettuja työtehtäviä paikoissa, joissa tavaroita muunnetaan jatkojakelun tai -lähetyksen valmistelua varten tavalla, joka johtaa epäsuorasti osoitettavissa olevaan lisäarvoon, on oltava turvallisuustodistus, joka pätee satamatyöstä 8.6.1972 annetussa laissa tarkoitettuksi turvallisuustodistukseksi, kun otetaan huomioon, että kyseistä todistusta hakee työnantaja, joka on tehnyt työntekijän kanssa tarkoitettujen työtehtävien suorittamista koskevan työsopimuksen ja todistus luovutetaan työntekijän esittäessä työsopimuksen ja henkilötodistuksen, missä yhteydessä noudatettavan menettelyn säännöt vahvistetaan työehtosopimuksessa ilman että lainsäätäjällä on selventänyt tätä kohtaa?

Viittaukset unionin oikeussääntöihin

SEUT 34 SEUT 56, SEUT 45, SEUT 34, SEUT 35, SEUT 101, SEUT 102 ja SEUT 106 artikla

Viittaukset kansallisiin oikeussääntöihin

Perustuslain (Grondwet) 23 §

Oikeudenkäyntimenettelystä annetun lain (Gerechtig Wetboek) 583 §

Talusoikeuslain (Wetboek Economisch Recht) II.3 ja II.4 §

Satamatyöstä 8.6.1972 annetun lain soveltamisalaan kuuluvilla satama-alueilla työskentelevien satamatyöntekijöiden tunnustamisesta 5.7.2004 annetun kuninkaan päätöksen muuttamisesta 10.7.2016 annettu kuninkaan päätös (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) (riidanalainen päätös, jota pääasia koskee)

Työehtosopimuksista ja pariteetikomiteoista 5.12.1968 annettu laki (wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités)

Satamatyöstä 8.6.1972 annettu laki (Wet betreffende de havenarbeid)

Tiivistelmä pääasian tosiseikoista ja menettelystä

- 1 Riidanalaisella päätöksellä muutettiin satamatyöstä 8.6.1972 annetun lain soveltamisalaan kuuluvilla satama-alueilla työskentelevien satamatyöntekijöiden tunnustamisesta 5.7.2004 annettua kuninkaan päätöstä.
- 2 Kyseiset muutokset johtuivat Euroopan komission 28.3.2014 antamasta virallisesta huomautuksesta.

- 3 Ennakkoratkaisupyyntöpäätöksestä ilmenee komission katsoneen, että satamatyötä koskeva sääntely oli SEUT 49 artiklan vastainen. Komissio totesi oleellisesti, että satamatyöntekijöiden työhönottoa koskeva sääntely heikensi ulkomaalaisten yritysten halua perustaa toimipisteitä Belgiaan, koska ne eivät voineet valita henkilöstöään vapaasti, vaan niiden oli käytettävä tunnustettuja satamatyöntekijöitä, jopa logistiikkatehtävissä. Lisäksi kyseisten satamatyöntekijöiden käyttäminen eri maantieteellisillä alueilla oli rajoitettua. Ennakkoratkaisupyyntöpäätöksen mukaan komissio ilmoitti 17.5.2017 Belgian valtiolle jäsenyyssvelvoitteiden noudattamatta jättämistä koskevan menettelyn päättyneen.

