

**Byla C-407/19****Prašymo priimti prejudicinį sprendimą santrauka pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį****Gavimo data:**

2019 m. gegužės 24 d.

**Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:**

*Raad van State* (Belgija)

**Sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:**

2019 m. gegužės 16 d.

**Ieškovės:**

*Katoen Natie Bulk Terminals NV*

*General Services Antwerp NV*

**Atsakovė:**

Belgische Staat

**Pagrindinės bylos dalykas**

Pagrindinėje byloje pareikštame ieškinyje prašoma pripažinti negaliojančiu 2016 m. liepos 10 d. Karaliaus dekretą, kuriuo iš dalies keičiamas 2004 m. liepos 5 d. Karaliaus dekretas dėl uosto darbininkų pripažinimo uosto teritorijose, patenkančiose į 1972 m. birželio 8 d. Įstatymo dėl uosto darbo organizavimo taikymo sritį (BS, 2016 7 13).

**Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas**

Prašymas teikiamas pagal SESV 267 straipsnį.

Septyniuose prejudiciniuose klausimuose iš esmės klausama, ar 2016 m. po Komisijos oficialaus pranešimo skundžiamu dekretu patikslintos Belgijos teisės nuostatos, reglamentuojančios uosto darbininkų pripažinimą, yra suderinamos su normomis, reglamentuojančiomis laisvą judėjimą (SESV 34, 35, 45, 49, 56 straipsniai) ir konkurenciją (SESV 101, 102 ir 106 straipsniai).

## Prejudiciniai klausimai

1. Ar SESV 49, 56, 45, 34, 35, 101 arba 102 straipsnį, prireikus siejamą su SESV 106 straipsnio 1 dalimi, reikia aiškinti taip, kad jam prieštarauja reglamentavimo tvarka, įtvirtinta 2004 m. liepos 5 d. Karaliaus dekreto „dėl uosto darbininkų pripažinimo uosto teritorijose, patenkančiose į 1972 m. birželio 8 d. Įstatymo dėl uosto darbo organizavimo taikymo sritį“ 1 straipsnyje, siejamame su šio dekreto 2 straipsniu, pagal kurią administracinė komisija, kurią pariteto pagrindais sudaro atitinkamame paritetiniame pakomitetyje atstovaujama darbdavių organizacijų ir jame atstovaujama darbuotojų organizacijų paskirti nariai, pripažindama uosto darbininkus, kaip jie suprantami pagal minėtojo dekreto 1 straipsnio 1 dalies 1 pastraipą, įtraukia juos į uosto darbininkų grupę arba jų neįtraukia, atsižvelgdama į darbo jėgos poreikį, kartu turint omenyje tai, kad nėra nustatyta termino, per kurį ta administracinė komisija turi priimti sprendimą, o jos sprendimus dėl pripažinimo galima apskųsti tik teismui?

2. Ar SESV 49, 56, 45, 34, 35, 101 arba 102 straipsnį, prireikus siejamą su SESV 106 straipsnio 1 dalimi, reikia aiškinti taip, kad jam prieštarauja 2004 m. liepos 5 d. Karaliaus dekreto 4 straipsnio 1 dalies 2, 3, 6 ir 8 punktais, iš dalies pakeistais skundžiamo 2016 m. liepos 10 d. Karaliaus dekreto 4 straipsnio 2, 3, 4 ir 6 punktais, įvesta reglamentavimo tvarka, pagal kurią uosto darbininku darbuotojas pripažįstamas tik, jeigu: a) jį tinkamu pripažįsta išorinė prevencijos ir saugos darbe tarnyba, kuriai priklauso pagal 1972 m. birželio 8 d. Įstatymo „dėl uosto darbo organizavimo“ 3bis straipsnį įgaliotą paskirta darbdavių organizacija, b) jis yra išlaikęs psichotechninius egzaminus, kuriuos priima pripažintos darbdavių organizacijos pagal to paties 1972 m. birželio 8 d. įstatymo 3bis straipsnį šiuo tikslu įgaliotuoju paskirtas organas, c) jis tris savaites lankė parengiamuosius darbo saugos ir kvalifikacijos įgijimo kursus ir išlaikė baigiamąjį egzaminą ir d) jis jau turi darbo sutartį, jei tai nėra į uosto darbininkų grupę įtrauktas uosto darbininkas, o uosto darbininkai iš užsienio pagal taip pat taikomą 2004 m. liepos 5 d. Karaliaus dekreto 4 straipsnio 3 dalį privalo galėti pateikti įrodymų, kad atitinka panašius reikalavimus kitoje valstybėje narėje, tam, kad jiems skundžiamos reglamentavimo tvarkos tikslais nebebūtų taikomi minėtieji reikalavimai?

