

**Predmet C-407/19****Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku sastavljen na temelju članka 98.  
stavka 1. Poslovnika Suda****Datum podnošenja:**

24. svibnja 2019.

**Sud koji je uputio zahtjev:**

Raad van State (Belgija)

**Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:**

16. svibnja 2019.

**Tužitelji:**

Katoen Natie Bulk Terminals NV

General Services Antwerp NV

**Tuženik:**

Belgische Staat

**Predmet glavnog postupka**

Tužba u glavnom postupku usmjerena je na poništenje Kraljevskog dekreta od 10. srpnja 2016. o izmjeni Kraljevskog dekreta od 5. srpnja 2004. o priznavanju lučkih radnika u lučkim područjima koja spadaju u područje primjene Zakona od 8. lipnja 1972. o radu u lukama (Belgijski službeni list od 13. srpnja 2016.).

**Predmet i pravna osnova zahtjeva za prethodnu odluku**

Zahtjev na temelju članka 267. UFEU-a

U sedam prethodnih pitanja u bitnome je riječ o tome je li belgijsko zakonodavstvo o priznavanju lučkih radnika, koje je 2016. godine uslijed opomene Komisije usklađeno s pobijanim dekretom, u skladu s odredbama o slobodnom kretanju (članci 34., 35., 45., 49., 56. UFEU-a) i tržišnom natjecanju (članci 101., 102. i 106. UFEU-a).

## Prethodna pitanja

1. Treba li članke 49., 56., 45., 34., 35., 101. ili 102. UFEU-a, prema potrebi u vezi s člankom 106. stavkom 1. UFEU-a, tumačiti na način da im se protivi pravilo iz članka 1. Kraljevskog dekreta od 5. srpnja 2004. „o priznavanju lučkih radnika u lučkim područjima koja spadaju u područje primjene Zakona od 8. lipnja 1972. o radu u lukama” u vezi s člankom 2. tog dekreta, točnije pravilo prema kojem se lučki radnici u smislu članka 1. stavka 1. podstavka 1. spomenutog dekreta ili uključuju ili ne uključuju u interesno udruženje (*pool*) lučkih radnika, pri čemu se u obzir uzima potreba za radnom snagom, ako ih prizna zajednička administrativna komisija, koja se sastoji od članova koje su imenovale organizacije poslodavaca zastupljene u određenom zajedničkom pododboru, s jedne strane, i u njoj zastupljenih organizacija radnika, s druge strane, ako se istodobno u obzir uzme činjenica da za tu administrativnu komisiju nije predviđen nikakav rok za donošenje odluke i da protiv njezine odluke o priznavanju postoji samo sudski pravni lijek?

2. Treba li članke 49., 56., 45., 34., 35., 101. ili 102. UFEU-a, prema potrebi u vezi s člankom 106. stavkom 1. UFEU-a, tumačiti na način da im se protivi pravilo uvedeno člankom 4. stavkom 1. točkama 2., 3., 6. i 8. Kraljevskog dekreta od 5. srpnja 2004. u verziji članka 4. točaka 2., 3., 4. odnosno 6. pobijanog Kraljevskog dekreta od 10. srpnja 2016., točnije pravilo prema kojem se za priznavanje svojstva lučkog radnika zahtijeva da je radnik a) proglašen sposobnim od strane vanjske službe za prevenciju i zaštitu zdravlja na radnom mjestu, kojoj u skladu s člankom 3. *bis* Zakona od 8. lipnja 1972. „o radu u lukama” imenovana organizacija poslodavaca pripada u svojstvu ovlaštene osobe b) uspješno prošao psihološka testiranja koje je provelo tijelo koje je u tu svrhu u svojstvu ovlaštene osobe imenovala priznata organizacija poslodavaca u skladu s istim člankom 3. *bis* Zakona od 8. lipnja 1972. c) tri tjedna pohađao pripremne tečajeve koji se odnose na sigurnost na radu i stjecanje stručne osposobljenosti te je položio završni ispit, kao i d) već ima ugovor o radu, kada je riječ o lučkom radniku koji se ne uključuje u interesno udruženje (*pool*), pri čemu inozemni lučki radnici u vezi s člankom 4. stavkom 3. Kraljevskog dekreta od 5. srpnja 2004. moraju moći dokazati da u drugoj državi članici ispunjavaju slične uvjete kako se u svrhu pobijanog pravila više ne bi podvrgavali tim uvjetima?

