

C-407/19. sz. ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2019. május 24.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Raad van State (Belgium)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2019. május 16.

Felperesek:

Katoen Natie Bulk Terminals NV

General Services Antwerp NV

Alperes:

Belgische Staat

Az alapeljárás tárgya

Az alapjogvitában előterjesztett kereset a kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalóknak a kikötői munkáról szóló 1972. június 8-i törvény hatálya alá tartozó kikötői területeken való elismeréséről szóló 2004. július 5-i királyi rendelet módosításáról szóló, 2016. július 10-i királyi rendelet (2016. július 13-i királyi rendelet) megsemmisítésére irányul.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

Az EUMSZ 267. cikk alapján előterjesztett kérelem

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett hét kérdésben lényegében arról van szó, hogy a 2016-ban a Bizottság felszólítása következtében a megtámadott rendelethez igazított, a kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalók elismeréséről szóló belga jogszabályok összhangban állnak-e a személyek szabad mozgására (EUMSZ 34. cikk, EUMSZ 35. cikk, EUMSZ 45. cikk, EUMSZ 49. cikk, EUMSZ 56. cikk) és a versenyre (EUMSZ 101. cikk, EUMSZ 102. cikk és EUMSZ 106. cikk) vonatkozó rendelkezésekkel.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

1. Úgy kell-e értelmezni az – adott esetben az EUMSZ 106. cikk (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett – EUMSZ 49. cikket, EUMSZ 56. cikket, EUMSZ 45. cikket, EUMSZ 34. cikket, EUMSZ 35. cikket, EUMSZ 101. cikket vagy EUMSZ 102. cikket, hogy azokkal ellentétes „a kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalóknak a kikötői munkáról szóló 1972. június 8-i törvény hatálya alá tartozó kikötői területeken való elismeréséről” szóló, 2004. július 5-i királyi rendeletnek a 2. cikkével összefüggésben értelmezett 1. cikkében foglalt rendelkezés, nevezetesen az a rendelkezés, miszerint az említett rendelet 1. cikke 1. §-ának (1) bekezdése értelmében vett, kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalókat az – egyfelől az érintett paritásos albizottságban képviselt munkáltatói szervezetek, másfelől az abban képviselt munkavállalói szervezetek által kijelölt tagokból álló, paritásos összetételű – igazgatási bizottság általi elismerésük során vagy felveszik, vagy nem veszik fel a kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalók keretébe, minek során figyelembe veszik a munkaerő iránti igényt, tekintettel egyúttal arra, hogy nem írnak elő határozathozatali határidőt ezen igazgatási bizottság számára, és e bizottság elismerésről szóló határozatai ellen csupán bírósági jogorvoslat benyújtására van lehetőség?

2. Úgy kell-e értelmezni az – adott esetben az EUMSZ 106. cikk (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett – EUMSZ 49. cikket, EUMSZ 56. cikket, EUMSZ 45. cikket, EUMSZ 34. cikket, EUMSZ 35. cikket, EUMSZ 101. cikket vagy EUMSZ 102. cikket, hogy azokkal ellentétes a 2004. július 5-i királyi rendeletnek a megtámadott, 2016. július 10-i királyi rendelet 4. cikkének 2., 3., 4., illetve 6. pontjával módosított 4. cikke 1. §-ának 2., 3., 6. és 8. pontjával bevezetett rendelkezés, nevezetesen azon rendelkezés, miszerint a kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalóként történő elismerés azt feltételezi, hogy a) a „kikötői munkáról szóló”, 1972. június 8-i törvény 3a. cikke szerint megbízottként kijelölt munkáltatói szervezet tagságával működő munkahelyi prevenciós és egészségvédelmi külső szolgálat a munkavállalót alkalmasnak nyilvánítsa, b) a munkavállaló megfeleljen azokon a pszichotechnikai vizsgákon, amelyeket az 1972. június 8-i törvény ugyanazon 3a. cikke szerinti elismert munkáltatói szervezet által erre megbízottként kijelölt intézmény tart, c) a munkavállaló három héten keresztül részt vett munkabiztonsági és a szakmai alkalmasság megszerzését szolgáló előkészítő tanfolyamokon, és megfelelt a záróvizsgán, valamint d) a munkavállaló már munkaszerződéssel rendelkezik, ha kikötői szolgáltatást nyújtó olyan munkavállalóról van szó, akit nem vettek fel a keretbe, minek során a kikötői szolgáltatást nyújtó külföldi munkavállalóknak a 2004. július 5-i királyi rendelet 4. cikkének 3. §-ával összefüggésben tudniuk kell igazolni, hogy valamely másik tagállamban megfelelnek hasonló feltételeknek, annak érdekében, hogy a megtámadott rendelkezés céljából ne legyenek alávétve e feltételeknek?