3. Ar SESV 49, 56, 45, 34, 35, 101 arba 102 straipsnį, prireikus siejamą su SESV 106 straipsnio 1 dalimi, reikia aiškinti taip, kad jam prieštarauja 2004 m. liepos 5 d. Karaliaus dekreto 2 straipsnio 3 dalimi, iš dalies pakeista 2016 m. liepos 10 d. Karaliaus dekreto 2 straipsniu, įvesta reglamentavimo tvarka, pagal kurią uosto darbininkų, kurie nėra įtraukti į grupę ir todėl darbdavio yra samdomi tiesiogiai sudarant darbo sutartį pagal 1978 m. liepos 3 d. Įstatymą „dėl darbo sutarčių“, pripažinimo trukmė yra apribota iki šios darbo sutarties galiojimo laikotarpio ir todėl kaskart turi būti pradėta nauja pripažinimo procedūra?

4. Ar SESV 49, 56, 45, 34, 35, 101 arba 102 straipsnį, prireikus siejamą su SESV 106 straipsnio 1 dalimi, reikia aiškinti taip, kad jam prieštarauja 2004 m. liepos 5 d. Karaliaus dekreto 13/1 straipsniu, iš dalies pakeistu 2016 m. liepos

10 d. Karaliaus dekreto 17 straipsniu, įvesta reglamentavimo tvarka, t. y. pereinamojo laikotarpio priemonė, pagal kurią trečiajame prejudiciniame klausime minima darbo sutartis turi būti sudaryta iš pradžių neribotam laikotarpiui, nuo 2017 m. liepos 1 d. – mažiausiai dvejiems metams, nuo 2018 m. liepos 1 d. – mažiausiai vieniems metams, nuo 2019 m. liepos 1 d. – mažiausiai šešiems mėnesiams, o nuo 2020 m. liepos 1 d. – laisvai pasirenkamam laikotarpiui?

5. Ar SESV 49, 56, 45, 34, 35, 101 arba 102 straipsnį, prireikus siejamą su SESV 106 straipsnio 1 dalimi, reikia aiškinti taip, kad jam prieštarauja 2004 m. liepos 5 d. Karaliaus dekreto 15/1 straipsnyje, iš dalies pakeistame 2016 m. liepos 10 d. Karaliaus dekreto 18 straipsniu, įtvirtinta (pereinamojo laikotarpio) priemonė, pagal kurią remiantis ankstesne tvarka pripažinti uosto darbininkai savaime pripažįstami įtrauktais į uosto darbininkų grupę, tokiu būdu apribojant darbdavio galimybę šiuos uosto darbininkus įdarbinti tiesiogiai (sudarant neterminuotą sutartį) ir sudarant kliūtis darbdaviams išlaikyti gerus darbuotojus tiesiogiai sudarant su jais neterminuotą sutartį ir pagal bendrosios darbo teisės taisykles jiems pasiūlant užimtumo garantiją?