3. Treba li članke 49., 56., 45., 34., 35., 101. ili 102. UFEU-a, prema potrebi u vezi s člankom 106. stavkom 1. UFEU-a, tumačiti na način da im se protivi pravilo uvedeno člankom 2. stavkom 3. Kraljevskog dekreta od 5. srpnja 2004. u verziji članka 2. pobijanog Kraljevskog dekreta od 10. srpnja 2016., točnije pravilo prema kojem se trajanje priznavanja lučkih radnika koji se ne uključuju u interesno udruženje (*pool*) te ih stoga poslodavac u skladu sa Zakonom od 3. srpnja 1978. „o ugovorima o radu” izravno zapošljava putem ugovora o radu ograničava na trajanje tog ugovora o radu, tako da se svaki put mora pokrenuti novi postupak priznavanja?

4. Treba li članke 49., 56., 45., 34., 35., 101. ili 102. UFEU-a, prema potrebi u vezi s člankom 106. stavkom 1. UFEU-a, tumačiti na način da im se protivno pravilo uvedeno člankom 13/1 Kraljevskog dekreta od 5. srpnja 2004. u verziji članka 17. Kraljevskog dekreta od 10. srpnja 2016., točnije prijelazna mjera prema kojoj se ugovor o radu o kojem je riječ u trećem prethodnom pitanju najprije mora sklopiti na neodređeno vrijeme, od 1. srpnja 2017. na najmanje dvije godine, od 1. srpnja 2018. na najmanje godinu dana, od 1. srpnja 2019. na najmanje šest mjeseci i od 1. srpnja 2020. na razdoblje koje se slobodno može odrediti?

5. Treba li članke 49., 56., 45., 34., 35., 101. ili 102. UFEU-a, prema potrebi u vezi s člankom 106. stavkom 1. UFEU-a, tumačiti na način da im se protivno pravilo iz članka 15/1 Kraljevskog dekreta od 5. srpnja 2004. u verziji članka 18. Kraljevskog dekreta od 10. srpnja 2016., točnije (prijelazna) mjera prema kojoj se prijašnjim zakonodavstvom priznati lučki radnici automatski priznaju kao lučki radnici interesnog udruženja (*pool*), čime se ograničava mogućnost poslodavca da te lučke radnike izravno zaposli (putem ugovora o radu na neodređeno vrijeme) i poslodavci se sprječavaju u tome da dobru radnu snagu vežu za sebe na način da s njima izravno sklope ugovor na neodređeno vrijeme te im nude sigurnost zaposlenja prema pravilima općeg radnog prava?

6. Treba li članke 49., 56., 45., 34., 35., 101. ili 102. UFEU-a, prema potrebi u vezi s člankom 106. stavkom 1. UFEU-a, tumačiti na način da im se protivno pravilo uvedeno člankom 4. stavkom 2. Kraljevskog dekreta od 5. srpnja 2004. u verziji članka 4. točke 7. Kraljevskog dekreta od 10. srpnja 2016., točnije pravilo prema kojem kolektivni ugovor utvrđuje uvjete i pravila pod kojima lučki radnik može biti zaposlen na nekom drugom lučkom području od onog u kojem je priznat, čime se ograničava mobilnost radnika među lučkim područjima, a da sam zakonodavac ne objašnjava koji to mogu biti uvjeti i pravila?