3. Úgy kell-e értelmezni az – adott esetben az EUMSZ 106. cikk (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett – EUMSZ 49. cikket, EUMSZ 56. cikket, EUMSZ 45. cikket, EUMSZ 34. cikket, EUMSZ 35. cikket,

EUMSZ 101. cikket vagy EUMSZ 102. cikket, hogy azokkal ellentétes a megtámadott, 2016. július 10-i királyi rendelet 2. cikkével módosított, 2004. július 5-i királyi rendelet 2. cikkének 3. §-ával bevezetett rendelkezés, nevezetesen azon rendelkezés, miszerint a keretbe fel nem vett, és ezért valamely munkáltató által „a munkaszerződésekről szóló”, 1978. július 3-i törvénnyel összhangban közvetlenül munkaszerződéssel alkalmazott, kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalók elismerésének időtartama e munkaszerződés időtartamára korlátozódik, így mindig új elismerési eljárást kell indítani?

4. Úgy kell-e értelmezni az – adott esetben az EUMSZ 106. cikk (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett – EUMSZ 49. cikket, EUMSZ 56. cikket, EUMSZ 45. cikket, EUMSZ 34. cikket, EUMSZ 35. cikket, EUMSZ 101. cikket vagy EUMSZ 102. cikket, hogy azokkal ellentétes a 2016. július 10-i királyi rendelet 17. cikkével módosított, 2004. július 5-i királyi rendelet 13/1. cikkével bevezetett rendelkezés, nevezetesen azon átmeneti rendelkezés, miszerint az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdés tárgyát képező munkaszerződést először határozatlan időre, 2017. július 1-jétől legalább két évre, 2018. július 1-jétől legalább egy évre, 2019. július 1-jétől legalább hat hónapra és 2020. július 1-jétől szabadon meghatározható időtartamra kell megkötni?

5. Úgy kell-e értelmezni az – adott esetben az EUMSZ 106. cikk (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett – EUMSZ 49. cikket, EUMSZ 56. cikket, EUMSZ 45. cikket, EUMSZ 34. cikket, EUMSZ 35. cikket, EUMSZ 101. cikket vagy EUMSZ 102. cikket, hogy azokkal ellentétes a 2016. július 10-i királyi rendelet 18. cikkével módosított, 2004. július 5-i királyi rendelet 15/1. cikkében foglalt rendelkezés, nevezetesen azon (átmeneti) rendelkezés, miszerint a korábbi rendelkezés hatálya alatt elismert, kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalókat automatikusan elismerik kikötői szolgáltatást nyújtó keretbe tartozó munkavállalónak, és ezáltal korlátozzák a munkáltatónak a kikötői szolgáltatást nyújtó e munkavállalók közvetlen (határozatlan idejű munkaszerződéssel történő) foglalkoztatására vonatkozó lehetőségét, és a munkáltatót akadályozzák abban, hogy magukhoz kössék a jó munkaerőt azáltal, hogy közvetlenül e munkavállalókkal határozatlan idejű szerződést kötnek, és az általános munkajog szabályai szerint a foglalkoztatás biztonságát nyújtják számukra?