6. Ar SESV 49, 56, 45, 34, 35, 101 arba 102 straipsnį, prireikus siejamą su SESV 106 straipsnio 1 dalimi, reikia aiškinti taip, kad jam prieštarauja 2004 m. liepos 5 d. Karaliaus dekreto 4 straipsnio 2 dalimi, iš dalies pakeista 2016 m. liepos 10 d. Karaliaus dekreto 4 straipsnio 7 punktu, įvesta reglamentavimo tvarka, pagal kurią kolektyvinėje sutartyje nustatomos sąlygos ir tvarka, kuriomis uosto darbininkas gali būti įdarbinamas kitoje uosto teritorijoje nei ta, kurioje jis yra pripažintas, tokiu būdu apribojant darbuotojų mobilumą tarp uosto teritorijų, nors teisės aktų leidėjas pats aiškiai nenurodo, kokios tai galėtų būti sąlygos ir tvarka?

7. Ar SESV 49, 56, 45, 34, 35, 101 arba 102 straipsnį, prireikus siejamą su SESV 106 straipsnio 1 dalimi, reikia aiškinti taip, kad jam prieštarauja 2004 m. liepos 5 d. Karaliaus dekreto 1 straipsnio 3 dalimi, iš dalies pakeista 2016 m. liepos 10 d. Karaliaus dekreto 1 straipsnio 2 punktu, įvesta reglamentavimo tvarka, pagal kurią (logistikos) darbuotojai, kurie, kaip tai suprantama pagal 1973 m. sausio 12 d. Karaliaus potvarkio „dėl uosto paritetinio komiteto įsteigimo ir jo pavadinimo ir kompetencijos nustatymo“ 1 straipsnį, atlieka darbus tose vietose, kur prekės, ruošiant jas tolesniam paskirstymui ar išsiuntimui, transformuojamos ir dėl to netiesiogiai įgyja įrodomos pridėtinės vertės, privalo turėti saugos sertifikatą, kuris, atsižvelgiant į tai, kad jo prašo darbdavys, sudaręs su darbuotoju darbo sutartį dėl atitinkamų darbų atlikimo, kad jis yra išduodamas pateikus darbo sutartį ir asmens tapatybės dokumentą, o jo išdavimo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje, teisės aktų leidėjui šio klausimo aiškiai nereglamentuojant, yra laikomas pripažinimu, kaip jis suprantamas pagal 1972 m. birželio 8 d. Įstatymą „dėl uosto darbo organizavimo“?

## **Nurodomos Sąjungos teisės nuostatos**

SESV 34, 35, 45, 49, 56, 101, 102 ir 106 straipsniai

## **Nurodomos nacionalinės teisės nuostatos**

*Grondwet* (Konstitucija) 23 straipsnis

*Gerechtig Wetboek* (Teismų kodeksas) 583 straipsnis

*Wetboek van Economisch Recht* (Komerčinis kodeksas) II.3 ir II.4 straipsniai

*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* (2016 m. liepos 10 d. Karaliaus dekretas, kuriuo iš dalies keičiamas 2004 m. liepos 5 d. Karaliaus dekretas dėl uosto darbininkų pripažinimo uosto teritorijose, patenkančiose į 1972 m. birželio 8 d. Įstatymo dėl uosto darbo organizavimo taikymo sritį) (pagrindinėje byloje skundžiamas dekretas)

*Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités* (1968 m. gruodžio 5 d. Įstatymas dėl kolektyvinių darbo sutarčių ir pariteto pagrindais sudaromų komisijų)

*Wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid* (1972 m. birželio 8 d. Įstatymas dėl uosto darbo organizavimo)