Pääasian asianosaisten keskeiset perustelut

- 4 Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin hylkäsi tietyt, pelkästään kansallista oikeutta koskevat valitusperusteet.
- 5 Kantajat väittävät pääasiassa, että riidanalainen päätös loukkaa vapaata liikkuvuutta koskevia unionin oikeuden perusvapauksia ja kilpailusäännöksiä, kun kyseisiä perusvapauksia ja kilpailusäännöksiä tulkitaan yhdessä SEUT 106 artiklan 1 kohdan kanssa.
- 6 Kantaja väittävät erityisesti, että riidanalaisella päätöksellä, joka annettiin Euroopan komission 28.3.2014 antaman virallisen huomautuksen johdosta, pyritään näennäisesti työmarkkinoiden vapauttamiseen, mutta olennaisesti siinä on kyse seitsemän tarpeettoman ja suhteettoman rajoituksen uudelleen vahvistamisesta tai lisäämisestä olemassa olevaan satamatyötä koskevaan säännöstyöhön.
- 7 *Ensimmäinen rajoitus:* Vaatimus, että kaikki muissa kuin logistiikkatehtävissä toimivat satamatyöntekijät ovat työntekijä- ja työnantajajärjestöjen muodostaman hallintotoimikunnan tunnustamia. Työnantajien puolelta hallintotoimikunnassa on vain hyväksytyjä paikallisia työnantajajärjestöjä ja työntekijöiden puolelta samoin vain järjestäytyneitä edustajia ("closed shop"). Tämä vaatimus johtaa kantajien mukaan siihen, että monopoli-asemassa olevat tahot sulkevat työmarkkinat keinotekoisesti. Järjestelmästä puuttuvat myös perustavanlaatuiset menettelylliset takeet, koska esimerkiksi toimikunnan päätöksenteolle ei ole määräaika eikä päätöksiin ole mahdollista hakea muutosta. Lisäksi pooliin ottamiseen liittyvän tunnustamisen yhteydessä otetaan huomioon työvoiman tarve, mikä rajoittaa vapaata pääsyä työmarkkinoille: hallintotoimikunta, jossa ammattijärjestöillä on veto-oikeus, voi pitää työmarkkinoilla olevien työntekijöiden määrän kiinteänä ja siten torjua ulkopuoliset työntekijät.
- 8 *Toinen rajoitus:* Riidanalainen päätös luo kantajien mukaan kaksi uutta yksinoikeutta. Ensiksikin sen, sopiiko työntekijä terveytensä puolesta satamatyöhön, arvioi ulkoinen työsuojeluelin, jolla on yksinomainen toimivalta ja johon hyväksytyt työnantajajärjestöt kuuluvat, ja toiseksi satamatyöntekijäehdokkaan on selviydyttävä psykologisista testeistä, jotka

järjestää saman hyväksytyin työnantajajärjestön osoittama elin. Tämä uusi kaksoismonopoli lujittaa kantajien mukaan paikallisten työnantajajärjestöjen jo olemassa olevaa monopolia. Työmarkkinoiden vapauttaminen on tämän johdosta täysin kuvitteellista.

- 9 *Kolmas rajoitus:* Satamatyömarkkinoille pääsyn vapauttaminen pooliin kuulumattomien eli työnantajien suoraan palkkaamien työntekijöiden osalta on puhtaasti teoreettista, koska näiden pooliin kuulumattomien työntekijöiden tunnustamisen kesto rajoittuu heidän työsopimuksensa keston. Siinä tapauksessa, että kyseinen työntekijä haluaa uudelleen ryhtyä satamantyöntekijäksi saman tai muun työnantajan palvelukseen, hänen on käytävä koko tunnustamismenettely uudelleen läpi. Sekä satamatyöntekijöille, jotka otetaan aluksi (tai toistuvasti) lyhytaikaiseen työsuhteeseen (esim. päivä- tai viikkosopimuksin), että asianomaisille työnantajille tällainen rajoitus on epärealistinen ja haitallinen, tarpeeton ja suhteeton. Työhönotto poolin ulkopuolelta tehdään hankalaksi, ja riidanalaisella päätöksellä pyritään torjumaan työmarkkinoiden todellinen avaaminen.
- 10 *Neljäs rajoitus:* Kantajat vastustavat riidanalaisessa päätöksessä säädettyä tarpeetonta, perustelematonta ja suhteettoman pitkää – 1.7.2020 saakka kestävä – siirtymäaikaa.
- 11 *Viides rajoitus:* Kaikkien jo toimivien satamatyöntekijöiden tunnustaminen pooliin otetuiksi satamatyöntekijöiksi ilman eri toimenpiteitä heikentää työnantajien mahdollisuutta palkata (kokeneita) satamatyöntekijöitä suoraan.
- 12 *Kuudes rajoitus:* Kantajien mukaan käyttöön otetaan uusia rajoituksia, joilla rajoitetaan työnantajien ja työntekijöiden oikeutta tehdä ja teettää työtä toisella satama-alueella kuin sillä, jolla kyseinen työntekijä on tunnustettu. Sen kaltaisia rajoituksia ei ole Euroopan unionissa missään muualla.
- 13 *Seitsemäs rajoitus:* Logistiikkatehtäviä suorittavien työntekijöiden työhönotolle asetetaan tarpeettomia uusia esteitä. Kyseisillä työntekijöillä on oltava turvallisuustodistus. Täksi valittiin niin sanottu Alfapass-kortti, joka otettiin käyttöön terrorismintorjunnan puitteissa ja jonka soveltamisalaa laajennettiin ilman minkäänlaisia perusteluja ja täysin Euroopan unionin muusta käytännöstä poiketen satama-alueille sijoittautuneisiin logistiikkayrityksiin. Alfapass bvba -yrityksessä määräysvalta on monopoliasemassa olevalla Antwerpenin satamatyönantajien järjestöllä Cepalla ja Alfaportilla, Antwerpenin satama-alan yksityissektorin järjestöllä, mikä vahvistaa asianomaisen työnantajajärjestön monopoliasemaa entisestään. Alfapass-kortista aiheutuu lisäksi huomattavia lisäkuluja työnantajalle.
- 14 Luetellut rajoitukset ylittävät sen, mikä on tarpeen tavoiteltujen yleistä etua palvelevien päämäärien saavuttamiseksi eikä kyseisiä rajoituksia voida pitää perusteltuina. Yleisen edun mukaiset pakottavat syyt, joihin vastapuoli vetoaa, eivät ole vakuuttavia.