6. Úgy kell-e értelmezni az – adott esetben az EUMSZ 106. cikk (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett – EUMSZ 49. cikket, EUMSZ 56. cikket, EUMSZ 45. cikket, EUMSZ 34. cikket, EUMSZ 35. cikket, EUMSZ 101. cikket vagy EUMSZ 102. cikket, hogy azokkal ellentétes a 2016. július 10-i királyi rendelet 4. cikkének 7. pontjával módosított, 2004. július 5-i királyi rendelet 4. cikkének 2. §-ával bevezetett rendelkezés, nevezetesen azon rendelkezés, miszerint kollektív szerződés határozza meg azokat a feltételeket és szabályokat, amelyek mellett a kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalók attól eltérő másik kikötői területen is foglalkoztathatók, mint ahol elismerték őket, és ezáltal korlátozzák a munkavállalóknak a kikötői területek közötti mobilitását,

anélkül hogy maga a jogalkotó rögzítené, hogy mely feltételek és szabályok lehetnek ezek?

7. Úgy kell-e értelmezni az – adott esetben az EUMSZ 106. cikk (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett – EUMSZ 49. cikket, EUMSZ 56. cikket, EUMSZ 45. cikket, EUMSZ 34. cikket, EUMSZ 35. cikket, EUMSZ 101. cikket vagy EUMSZ 102. cikket, hogy azokkal ellentétes a 2016. július 10-i királyi rendelet 1. cikkének 2. pontjával módosított 2004. július 5-i királyi rendelet 1. cikkének 3. §-ával bevezetett rendelkezés, nevezetesen azon rendelkezés, miszerint azoknak a (logisztikai) munkavállalóknak, akik „a paritásos bizottságnak a kikötő-üzemeltetés során történő alkalmazásáról, valamint e bizottság kijelöléséről és illetékességéről szóló”, 1973. január 12-i királyi rendelet 1. cikke értelmében olyan helyeken végeznek munkát, ahol az áruk a további elosztásuk vagy feladásuk előkészítése céljából olyan feldolgozáson esnek át, amely közvetve bizonyítható hozzáadott értéket eredményez, biztonsági tanúsítvánnyal kell rendelkezniük, minek során ez a biztonsági tanúsítvány – azon tény figyelembevételével, hogy azt olyan munkáltató kéri, aki megfelelő tevékenységek végzéséről kötött munkaszerződést valamely munkavállalóval, annak kiállítása a munkaszerződés és a személyazonosító igazolvány bemutatásával történik, és a betartandó eljárás szabályait kollektív szerződés rögzíti, anélkül hogy a jogalkotó e tekintetben egyértelmű helyzetet teremtsen – „a kikötői munkáról szóló”, 1972. június 8-i törvény értelmében vett elismerésnek minősül?

Az uniós jog hivatkozott rendelkezései

EUMSZ 34. cikk, EUMSZ 35. cikk, EUMSZ 45. cikk, EUMSZ 49. cikk, EUMSZ 56. cikk, EUMSZ 101. cikk, EUMSZ 102. cikk és EUMSZ 106. cikk

A nemzeti jog hivatkozott rendelkezései

Az alkotmány 23. cikke

A bíróságokról szóló törvénykönyv 583. cikke

A gazdasági törvénykönyv II.3. és II.4. cikke

A kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalóknak a kikötői munkáról szóló, 1972. június 8-i törvény hatálya alá tartozó kikötői területeken való elismeréséről szóló, 2004. július 5-i királyi rendelet módosításáról szóló, 2016. július 10-i királyi rendelet (az alapjogvitában megtámadott rendelet)

A kollektív munkaügyi megállapodásokról és a paritásos bizottságokról szóló, 1968. december 5-i törvény