## **Glaustas faktinių aplinkybių ir proceso pagrindinėje byloje aprašymas**

- 1 Skundžiamu dekretu buvo iš dalies pakeistas 2004 m. liepos 5 d. Karaliaus dekretas dėl uosto darbininkų pripažinimo uosto teritorijose, patenkančiose į 1972 m. birželio 8 d. Įstatymo dėl uosto darbo organizavimo taikymo sritį.
- 2 Šių pakeitimų priežastis – 2014 m. kovo 28 d. Europos Komisijos oficialus pranešimas.
- 3 Kaip nurodoma sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, Komisija manė, kad uosto darbo organizavimą reglamentuojančios nuostatos pažeidžia SESV 49 straipsnį. Iš esmės Komisija teigė, kad Belgijos teisės nuostatos, reglamentuojančios uosto darbininkų įdarbinimą, atgraso užsienio įmones nuo padalinių Belgijoje steigimo, nes jos negali laisvai pasirinkti darbuotojų, o netgi logistikos darbams atlikti privalo samdyti pripažintus uosto darbininkus. Be to, Komisijos teigimu, ribota yra ir geografinė vietovė, kurioje šie uosto darbininkai gali dirbti. Kaip teigiama sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, 2017 m. gegužės 17 d. Komisija Belgijos valstybei pranešė, kad pažeidimo nagrinėjimo procedūra nutraukta.

## Esminiai pagrindinės bylos šalių argumentai

- 4 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiantis teismas atmeta kai kuriuos išimtinai nacionalinės teisės nuostatomis grindžiamus ieškinio pagrindus.
- 5 Pagrindinės bylos ieškovės teigia, kad skundžiamas dekretas pažeidžia Europos teisėje įtvirtintas pagrindines laisves, susijusias su laisvu judėjimu, ir konkurencijos taisykles, kurios aiškinamos siejant jas su SESV 106 straipsnio 1 dalimi.
- 6 Konkrečiai ieškovės argumentuoja, kad po 2014 m. kovo 28 d. Europos Komisijos oficialus pranešimo priimtu skundžiamu dekretu neva buvo siekta liberalizuoti darbo rinką, bet iš tiesų buvo dar labiau sustiprinti ar greta jau galiojančių uosto darbą reglamentuojančių taisyklių papildomai įvesti septyni nereikalingi ir neproporcingi apribojimai.
- 7 *Pirmasis apribojimas*: reikalavimas, pagal kurį visi ne logistikos srities uosto darbininkai turi būti pripažinti administracinės komisijos, kurią sudaro darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovai. Darbdavių pusėje dalyvauja tik pripažinti vietiniai darbdavių susivienijimai, darbuotojų pusėje – irgi tik jau esami atstovai („closed shop“). Šio reikalavimo pasekmė – monopolininkų dirbtinai sudaromos kliūtys patekti į darbo rinką. Trūksta ir elementarių procedūrinių garantijų, nes, pavyzdžiui, nenumatytas nei terminas, per kurį komisija turi priimti sprendimą, nei galimybė šį sprendimą apskųsti. Be to, pripažįstant įtraukimo į uosto darbininkų grupę tikslais atsižvelgiama į darbo jėgos poreikį, taip sudarant kliūtis laisvai patekti į darbo rinką: administracinė komisija, kurioje profesinės sąjungos turi veto teisę, galimai dar labiau apriboja darbo rinką nustatydamą fiksuotą darbuotojų skaičių ir taip neleidama į ją patekti asmenims „iš šalies“.
- 8 *Antrasis apribojimas*: skundžiamu dekretu įvedamos dvi naujos išimtinės teisės. Pirmą, tinkamumą uosto darbui turi patikrinti (išimtinę kompetenciją turinti) išorinė prevencijos ir saugos darbe tarnyba, kuriai priklauso pripažinta darbdavių organizacija, ir, antra, pretendentas (uosto darbininkas) turi išlaikyti psichotechninius egzaminus, kuriuos priima tos pačios pripažintos darbdavių organizacijos šiam tikslui paskirtas organas. Šis naujas dvigubas monopolis dar labiau sustiprina esamą vietinių darbdavių susivienijimų monopolį. Todėl darbo rinkos liberalizavimas yra tik iliuzija.
- 9 *Trečiasis apribojimas*: uosto darbininkų grupei nepriklausančių darbininkų, t. y. tiesiogiai su darbdaviu sutartį sudariusių darbuotojų, priegios prie uosto darbo rinkos liberalizavimas yra tik teorinis, nes šie darbininkai pripažintųjų statusą turi tik tol, kol galioja jų darbo sutartis. Jei atitinkamas darbuotojas vėliau nori vėl įsidarbinti uosto darbininku (pas tą patį ar kitą darbdavį), jis vėl turi atlikti visą pripažinimo procedūrą. Ir uosto darbininkų, kurie anksčiau (arba dažnai) buvo samdomi trumpam laikui (pavyzdžiui, pagal dienos ar savaitės darbo sutartis), ir atitinkamo darbdavio ar atitinkamų darbdavių atžvilgiu toks ribojimas yra nerealistiškas ir atgrasomasis, nereikalingas ir neproporcingas. Įsidarbinimas