7. Treba li članke 49., 56., 45., 34., 35., 101. ili 102. UFEU-a, prema potrebi u vezi s člankom 106. stavkom 1. UFEU-a, tumačiti na način da im se protivno pravilo uvedeno člankom 1. stavkom 3. Kraljevskog dekreta od 5. srpnja 2004. u verziji članka 1. točke 2. Kraljevskog dekreta od 10. srpnja 2016., točnije pravilo prema kojem (logistički) radnici koji u smislu članka 1. Kraljevske uredbe od 12. siječnja 1973. „o osnivanju paritetnog odbora za poslovanje luke kao i za određivanje njegova naziva i njegovih nadležnosti” rade na mjestima na kojima se roba u svrhu njezine daljnje distribucije ili otpreme modificira, što neizravno dovodi do dokazane dodane vrijednosti, moraju imati potvrdu o sigurnosti, pri čemu se ta potvrda o sigurnosti smatra priznavanjem u smislu Zakona od 8. lipnja 1972. „o radu u lukama”, uzimajući u obzir činjenicu da je traži poslodavac koji je s radnikom sklopio ugovor o obavljanju odgovarajućih djelatnosti, da njezino izdavanje slijedi uz predočenje ugovora o radu i osobne iskaznice te su pravila postupka koji se mora poštovati propisana kolektivnim ugovorom, a da zakonodavac u tom pogledu ništa ne pojašnjava?

Navedene odredbe prava Unije

Članci 34., 35., 45., 49., 56., 101., 102. i 106. UFEU-a

Navedena nacionalna pravila

Članak 23. Ustava

Članak 583. Zakonika o sudovima

Članci II.3 i II.4 Trgovačkog zakonika

Kraljevski dekret od 10. srpnja 2016. o izmjeni Kraljevskog dekreta od 5. srpnja 2004. o priznavanju lučkih radnika na lučkim područjima koja spadaju u područje primjene Zakona od 8. lipnja 1972. o radu u lukama (pobijani dekret u glavnom postupku)

Zakon od 5. prosinca 1968. o kolektivnom ugovoru o i zajedničkim komisijama

Zakon od 8. lipnja 1972. o radu u lukama

Kratak prikaz činjenica i postupka

Pobijanim dekretom mijenja se Kraljevski dekret od 5. srpnja 2004. o priznavanju lučkih radnika na lučkim područjima koja spadaju u područje primjene Zakona od 8. lipnja 1972. o radu u lukama.

Do tih je izmjena došlo zbog opomene Europske komisije od 28. ožujka 2014.

Prema odluci kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku, Komisija je smatrala da se pravilom o radu u lukama krši članak 49. UFEU-a. Komisija je u bitnome iznijela da belgijsko pravilo o zapošljavanju lučkih radnika sprječava inozemna poduzeća da u Belgiji osnivaju poslovne jedinice jer ne mogu sami odabrati osoblje nego čak i za logističke poslove moraju angažirati priznate lučke radnike. Osim toga, prema njihovom se mišljenju ti lučki radnici zemljopisno gledano mogu angažirati samo ograničeno. Prema odluci kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku Komisija je Belgische Staat (Belgijska država) 17. svibnja 2017. priopćila da je postupak zbog povrede prava EU-a obustavljen.

Glavna argumentacija stranaka glavnog postupka

Sud koji je uputio zahtjev odbio je niz pukih nacionalnopravnih tužbenih razloga.

Tužitelji u glavnom postupku ističu da se pobijanim dekretom krše europske temeljne slobode na području slobodnog kretanja kao i pravila tržišnog natjecanja, i to tumačeno u vezi s člankom 106. stavkom 1. UFEU-a.

Tužitelji konkretno navode da se čini da se zbog opomene Europske komisije od 28. ožujka 2014. usvojenim pobijanim dekretom željela postići liberalizacija

tržišta rada, no, u bitnome se sedam nepotrebnih i nerazmjernih ograničenja čvrsto utvrdilo ili dodalo postojećem zakonodavstvu o radu u lukama.