A kikötői munkáról szóló, 1972. június 8-i törvény

A tényállás és az alapeljárás rövid ismertetése

- 1 A megtámadott rendelet a kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalóknak a kikötői munkáról szóló, 1972. június 8-i törvény hatálya alá tartozó kikötői területeken való elismeréséről szóló, 2004. július 5-i királyi rendeletet módosítja.
- 2 E módosítások az Európai Bizottság 2014. március 28-i felszólítására vezethetők vissza.
- 3 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint a Bizottság azt az álláspontot képviselte, hogy a kikötői munkáról szóló szabályozás ellentétes az EUMSZ 49. cikkel. A Bizottság lényegében azt adta elő, hogy a kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalók foglalkoztatásáról szóló belga szabályozás visszatartja a külföldi vállalkozásokat attól, hogy Belgiumban telephelyeket létesítsenek, mivel nem választhatják ki szabadon az alkalmazottakat, hanem még a logisztikai feladatokra is kikötői szolgáltatást nyújtó elismert munkavállalókat kell alkalmazniuk. Ezenkívül a kikötői szolgáltatást nyújtó e munkavállalók földrajzilag csak korlátozottan foglalkoztathatók. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint a Bizottság 2017. május 17-én arról tájékoztatta a belga államot, hogy a jogsértési eljárást megszüntették.

Az alapeljárásban részt vevő felek főbb érvei

- 4 A kérdést előterjesztő bíróság elutasít számos, tisztán nemzeti jogi jogalapot.
- 5 Az alapjogvita felperesei arra hivatkoznak, hogy a megtámadott rendelet ellentétes a személyek szabad mozgása területén érvényes, az EUMSZ 106. cikk (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett uniós jogi alapvető szabadságokkal és az EUMSZ 106. cikk (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett versenyszabályokkal.
- 6 A felperesek konkrétan azt adják elő, hogy az Európai Bizottság 2014. március 28-i felszólítása következtében elfogadott megtámadott rendelettel látszólag a munkaerőpiac liberalizációjára törekedtek, lényegében azonban hét szükségtelen és aránytalan korlátozást szilárdítottak meg vagy illesztettek be a kikötői munkáról szóló, meglévő jogszabályokba.
- 7 *Első korlátozás:* A nem logisztikai kikötői szolgáltatást nyújtó valamennyi munkavállaló munkáltatói és munkavállalói szervezetekből álló igazgatási bizottság általi elismerésére vonatkozó követelmény. Munkáltatói oldalról csak elismert helyi munkáltatói szervezetek, munkavállalói oldalról pedig szintén csak már meglévő képviselők vettek részt („closed shop”). Ez a követelmény a munkaerőpiac monopóliumok jogosultjai által történő mesterséges felosztásat eredményezi. Hiányoznak az alapvető eljárási garanciák is, mivel például nem írtak elő sem olyan határidőt, amelyen belül e bizottságnak döntenie kell, sem pedig jogorvoslati lehetőségeket. Ezenkívül a keretbe történő felvétel céljából való elismerés során figyelembe veszik a munkaerő iránti igényt, így a munkaerőpiacra

való szabad belépés korlátozott: Az igazgatási bizottság, amelyben a szakmai szervezeteknek vétőjoguk van, állandó számú munkavállalóra korlátozhatja továbbá a munkaerőpiacot, és ezzel kizárja a „kivülállókat”.