- 15 Kantajat väittävät, että riidanalaisella päätöksellä rikotaan myös SEUT 106 artiklan 1 kohtaa, koska siinä määrätään sijoittautumisvapautta loukkaavista toimenpiteistä, joilla työnantajajärjestöille, ulkoisille työsuojeluelimille, joihin nämä kuuluvat, ja psykologiset testit järjestäville työnantajajärjestöjen osoittamille elimille annetaan yksinoikeuksia.
- 16 Kantajien mukaan edellä mainituilla rajoituksilla rikotaan myös SEUT 101 ja 102 artiklaa luettuina yhdessä SEUT 106 artiklan 1 kohdan kanssa. Riidanalaisella päätöksellä nimittäin vahvistetaan ja järjestetään paikallisten työnantajajärjestöjen yksinoikeudet ja valvontaoikeudet uudelleen ja lujitetaan niitä, niin että kyseiset järjestöt valvovat jatkossakin työmarkkinoille pääsyä suoraan ja välillisesti. Kyseisten työnantajajärjestöjen jäsenillä on sitä paitsi satama-alueen rahdinkäsittelypalvelujen tarjontaa koskeva kollektiivinen monopoli. Sen kaltainen kilpailua rajoittava, ellei peräti kilpailun poistava rakenne häiritsee tavanomaista kilpailua huomattavasti ja tekee sen jopa mahdottomaksi.
- 17 Siitä, että Euroopan komissio poliittisista syistä päätti jäsenyysvelvoitteiden noudattamatta jättämistä koskevan menettelyn pidättäen oikeuden seurantaan, ei voida kantajien mukaan päätellä, että riidanalainen päätös ja sillä muutettu satamatyötä koskeva säännöstö olisi sopusoinnussa unionin oikeuden kanssa.
- 18 Vastaaja kiistää, että riidanalaisella päätöksellä rajoitettaisiin sijoittautumisvapautta tai muita vapauksia, ja väittää, ettei komission antamasta virallisesta huomautuksesta eikä kantajien mainitsemasta unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmene riittävästi, että kyse olisi minkäänlaisesta rikkomisesta. Vastaaja väittää, että komissio ei päättänyt jäsenyysvelvoitteiden noudattamatta jättämistä koskevaa menettelyä poliittisista syistä vaan koska sen ilmaisemiin epäkohtiin oli puututtu.
- 19 Kantajat eivät ole osoittaneet, että riidanalaiseen päätökseen sisältyisi suoraa tai välillistä syrjintää, joka voisi loukata perussopimuksen määräyksiä, sillä tätä päätöstä sovelletaan kaikkiin yrityksiin niiden sijaintipaikasta riippumatta. Muiden jäsenvaltioiden yrityksiä ei aseteta oikeudellisesti tai tosiasiallisesti kansallisia yrityksiä epäedullisempaan asemaan. Siinäkin tapauksessa, että riidanalainen päätös olisi suoraan tai välillisesti syrjivä, kantajien on osoitettava konkreettisesti, mitä haittaa niille on koitunut niiden perustaessa yritystään tai harjoittaessa yritystoimintaansa.
- 20 Vastaaja väittää lisäksi, että vaikka kyse olisi rajoituksista (minkä se kiistää), satamatyön sääntely, josta riidanalainen päätös on osa, on välttämätön ja oikeasuhteinen sääntely, joka on perusteltua erityisesti koska se samanaikaisesti 1) takaa satamatyöntekijöille paremman toimeentulon, 2) mahdollistaa riittävän joustavuuden, kun kyseisiä satamatyöntekijöitä voidaan työllistää tavalla, jolla huomioidaan työn tarjonnan jatkuvasti vaihteleva luonne, ja 3) varmistaa satamatyön laadun ja satamatyöntekijöiden turvallisuuden.