*Prvo ograničenje:* zahtjev da administrativna komisija koja se sastoji od organizacija poslodavaca i organizacija radnika prizna sve lučke radnike koji ne rade u logistici. Prema navodima tužitelja, na strani poslodavaca sudjeluju samo priznata lokalna udruženja poslodavaca, a na strani radnika isto tako samo već postojeći predstavnici („*closed shop*”). Taj zahtjev stoga dovodi do toga da monopolisti umjetno uskraćuju pristup tržištu rada. Isto tako nedostaju i elementarna postupovna jamstva jer, primjerice, nisu predviđeni ni rok u kojem ta komisija mora donijeti odluku ni mogućnost podnošenja pravnog lijeka. Osim toga, tužitelji navode da se pri priznavanju u svrhu uključivanja u interesno udruženje (*pool*) u obzir uzima potreba za radnom snagom, pa se time sprječava slobodan pristup tržištu rada: administrativna komisija, u kojoj stručne organizacije imaju pravo veta, možda i dalje ograničava tržište rada na određen broj radnika i time isključuje „*outsajdere*”.

*Drugo ograničenje:* pobijanim dekretom uvedena su dva nova isključiva prava. Kao prvo, sposobnost za rad u luci mora ispitati (isključivo nadležna) vanjska služba za prevenciju i zaštitu zdravlja na radnom mjestu, kojoj priznata organizacija poslodavaca pripada, a kao drugo, kandidat/lučki radnik mora uspješno proći psihološka testiranja koja provodi tijelo koje je u tu svrhu imenovala ista ta priznata organizacija radnika. Taj novi dvostruki monopol prema mišljenju tužitelja osnažuje već postojeći monopol lokalnih udruženja poslodavaca. Liberalizacija tržišta rada stoga je potpuno iluzorna.

*Treće ograničenje:* liberalizacija pristupa lučkom tržištu rada za radnike koji ne pripadaju interesnom udruženju (*pool*), odnosno radnike koji su s poslodavcem izravno sklopili ugovor o radu, prema mišljenju tužitelja čisto je teoretska jer je trajanje priznavanja svojstva tih radnika koji ne pripadaju interesnom udruženju (*pool*) ograničeno na vrijeme trajanja njihova ugovora o radu. Želi li dotični radnik opet raditi kao lučki radnik kod istog ili nekog drugog poslodavca, on mora, navode tužitelji, ponovno proći čitav postupak priznavanja. Kako za lučke radnike koji su prvotno (ili opetovano) bili zaposleni na kratko razdoblje (primjerice u okviru dnevnih ili tjednih ugovora), tako je i za dotičnog poslodavca, odnosno dotične poslodavce, takvo ograničenje nerealno i prohibitivno, nepotrebno i neproporcionalno. Zapošljavanje izvan interesnog udruženja (*pool*), učinilo se neprivlačnim, a s pobijanim se dekretom želi spriječiti prava liberalizacija tržišta rada, smatraju tužitelji.

*Četvrto ograničenje:* prijelazno pravilo predviđeno pobijanim dekretom, do 1. srpnja 2020., nepotrebno je, neutemeljeno i prekomjerno dugo, smatraju tužitelji.

*Peto ograničenje:* priznavanje svih postojećih lučkih radnika u svojstvu lučkih radnika koji pripadaju interesnom udruženju (*pool*) prema mišljenju tužitelja narušava mogućnost poslodavca da izravno zaposli (iskusne) lučke radnike.



*Šesto ograničenje:* uvedena su nepotrebna nova ograničenja prava poslodavaca da nalože obavljanje posla, odnosno njihovih zaposlenika da obavljaju posao u nekom drugom lučkom području od onog u kojem je određen radnik priznat u svojstvu lučkog radnika. Takva ograničenja prema mišljenju tužitelja ne postoje nigdje drugdje u Europskoj uniji.

*Sedmo ograničenje:* uvedene su nepotrebne nove prepreke za zapošljavanje radnika koji obavljaju logističke poslove. Ti radnici moraju imati potvrdu o sigurnosti. Pritom se odlučilo, navode tužitelji, za takozvanu karticu *Alfapass*, koja je uvedena u kontekstu borbe protiv terorizma te je sada bez ikakvog obrazloženja i snažno odstupajući od toga što je drugdje u Europskoj uniji uobičajeno, proširena na logistička poduzeća koja svoj poslovni nastan imaju na lučkom području. Poduzeće *Alfapass* bvba nalazi se pod kontrolom monopolističkog antverpenskog udruženja lučkih poslodavaca *Cepa* i privatne antverpenske sektorske lučke zajednice *Alfaport*, što još jednom osnažuje monopolistički položaj dotičnog udruženja poslodavaca. Osim toga, navode tužitelji, *Alfapass* dovodi do znatnih dodatnih troškova za poslodavce.