- 8 *Második korlátozás:* A megtámadott rendelettel két új kizárólagos jogot vezetnek be. Először az elismert munkáltatói szervezet tagságával működő (kizárólagosan illetékes) munkahelyi prevenciós és egészségvédelmi külső szolgálatnak vizsgálnia kell a kikötői munkára való alkalmasságot, másodszer pedig a pályázónak, illetve a kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalónak meg kell felelnie azokon a pszichotechnikai vizsgákon, amelyeket az ugyanezen elismert munkáltatói szervezet által ebből a célból kijelölt intézmény tart. Ez az új kettős monopólium erősíti a helyi munkáltatói szervezetek fennálló monopóliumát. A munkaerőpiac liberalizációja ennél fogva teljesen illuzórikus.
- 9 *Harmadik korlátozás:* A keretbe nem tartozó munkavállalók, azaz a valamely munkáltatóval közvetlenül szerződést kötő munkavállalók kikötői munkaerőpiacára való belépés liberalizációja pusztán elméleti, mivel a keretbe nem tartozó e munkavállalók elismerésének időtartama a munkaszerződésük időtartamára korlátozódik. Ha az érintett munkavállaló azt szeretné, hogy további alkalommal foglalkoztassák ugyanazon vagy valamely másik munkáltatónál, akkor újból át kell esnie a teljes elismerési eljárásnak. Az ilyen korlátozás nem reális és kizáró jellegű, szükségtelen és aránytalan mind a kikötői szolgáltatást nyújtó azon munkavállalók tekintetében, akiket eredetileg (vagy ismételt) rövid időre (például napi vagy heti szerződések keretében) foglalkoztattak, mind pedig az érintett munkáltatók tekintetében. A kereten kívüli foglalkoztatást kevésbé vonzóvá teszik, és a megtámadott rendelettel megakadályozzák a munkaerőpiac liberalizációját.
- 10 *Negyedik korlátozás:* A megtámadott rendeletben – 2020. július 1-jéig – előírt átmeneti rendelkezés szükségtelen, megalapozatlan és túlzottan hosszú.
- 11 *Ötödik korlátozás:* Az összes meglévő, kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalónak keretbe tartozó, kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalóként történő elismerése megfosztja lényegétől azt a lehetőséget, hogy a munkáltató közvetlenül foglalkoztasson kikötői szolgáltatást nyújtó (tapasztalt) munkavállalókat.
- 12 *Hatodik korlátozás:* Szükségtelen új korlátozásokat vezetnek be a munkáltatók és a munkavállalók azon joga tekintetében, hogy attól eltérő másik kikötői területen végezzenek, illetve végezzenek munkát, mint ahol az érintett munkavállaló az elismerést megkapta. Ilyen korlátozások nincsenek máshol az Európai Unióban.
- 13 *Hetedik korlátozás:* Szükségtelen új korlátozásokat vezetnek be a logisztikai feladatokat végző munkavállalók foglalkoztatása tekintetében. Ezeknek a munkavállalóknak biztonsági tanúsítvánnyal kell rendelkezniük. Az úgynevezett Alfapass kártya mellett döntöttek, amelyet a terrorizmus elleni küzdelemre tekintettel vezettek be, és amelyet jelenleg – jelentősen eltérve attól, ami máshol

az Európai Unióban szokásos – indokolás nélkül kiterjesztettek a kikötői területen letelepedett logisztikai vállalkozásokra. Az Alfapass bvba vállalkozást a monopolisztikus antwerpeni kikötői munkáltatói szervezet, a Ceba és az antwerpeni kikötői ágazati magán szövetség, az Alfaport ellenőrzi, ami tovább erősíti az érintett munkáltatói szervezet monopolhelyzetét. Ezenkívül az Alfapass jelentős többletköltséget eredményez a munkáltatók számára.