- 21 Väitetyn kilpailusääntöjen rikkomisen osalta vastaaja toteaa, että kantajat ovat esittäneet tosiseikat ja työnantajajärjestöjen aseman virheellisesti, että nykyinen järjestelmä on nimenomaan entistä joustavampi ja että komissio ei esittänyt mitään huomautuksia, jotka olisivat koskeneet SEUT 101 ja SEUT 102 artiklaa luettuina yhdessä SEUT 106 artiklan 1 kohdan kanssa. Kantajat eivät myöskään esitä mitään näyttöä kilpailusääntöjen rikkomisesta ja ne johtavat eräitä mainitsemiaan työnantajajärjestöjen oikeuksia muusta lainsäädännöstä kuin riidanalaisesta päätöksestä.

Tiivistelmä ennakkoratkaisupyyntöjen perusteista

- 22 Pääasian vastaaja on väittänyt, että kyseessä on täysin jäsenvaltion sisäinen tilanne, johon ei sovelleta EUT-sopimusta. Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin katsoo kuitenkin kantajien tavoin, että esillä olevassa asiassa on useita rajat ylittäviä näkökohtia eikä kyse siten ole täysin jäsenvaltion sisäisestä tilanteesta.
- 23 EUT-sopimukseen sisältyvien perusvapauksien tulkinta on esillä olevassa tapauksessa tärkeää, koska ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen on arvioitava sellaisen päätöksen laillisuus, jolla säännellään satamatyötä ja asetetaan sille tiettyjä rajoituksia ja jota sovelletaan kansalaisuudesta riippumatta kaikkiin työntekijöihin ja työnantajiin, jotka tekevät tai teettävät satamatyötä.
- 24 Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin toteaa, että vapaata liikkuvuutta koskevat EUT-sopimuksen artiklat ovat unionin perustavanlaatuisia sääntöjä ja että kaikenlainen näiden vapauksien rajoittaminen, oli se miten vähäistä hyvänsä, on kiellettyä. Toimenpiteet, jotka voivat haitata EUT-sopimuksessa taattujen perusoikeuksien käyttöä tai tehdä sen vähemmän houkuttelevaksi, voivat kuitenkin olla sallittuja, jos niillä pyritään yleisen edun mukaiseen päämäärään, niillä voidaan taata tavoitellun päämäärän toteutuminen eikä niillä ylitetä sitä, mikä on tarpeen kyseisen päämäärän saavuttamiseksi.
- 25 Ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen mukaan on ensin tutkittava, ovatko rajoitukset, jotka koskevat tunnustettujen satamatyöntekijöiden rekrytointia poolin sisältä ja sen ulkopuolelta, sekä hallintotoimikunnan päätöksentekotapa sopusoinnussa EUT-sopimuksessa taattujen vapaata liikkuvuutta koskevien määräysten kanssa. Kantajien esiin tuoman muutoksenhakumenettelyn puuttumisen osalta ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin toteaa kuitenkin, että satamatyöntekijän tunnustamista koskeva hallintotoimikunnan myönteinen tai kielteinen päätös voidaan Belgian oikeuden mukaan (oikeudenkäyntimenettelystä annetun lain 583 §) riitauttaa tuomioistuimessa.
- 26 Seuraavaksi herää kysymys, voidaanko pitää oikeasuhteisena, että vain ulkopuolinen työsuojeluelin, jossa paikallinen työnantajajärjestö on edustettuna, voi todistaa satamatyöntekijäehdokkaan terveydeltään sopivaksi satamatyöhön. Sama kysymys herää psykologisten testien osalta, missä yhteydessä ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin huomauttaa, että myös ulkomaalaisen