Nabrojana ograničenja prelaze ono što je potrebno za ostvarenje ciljeva koji se nastoje postići u općem interesu i ne mogu se opravdati. Važni razlozi u općem interesu koje tuženik navodi, prema mišljenju tužitelja nisu uvjerljivi.

Pobijanim dekretom krši se, osim toga, istodobno i članak 106. stavak 1. UFEU-a jer se njime, u kontekstu udruženja poslodavaca koji su priključeni vanjskim službama za prevenciju i zaštitu zdravlja na radnom mjestu i tijela koja su oni imenovali i povjerali im provedbu psiholoških testiranja, a kojima je svima priznato isključivo pravo, propisuju mjere koje su dovele do povrede slobode poslovnog nastana.

Prethodno navedena ograničenja sadržavala su i povredu članka 101. i 102. UFEU-a u vezi s člankom 106. stavkom 1. UFEU-a. Pobijanim su dekretom, naime, čvrsto utvrđuju isključiva prava i ovlaštenja nadzora lokalnih organizacija poslodavaca, koje su time i nadalje izravno i neizravno kontrolirale pristup tržištu rada, te se ta prava noveliraju i osnažuju. Osim toga, članovi tih organizacija poslodavaca imaju kolektivni monopol za ponudu logističkih usluga u lučkim područjima. Takva struktura koja tržišno natjecanje ograničava, pa čak možda i isključuje, narušava uobičajeno tržišno natjecanje u znatnoj mjeri, odnosno čini ga nemogućim.

Tužitelji smatraju da se iz činjenice da je Europska komisija naposljetku iz političkih razloga, uz pridržaj monitoringa, obustavila postupak zbog povrede prava ne može izvesti zaključak da je pobijani dekret i time izmijenjeno pravilo o radu u lukama u skladu s pravom Europske unije.

Tuženik poriče da se pobijanim dekretom krši sloboda poslovnog nastana ili druge slobode i ističe kako ni opomena Komisije ni sudska praksa Suda EU-a koju su tužitelji naveli nisu dostatan dokaz za postojanje povrede. Komisija, navodi

tuženik, nije obustavila postupak zbog povrede prava iz političkih razloga, nego zato što su dvojbe koje je Komisija izrazila uklonjene.

Tuženik smatra da tužitelji nisu dokazali da pobijani dekret sadržava izravnu ili neizravnu diskriminaciju koja može bitno krši odredbe ugovora prava EU-a, jer su tim pravilima podvrgnuta sva društva neovisno o mjestu svojeg sjedišta. Društva iz drugih država članica ni pravno ni stvarno nisu stavljena u lošiji položaj u odnosu na nacionalna društva. Čak i ako bi pobijani dekret već bio izravno ili neizravno diskriminatoran, tužitelji bi morali konkretno dokazati koju su štetu prilikom osnivanja ili rada svojeg poduzeća navodno pretrpjeli.

Osim toga, ako bi postojala ograničenja (što tuženik poriče), pravilo o radu u lukama, u koje spada pobijani dekret, prema mišljenju tuženika potrebno je i proporcionalno pravilo, koje je, među ostalim, opravdano i zato što istodobno 1) jamči lučkim radnicima povećanu egzistencijalnu sigurnost, 2) predviđa dostatnu fleksibilnost jer se ti lučki radnici angažiraju, odnosno mogu se angažirati na način koji u obzir uzima konstantno promjenjiv karakter ponude poslova, i 3) osigurava kvalitetu rada u luci i sigurnost lučkih radnika.