nepriklausant uosto darbininkų grupei padaromas nepatraukliu, o skundžiamu dekretu siekiama užkirsti kelią tikram darbo rinkos liberalizavimui.

- 10 *Ketvirtasis apribojimas*: skundžiamame dekrete numatyta pereinamojo laikotarpio reglamentavimo tvarka, galiojanti iki 2020 m. liepos 1 d., yra nereikalinga, nepagrįsta ir neproporcingai ilga.
- 11 *Penktasis apribojimas*: visus esamus uosto darbininkus pripažinus priklausančiais uosto darbininkų grupei, netenka prasmės darbdavių turima galimybė (patyrusius) uosto darbininkus įdarbinti tiesiogiai.
- 12 *Šeštasis apribojimas*: įvedami nereikalingi nauji darbdavių ir jų darbuotojų teisės nurodyti atlikti ar atlikti darbus kitoje uosto teritorijoje nei ta, kurioje atitinkamas darbuotojas yra pripažintas, apribojimai. Jokioje kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje tokių apribojimų nėra.
- 13 *Septintasis apribojimas*: įvedamos naujos nereikalingos kliūtys įdarbinti darbuotojus, kurie atlieka logistikos uždavinius. Šie darbuotojai turi turėti saugos sertifikatą. Buvo nuspręsta naudoti vadinamąją „Alfapass“ kortelę, kuri buvo įvesta kovos su terorizmu tikslais ir kurios taikymas be jokio pagrindo ir smarkiai nukrypstant nuo kitose Europos Sąjungos valstybėse narėse įprastos praktikos buvo išplėstas, padarant ją šiuo metu privalomą ir uosto teritorijoje įsisteigusioms logistikos įmonėms. Įmonę *Alfapass bvba* kontroliuoja monopolį turintis Antverpeno uosto darbdavių susivienijimas *Cepa* ir privati Antverpene įsisteigusi uosto sektoriaus asociacija *Alfaport*; tai dar labiau sustiprina atitinkamo darbdavių susivienijimo monopolį. Be to, „Alfapass“ darbdaviams sukelia dideles papildomas išlaidas.
- 14 Išvardyti apribojimai viršija tai, kas būtina siekiamiems bendrojo intereso tikslams pasiekti, ir yra nepateisinami. Atsakovės nurodyti privalomieji bendrojo intereso pagrindai neįtikina.
- 15 Be to, skundžiamas dekretas pažeidžia ir SESV 106 straipsnio 1 dalį, nes juo darbdavių susivienijimams, išorinėms prevencijos ir saugos darbe tarnyboms, prie kurių jie yra prisijungę, ir jų paskirtiems organams, kuriems pavesta priimti psichotechninius egzaminus (visiems jiems suteikiama išimtinė teisė) nustatoma priemonė, kurios pasekmė yra įsisteigimo laisvės pažeidimas.
- 16 Minėtieji apribojimai pažeidžia ir SESV 101 ir 102 straipsnius, siejamus su SESV 106 straipsnio 1 dalimi. Juk skundžiamas dekretas sutvirtina vietinių darbdavių organizacijų išimtinės teises ir kontrolės įgaliojimus, tokiu būdu leisdamas joms tiesiogiai ir netiesiogiai toliau kontroliuoti prieigą prie darbo rinkos, formuoja šias teises iš naujo ir jas sustiprina. Šių darbdavių organizacijų nariai taip pat turi kolektyvinį prekių tvarkymo paslaugų uosto teritorijose monopolį. Tokia konkurenciją ribojanti ar netgi ją eliminuojanti struktūra labai trukdo normaliai konkurencijai ar netgi daro ją neįmanomą.