- työntekijän on osoitettava täyttävänsä vastaavat satamatyötä koskevat edellytykset. Ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen mukaan sama kysymys herää myös suoritettavan ammattitaitoa koskevan kokeen osalta. Tuomioistuin epäilee myös, onko työsopimusta koskeva vaatimus asianmukainen, kun otetaan huomioon lainsäätäjän tavoittelema päämäärä, satamatyön turvallisuuden takaaminen.
- 27 Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin pohtii lisäksi sitä, ovatko tunnustamisen voimassaoloaika ja siirtymäjärjestely sopusoinnussa unionin oikeuden kanssa.
 - 28 Riidanalaiseen päätökseen sisältyy konkreettinen siirtymätoimenpide, jonka mukaan työsopimus on ensin tehtävä toistaiseksi voimassa olevaksi, 1.7.2017 lähtien vähintään kahdeksi vuodeksi, 1.7.2018 lähtien vähintään vuodeksi ja 1.7.2019 lähtien vähintään kuudeksi kuukaudeksi. Vasta 1.7.2020 lähtien kesto voidaan määrätä vapaasti.
 - 29 Työntekijä on tunnustettu satamatyöntekijä niin kauan kuin hänellä on työsopimus, ja aina kun hän saa työsopimuksen, hän voi hakea tunnustamista, mikä tarkoittaa myös sitä, että hänen on aina, työsopimuksen päättymisen syystä riippumatta (esimerkiksi myös lyhytaikaisten sopimusten tapauksessa), käytävä tunnustamismenettely läpi. Riidanalaisen päätöksen tavoitteen, satamatyöntekijän turvallisuuden takaamisen, valossa herää ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen mukaan kysymys sääntelyn sopivuudesta ja oikeasuhteisuudesta yleisen edun mukaista pakottavaa syytä koskevan tavoitteen valossa.
 - 30 Jos tunnustetun satamatyöntekijän työoikeudellinen asema on vähemmän houkutteleva kuin pooliin otetun satamatyöntekijän, tämä voi ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen mukaan johtaa siihen, että poolin ulkopuolella tehtävän satamatyön houkuttelevuus ja senkaltaisten satamatyöntekijöiden saatavuus rajoittuvat, mikä synnyttäisi vapaan liikkuvuuden rajoituksen, joka ei ole perusteltu.
 - 31 Lisäksi ulkomaalaisen työntekijän mahdollisuutta osallistua pooliin ei saa tehdä vaikeammaksi kuin belgialaisen työntekijän. Tässä valossa ja kun huomioon otetaan ”työvoiman tarvetta” koskeva vaatimus pooliin ottamisen yhteydessä – mitä sovelletaan sekä kotimaisiin että ulkomaalaisiin työntekijöihin – herää kysymys, onko sääntely kokonaisuudessaan yhteensopiva vapaan liikkuvuuden kanssa ja eikö sillä ylitetä sitä, mikä on tarpeen tavoitellun turvallisuutta koskevan päämäärän saavuttamiseksi.
 - 32 Ilman eri toimenpiteitä tapahtuva kaikkien jo toimivien satamatyöntekijöiden tunnustaminen ”pooliin otetuiksi satamatyöntekijöiksi” tarkoittaa lisäksi sitä, että työnantajat eivät voi sitouttaa hyviä työntekijöitä tekemällä heidän kanssaan suoraan pysyvän työsopimuksen ja tarjoamalla heille yleisen työoikeuden mukaisen työsuhdevarmuuden. Ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen mukaan herää jälleen kysymys, onko senkaltainen toimenpide sopiva ja oikeasuhteinen tavoiteltuun päämäärään nähden ja siten yhteensopiva

perustavanlaatuisen sijoittautumisvapauden ja työntekijöiden vapaan liikkuvuuden kanssa.

- 33 Herää myös kysymys, onko velvollisuus määrätä yleisellä työehtosopimuksella ehdot ja menettelysäännöt, joita soveltaen satamatyöntekijä voidaan ottaa työhön ”toisella satama-alueella kuin sillä, jossa hänet tunnustettiin” kohtuullinen ja oikeasuhteinen toimenpide (vastaajan kanta) vai onko niin, että ”työturvallisuuden kannalta ei voida perustellusti katsoa, miksi liikkuvuutta eri satama-alueiden välillä tulisi rajoittaa tai sille tulisi asettaa lisäehtoja” (kantajien kanta).
- 34 Lopuksi esiin nousee vielä kysymys turvallisuustodistuksen välttämättömyydestä logistiikkatyöntekijöiden tapauksessa ja kysymys, edistääkö tämä toimenpide yleistä ja siten myös kyseisten työntekijöiden turvallisuutta. Sinänsä toimenpide ei ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen mukaan riko säännöksiä kantajien väittämällä tavalla. Herää kuitenkin kysymys, onko toimenpide – tulkittuna siten, että sen mukaan edellä mainittua turvallisuustodistusta on haettava jokaisen työsopimuksen yhteydessä uudelleen, mikä kiistämättä synnyttää hallinnollisen rasitteen, joka on (peräkkäisten) lyhytaikaisten kuukausi-, viikko- tai päiväsovimusten tapauksessa jopa joka kerta toistettava – oikeasuhteinen sijoittautumisvapauden ja työntekijöiden vapaan liikkuvuuden valossa. Kattavuuden vuoksi ennakkoratkaisupyyntöpäätöksessä huomautetaan vielä, että Belgian oikeuden mukaan vuokratyöntekijöiden työsopimuksia ei tehdä kolmantena osapuolena olevan käyttäjän kanssa vaan työvoiman vuokrausyrityksen kanssa.