U odnosu na navedene povrede pravila tržišnog natjecanja tuženik navodi da su tužitelji pogrešno prikazali činjenično stanje i položaj organizacija poslodavaca s obzirom na to da je današnji sustav upravo fleksibilniji od prethodnog te da Komisija u pogledu članaka 101. i 102. UFEU-a u vezi s člankom 106. stavkom 1. UFEU-a nije podnijela nikakav prigovor. Osim toga, tužitelji nisu dokazali povredu pravila tržišnog natjecanja; niti prava i ovlaštenja organizacija poslodavaca koje tužitelji navode proizlaze iz drugih propisa, a ne iz pobijanog dekreta.

Kratki prikaz obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku

Tuženik u glavnom postupku istaknuo je kako je riječ o pukom unutarnjem pitanju, zbog čega se ne primjenjuje UFEU. Međutim, sud koji je uputio zahtjev, u skladu sa stajalištem tužitelja, smatra da u ovom predmetu postoji više prekograničnih aspekata pa da stoga nije riječ samo o unutarnjem pitanju.

Tumačenje temeljnih sloboda utvrđenih UFEU-om u ovom je slučaju važno jer je potrebno ispitati zakonitost dekreta koji uređuje rad u lukama i podvrgava ga određenim ograničenjima te se bez obzira na državljanstvo primjenjuje na sve radnike i poslodavce koji su na nekom lučkom području obavljali lučke poslove, odnosno nalagali njihovo obavljanje.

U slučaju članaka iz Ugovora koji se odnose na slobodu kretanja riječ je o temeljnim pravilima Unije, zbog čega je zabranjena svaka, pa i najmanja prepreka za te slobode. Stoga mjere koje su prikladne za sprječavanje ostvarivanja temeljnih sloboda zajamčenih UFEU-om ili za to da ih se učini manje privlačnima, ne mogu biti dopuštene čak ni ako se njima želi ostvariti cilj u općem interesu, ako su prikladne osigurati postizanje tog cilja i ako ne prelaze ono što je za ostvarenje tog cilja nužno.

Prema shvaćanju suda koji je uputio zahtjev, prvo treba ispitati jesu li ograničenja koja se odnose na regrutiranje priznatih lučkih radnika unutar ili izvan interesnog udruženja (*pool*) kao i način na koji administrativna komisija donosi odluke u skladu s odredbama o slobodi kretanja na način zajamčen UFEU-om. U odnosu na navod tužitelja o nepostojanju postupka podnošenja pravnog lijeka, sud koji je uputio zahtjev ipak ističe da se pozitivna ili negativna odluka o priznavanju svojstva lučkog radnika od strane administrativne komisije prema belgijskom pravu (članak 583. stavak 4. Zakonika o sudovima) itekako može izravno pobijati u žalbenom postupku pred sudom.

Nadalje, postavlja se pitanje može li se smatrati proporcionalnom činjenica da samo vanjska služba za prevenciju i zaštitu zdravlja na radnom mjestu, u kojoj sudjeluju lokalne organizacije poslodavaca, može odlučivati o tome je li neki kandidat/lučki radnik sposoban obavljati rad u luci. Isto se pitanje postavlja i u pogledu psiholoških testiranja, pri čemu sud koji je uputio zahtjev upućuje na to da i inozemni radnici moraju dokazati da ispunjavaju slične uvjete na području rada u luci. Pitanje se postavlja i u pogledu provjere osposobljenosti koja se mora proći. Sud koji je uputio zahtjev nadalje dvoji oko činjenice je li zahtjev za postojanjem ugovora o radu prikladan s obzirom na cilj koji zakonodavac želi ostvariti, a to je osiguravanje sigurnosti lučkog rada.

Nadalje, sud koji je uputio zahtjev pita se u pogledu trajanja priznavanja kao i razrađenog prijelaznog pravila jesu li oni kao takvi u skladu s pravom Unije.

Sud koji je uputio zahtjev navodi da pobijani dekret konkretno sadržava da se ugovor o radu kao prijelazna mjera prvo mora sklopiti na neodređeno vrijeme, od 1. srpnja 2017. na vrijeme od najmanje dvije godine, od 1. srpnja 2018. na najmanje godinu dana i od 1. srpnja 2019. na najmanje šest mjeseci. Tek se od 1. srpnja 2020. vrijeme trajanja ugovora može slobodno odrediti.