- 14 A felsorolt korlátozások túllépi a közérdekekkel kapcsolatban követett cél eléréséhez szükséges mértéket, és nem igazolhatók. Az alperes által hivatkozott, közérdeken alapuló nyomós ok nem meggyőző.
- 15 Ráadásul a megtámadott rendelet ellentétes egyúttal az EUMSZ 106. cikk (1) bekezdésével, mivel a munkáltatói szervezetekkel, az ezek tagságával működő munkahelyi prevenció és egészségvédelmi külső szolgálatokkal és az általuk kijelölt, pszichotechnikai vizsgák tartásával megbízott intézményekkel összefüggésben – amelyek mindegyike számára kizárólagos jogot biztosítanak – olyan intézkedést ír elő, amely a letelepedés szabadságának sérelmét eredményezi.
- 16 A fent felsorolt korlátozások magukban foglalják az EUMSZ 106. cikk (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett EUMSZ 101. cikk és EUMSZ 102. cikk megsértését is. A megtámadott rendelet ugyanis megszünteti a helyi munkáltatói szervezetek kizárólagos jogait és ellenőrzési jogkörét, amely szervezetek ezáltal – közvetlenül vagy közvetve – továbbra is ellenőrzik a munkaerőpiacra való belépést, átszervezi és megerősíti ezeket a jogokat. E munkáltatói szervezetek tagjai ezenkívül kollektív monopóliummal rendelkeznek az árukezelési szolgáltatásoknak a kikötői területeken történő nyújtása tekintetében. Az ilyen versenykorlátozó vagy a versenyt akár kizáró struktúra jelentős mértékben torzítja, illetve lehetetlenné teszi a rendes versenyt.
- 17 Abból a tényből, hogy az Európai Bizottság – ellenőrzés mellett – végül politikai okokból megszüntette a jogsértési eljárást, nem vezethető le, hogy a megtámadott rendelet és az ezáltal módosított, a kikötői munkára vonatkozó szabályozás összhangban áll az uniós joggal.
- 18 Az alperes vitatja, hogy a megtámadott rendelet sérti a letelepedés szabadságát vagy más szabadságokat, és arra hivatkozik, hogy sem a bizottsági felszólítás, sem a Bíróságnak a felperesek által hivatkozott ítélezési gyakorlata nem bizonyítja megfelelően a jogsértés fennállását. A Bizottság nem politikai okokból szüntette meg a jogsértési eljárást, hanem azért, mert az általa megfogalmazott kétségeket eloszlatták.
- 19 A felperesek nem bizonyították, hogy a megtámadott rendelet – a Szerződés rendelkezéseit esetlegesen sértő – közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tartalmaz, mivel – székhelyétől függetlenül – valamennyi társaság alá van vetve e szabályoknak. A más tagállamokban letelepedett társaságokkal szemben sem jogilag, sem ténylegesen nem alkalmaznak hátrányos megkülönböztetést a nemzeti társaságokhoz képest. A felpereseknek még akkor is

konkrétan bizonyítaniuk kellene, hogy milyen hátrányt szenvedtek el a vállalkozásuk alapítása vagy működtetése során, ha a megtámadott rendelet – közvetlenül vagy közvetve – hátrányosan megkülönböztető lenne.

- 20 Ezenkívül, amennyiben korlátozások állnak fenn (amit az alperes vitat), a kikötői munkára vonatkozó, a megtámadott rendeletet magában foglaló szabályozás olyan szükséges és arányos szabályozás, amely többek között azért indokolt, mivel egyúttal 1) nagyobb létbiztonságot garantál a kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalóknak, 2) megfelelő rugalmasságot ír elő, mivel a kikötői szolgáltatást nyújtó e munkavállalókat olyan módon alkalmazták, illetve e munkavállalók olyan módon alkalmazhatók, amely figyelembe veszi a munkaerő-kínálat állandóan ingadozó jellegét, és 3) biztosítja a kikötői munka minőségét és a kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalók biztonságát.
- 21 A versenyszabályok hivatkozott megsértése tekintetében az alperes azt adja elő, hogy a felperesek tévesen ismertették a tényállást és a munkáltatói szervezetek helyzetét, a jelenlegi rendszer éppen hogy rugalmasabb a korábinál, és a Bizottság az EUMSZ 106. cikk (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett EUMSZ 101. cikk és EUMSZ 102. cikk szempontjából nem emelt kifogást. Ezenkívül a felperesek nem bizonyították a versenyszabályok megsértését; a munkáltatói szervezetek általuk megjelölt jogai és jogkörei közül számos a megtámadott rendeletről eltérő más jogszabályokból következik.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indokolásának rövid összefoglalása