- 17 Iš aplinkybės, kad Europos Komisija galiausiai politiniais sumetimais sustabdė pažeidimo nagrinėjimo procedūrą, nurodydama vykdysianti stebėseną, negalima daryti išvados, kad skundžiamas dekretas ir juo pakeistas uosto darbo reglamentavimas atitinka Europos Sąjungos teisę.
- 18 Atsakovė ginčija, kad skundžiamas dekretas pažeidžia įsisteigimo laisvę ar kitas laisves, ir teigia, kad nei Komisijos oficialus pranešimas, nei ieškovių nurodoma Teisingumo Teismo jurisprudencija nėra pakankami įrodymai, kad buvo padarytas pažeidimas. Komisija, kaip teigia atsakovė, pažeidimo tyrimo procedūrą sustabdė ne dėl politinių sumetimų, o todėl, kad buvo atsižvelgta į jos išsakytas pastabas.
- 19 Ieškovėms nepavyko įrodyti, kad skundžiamas dekretas sąlygoja (galimai Sutarčių nuostatas pažeidžiančią) tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją, nes šios taisyklės taikomos visoms bendrovėms, neatsižvelgiant į jų buveinės vietą. Bendrovių iš kitų valstybių narių padėtis nei teisiškai, nei faktiškai nėra nepalankesnė, palyginti su Belgijos bendrovėmis. Net jei skundžiamas dekretas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuotų, ieškovės turėtų konkrečiai įrodyti, su kokiomis nepalankiomis sąlygomis jos susidūrė steigdamos savo įmonę ar vykdydamos veiklą.
- 20 Be to, net jei apribojimai būtų konstatuoti (atsakovė tai neigia), uosto darbo reglamentavimas, prie kurio prisideda ir skundžiamas dekretas, yra būtina ir proporcinga priemonė, kuri, be kita ko, yra pateisinama todėl, kad ji vienu metu: 1) garantuoja uosto darbininkams saugesnį pragyvenimą, 2) yra pakankamai lanksti, nes šie uosto darbininkai yra ar gali būti įdarbinami atsižvelgiant į nuolat kintantį darbo pasiūlos pobūdį, 3) užtikrina uosto darbo kokybę ir uosto darbininkų saugumą.
- 21 Dėl minimų konkurencijos taisyklių pažeidimų atsakovė teigia, kad ieškovės netinkamai apibūdina bylos aplinkybes ir darbdavių organizacijų padėtį, kad dabartinė sistema kaip tik yra lankstesnė nei anksčiau ir kad Komisija nepareiškė jokių prieštaravimų SESV 101 ir 102 straipsnių, siejamų su SESV 106 straipsnio 1 dalimi, požiūriu. Be to, ieškovės nepateikia įrodymų, kad konkurencijos taisyklės būtų pažeistos; įvairios darbdavių organizacijų teisės ir įgaliojimai, kuriuos jos nurodo, kyla iš kitų teisės aktų, o ne iš skundžiamo dekreto.

### **Glaustas prašymo priimti prejudicinį sprendimą pagrindimas**

- 22 Atsakovė pagrindinėje byloje teigė, kad bylos aplinkybės susijusios išimtinai su vidaus situacija, todėl SESV netaikoma. Tačiau prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiantis teismas pritaria ieškovių pozicijai ir mano, kad nagrinėjamoje byloje yra įvairių tarpvalstybinių aspektų ir todėl tai nėra išimtinai vidaus situacija.
- 23 SESV įtvirtintų pagrindinių laisvių aiškinimas, teismo manymu, yra svarbus šioje byloje, nes jis turi įvertinti, ar teisėtas yra dekretas, kuriuo reglamentuojamas uosto darbas ir jam taikomi tam tikri apribojimai ir kuris taikomas visiems uoste

teritorijoje dirbantiems darbuotojams ir joje veikiantiems darbdaviams neatsižvelgiant į jų pilietybę.