Sve dok radnik ima ugovor o radu, on je priznati lučki radnik; čim dobije ugovor o radu, može postaviti zahtjev za priznavanje, što ujedno znači i to da on neovisno o razlozima za prestanak ugovora o radu (primjerice i u slučaju kratkoročnih ugovora) svaki put mora proći postupak priznavanja. S obzirom na cilj pobijanog dekreta, a to je osiguravanje sigurnosti lučkih radnika, postavlja se pitanje prikladnosti i proporcionalnosti tog pravila u svjetlu važnog cilja u općem interesu koji se želi ostvariti, smatra sud.

Ako je radnopravni status priznatog lučkog radnika manje privlačan od statusa lučkog radnika uključenog u interesno udruženje (*pool*), to, prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, može dovesti do smanjenja privlačnosti lučkog rada izvan interesnog udruženja (*pool*) i do ograničavanja raspoloživosti takvih lučkih radnika, što bi rezultiralo neopravdanim ograničavanjem slobode kretanja.

Osim toga, inozemnim radnicima ne smije se otežavati da postanu dio interesnog udruženja (*pool*) više nego belgijskim. S obzirom na to i uzimajući u obzir činjenicu da za uključivanje u interesno udruženje (*pool*) mora postojati „potreba



za radnom snagom”, što vrijedi jednako za tuzemne i inozemne radnike, sud koji je uputio zahtjev smatra da se postavlja pitanje je li to pravilo sveukupno gledajući u skladu sa slobodom kretanja i ne prelazi li ono što je potrebno za postizanje namjeravanog cilja sigurnosti.

U slučaju automatskog priznavanja svih postojećih lučkih radnika kao „lučkih radnika uključenih u interesno udruženje (*pool*)” poslodavci osim toga ne bi imali pravo dobru radnu snagu vezati za sebe na način da s njima izravno sklapaju ugovore na neodređeno vrijeme i nude im sigurnost zaposlenja prema pravilima općeg radnog prava. Ponovno se postavlja pitanje, smatra sud koji je uputio zahtjev, je li takva mjera s obzirom na cilj koji se želi ostvariti prikladna i proporcionalna te stoga u skladu s temeljnim slobodama na području poslovnog nastana i slobode kretanja radnika.

Ujedno se postavlja pitanje je li u slučaju obveze da se putem kolektivnog ugovora odrede uvjeti i pravila pod kojima lučki radnik može biti zaposlen „na drugom lučkom području od onog u kojem je priznat” riječ o mjeri koja je primjerena i proporcionalna (stajalište tuženika) ili se „razlog iz kojeg se mobilnost među različitim lučkim područjima ograničava ili treba učiniti ovisnom o dodatnim uvjetima ne može opravdati aspektom sigurnosti” (stajalište tužitelja).

Naposljetku treba postaviti pitanje, smatra sud koji je uputio zahtjev, moraju li radnici koji obavljaju logističke poslove imati potvrdu o sigurnosti i je li pritom riječ o mjeri koja je usmjerena na opću sigurnost a time i na sigurnost dotičnih radnika. Prema shvaćanju suda koji je uputio zahtjev, iz toga samo po sebi nije razvidno kršenje odredaba koje tužitelji smatraju povrijeđenim. Međutim, postavlja se pitanje je li ta mjera proporcionalna u svjetlu slobode poslovnog nastana i slobode kretanja radnika, ako se tumači na način da se navedena potvrda o sigurnosti mora pri svakom sklapanju ugovora ponovno zatražiti, a što je nedvojbeno povezano s administrativnim troškom koji čak i u slučaju (uzastopnih) kratkoročnih mjesečnih, tjednih ili dnevnih ugovora svaki put iznova nastaje. U tom se kontekstu u odluci kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku, cjelovitosti radi, upućuje na to da se ugovori s radnicima zaposlenim preko poduzeća za privremeno zapošljavanje u skladu s belgijskim pravom ne sklapaju između radnika i treće osobe/korisnika, nego između radnika i poduzeća za privremeno zapošljavanje.