- 22 Az alapjogvita alperese arra hivatkozott, hogy tisztán nemzeti tényállás áll fenn, ezért az EUMSZ nem alkalmazandó. A kérdést előterjesztő bíróság azonban – a felperesek álláspontjával egyezően – úgy véli, hogy a jelen ügynek több, határokon átnyúló vonatkozása van, és ennél fogva nem tisztán nemzeti tényállásról van szó.
- 23 A jelen ügyben jelentőséggel bír az EUMSZ-ben rögzített alapvető szabadságok értelmezése, mivel olyan rendelet jogszerűségét kell vizsgálni, amely a kikötői munkát szabályozza, és bizonyos korlátozásoknak veti alá, és amely állampolgárságon alapuló különbségtétel nélkül valamennyi olyan munkavállalóra és munkáltatóra alkalmazandó, aki vagy amely kikötői területen kikötői munkát végez, illetve végeztet.
- 24 A Szerződésnek a személyek szabad mozgására vonatkozó cikkei esetében az Unió alapvető szabályairól van szó, ezért e szabadságok bármely csekély mértékű korlátozása is tiltott. Ennek ellenére megengedettek lehetnek olyan intézkedések, amelyek alkalmasak arra, hogy korlátozzák vagy kevésbé vonzóvá tegyék az EUMSZ által biztosított alapvető szabadságok gyakorlását, ha azokkal közérdekű célt követnek, ha az intézkedések alkalmasak e cél elérésének biztosítására, és ha nem lépik túl a követett cél eléréséhez szükséges mértéket.

- 25 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint először azt kell vizsgálni, hogy a kikötői szolgáltatást nyújtó elismert munkavállalók keretén belüli vagy kívüli toborzás tekintetében fennálló korlátozások, valamint az igazgatási bizottság által történő határozathozatal módja összeegyeztethető-e a személyek szabad mozgására vonatkozó, az EUMSZ-ben előírt rendelkezésekkel. A jogorvoslati eljárásnak a felperesek által hivatkozott hiánya tekintetében a kérdést előterjesztő bíróság mindazonáltal megállapítja, hogy az igazgatási bizottságnak a kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalóként történő elismerésről hozott pozitív vagy negatív határozata a belga jog szerint (a bíróságokról szóló törvénykönyv 583. cikkének (4) bekezdése) valójában közvetlenül bírósági jogorvoslattal megtámadható.
- 26 Felmerül ezután a kérdés, hogy arányosnak minősül-e, hogy csupán a helyi munkáltatói szervezet részvételével működő munkahelyi prevenciós és egészségvédelmi külső szolgálat minősítheti kikötői munkavégzésre alkalmasnak a pályázót, illetve a kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalót. Ugyanez a kérdés merül fel a pszichotechnikai vizsgák tekintetében, amelyek esetében a kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy a külföldi munkavállalóknak is bizonyítaniuk kell, hogy megfelelnek hasonló feltételeknek a kikötői munka területén. A kérdés a leteendő alkalmassági vizsga tekintetében is felmerül. A kérdést előterjesztő bíróságnak kétsége van továbbá afelől, hogy a munkaszerződés követelménye megfelelő-e a kikötői munka biztonságának biztosításával kapcsolatban a jogalkotó által elért cél tekintetében.
- 27 A kérdést előterjesztő bíróság az elismerés időtartama és a kidolgozott átmeneti rendelkezés tekintetében felteszi továbbá azt a kérdést is, hogy ezek önmagukban összeegyeztethetők-e az uniós joggal.
- 28 A megtámadott rendelet konkrétan azt tartalmazza, hogy átmeneti intézkedésként a munkaszerződést először határozatlan időre, 2017. július 1-jétől legalább két évre, 2018. július 1-jétől legalább egy évre és 2019. július 1-jétől legalább hat hónapra kell megkötöni. Az időtartamot csak 2020. július 1-jétől lehet szabadon meghatározni.
- 29 Ameddig a munkavállaló munkaszerződéssel rendelkezik, kikötői szolgáltatást nyújtó elismert munkavállaló; amint munkaszerződést kap, kérheti az elismerését, ami egyúttal azt is jelenti, hogy a munkavállalónak – a munkaszerződése megszűnésének okától függetlenül (például rövid időtartamú szerződések esetében is) – mindig át kell esnie az elismerési eljárásán. A megtámadott rendelet céljára – a kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalók biztonságának biztosítására – tekintettel a figyelembe vett, közérdeken alapuló nyomós ok fényében felmerül az e szabályozás megfelelőségére és arányosságára vonatkozó kérdés.
- 30 Ha a kikötői szolgáltatást nyújtó elismert munkavállaló munkajogi helyzete kevésbé vonzó, mint a keretbe felvett, kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállaló helyzete, akkor ez a kereten kívül végzett kikötői munka csökkent vonzerejét és a kikötői szolgáltatást nyújtó ilyen munkavállalók rendelkezésre állásának

korlátozását eredményezheti, ami a személyek szabad mozgásának indokolatlan korlátozásával jár.

- 31 Ezenkívül a keretbe való felvétel nem tehető nehezebbé a külföldi munkavállalók számára, mint a belga munkavállalók esetében. E körülmény alapján és azon tény figyelembevételével, hogy a keretbe való felvételhez „munkaerő iránti igénynek” kell fennállnia – ami ugyanúgy érvényes a belföldi és a külföldi munkavállalókra –, felmerül a kérdés, hogy ez a szabályozás összességében összeegyeztethető-e a személyek szabad mozgásával, és nem lépi-e túl a biztonsággal kapcsolatban követett cél eléréséhez szükséges mértéket.
- 32 Valamennyi rendelkezésre álló, kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalónak „a keretbe tartozó, kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalóként” történő automatikus elismerése esetén a munkáltatók ráadásul nem rendelkeznek azzal a joggal, hogy a jó munkaerőt magukhoz kössék azáltal, hogy közvetlenül velük határozatlan idejű munkaszerződést kötnek, és az általános munkajog szabályai szerint a foglalkoztatás biztonságát nyújtják számukra. Ismét felmerül a kérdés, hogy az ilyen intézkedés a követett célra tekintettel megfelelő és arányos-e, és ennél fogva összeegyeztethető-e a letelepedés és a munkavállalók szabad mozgása területén fennálló alapvető szabadságokkal.
- 33 Egyúttal felmerül a kérdés, hogy azon kötelezettség esetében, hogy kollektív szerződéssel állapítják meg azokat a feltételeket és szabályokat, amelyek mellett a kikötői szolgáltatást nyújtó munkavállalót „attól eltérő másik kikötői területen [alkalmazzák], mint ahol elismerték”, megfelelő és arányos intézkedésről van-e szó (az alperes álláspontja), vagy „biztonsági szempontpontokból nehezen érthető, miért kellene a különböző kikötői területek közötti mobilitást korlátozni vagy további feltételektől függővé tenni” (a felperesek álláspontja).
- 34 Végül azt a kérdést kell feltenni, hogy a logisztikai munkát végző munkavállalóknak kell-e biztonsági tanúsítvánnyal rendelkezniük, és hogy e tekintetben olyan intézkedésről van-e szó, amelynek célja az általános biztonság és ezáltal az érintett munkavállalók biztonsága. A kérdést előterjesztő bíróság véleménye szerint ez önmagában véve nem tekinthető a felperesek által megsértettnek vélt rendelkezések megsértésének. Felmerül mindazonáltal a kérdés, hogy az intézkedés – abban az értelemben, hogy az említett biztonsági tanúsítványt minden szerződéskötés során újból kérni kell, ami kétségtelenül adminisztratív teherrel jár, amely még (egymást követő) rövid időtartamú havi, heti vagy napi szerződések esetében is újból felmerül – arányos-e a letelepedés szabadságának és a munkavállalók szabad mozgásának fényében. Ebben az összefüggésben a kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban a teljesség kedvéért rámutat arra, hogy a belga jog szerint munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre irányuló szerződéseket nem a munkavállaló és harmadik személy/alkalmazó, hanem a munkavállaló és a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás köt egymással.