- 24 Laisvą judėjimą reglamentuojantys Sutarties straipsniai – tai esminės Sąjungos taisyklės, todėl draudžiama kurti net ir menkiausias kliūtis šioms laisvėms. Tiesa, priemonės, galinčios apriboti naudojimąsi SESV garantuojamomis pagrindinėmis laisvėmis ar padaryti jų mažiau patrauklų, gali būti leistinos, jeigu jomis siekiama bendrojo intereso tikslo, jos yra tinkamos šiam tikslui pasiekti ir neviršija to, kas būtina jam pasiekti.
- 25 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiančio teismo manymu, pirmiausia reikia įvertinti, ar apribojimai dėl uosto darbininkų grupei priklausančių ir nepriklausančių darbininkų samdymo ir administracinės komisijos sprendimų priėmimo būdas yra suderinami su laisvą judėjimą reglamentuojančiomis SESV nuostatomis. Dėl ieškovių teiginio, kad administracinės komisijos sprendimų negalima apskusti, prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiantis teismas vis dėlto konstatuoja, kad administracinės komisijos teigiamą ar neigiamą sprendimą dėl pripažinimo uosto darbininku pagal Belgijos teisę (*Gerechtelijk Wetboek* 583 straipsnio 4 dalis) galima tiesiogiai apskusti teismui.
- 26 Tuomet kyla klausimas, ar yra proporcinga tai, kad tik išorinė prevencijos ir saugos darbe tarnyba, kurioje dalyvauja vietinė darbdavių organizacija, gali pripažinti pretendantą (uosto darbininką) tinkamu atlikti uosto darbus. Toks pat klausimas kyla ir dėl psichotechninių egzaminų; šiuo atžvilgiu prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiantis teismas pažymi, kad ir darbuotojai iš užsienio privalo įrodyti atitinkantys panašius, darbui uoste keliamus reikalavimus. Šis klausimas kyla ir dėl profesinio tinkamumo egzamino, kurį privaloma išlaikyti. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiantis teismas taip pat abejoja, ar darbo sutarties reikalavimas yra tinkama priemonė teisės aktų leidėjo siekiamam tikslui – užtikrinti uosto darbų saugumą – pasiekti.
- 27 Dėl pripažinimo trukmės ir pereinamojo laikotarpio tvarkos prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiantis teismas klausia, ar jos *per se* yra suderinamos su Sąjungos teise.
- 28 Konkrečiai skundžiamame dekrete numatyta, kad darbo sutartis, kaip pereinamojo laikotarpio priemonė, turi būti sudaryta iš pradžių neribotam laikotarpiui, nuo 2017 m. liepos 1 d. – mažiausiai dvejiems metams, nuo 2018 m. liepos 1 d. – mažiausiai vieniems metams, o nuo 2019 m. liepos 1 d. – mažiausiai šešiems mėnesiams. Tik nuo 2020 m. liepos 1 d. galiojimo laikotarpį galima pasirinkti laisvai.
- 29 Tol, kol darbuotojas turi darbo sutartį, jis yra pripažintas uosto darbininkas; vos tik sudaręs darbo sutartį, jis gali kreiptis su prašymu ją pripažinti; kartu tai reiškia, kad jis, nepriklausomai nuo darbo sutarties pasibaigimo pagrindų (pavyzdžiui, ir trumpalaikių sutarčių atveju), kaskart privalo atlikti pripažinimo procedūrą. Turint galvoje skundžiamo dekreto tikslą – užtikrinti uosto darbininko saugumą – kyla



klausimas, ar ši tvarka yra tinkama ir proporcinga atsižvelgiant į siekiamą privalomąjį bendrojo intereso pagrindą.

- 30 Jei pripažinto uosto darbininko padėtis pagal darbo teisę yra mažiau patraukli nei į uosto darbininkų grupę įtraukto darbininko, dėl to gali sumažėti į grupę neįtrauktų uosto darbininkų atliekamo darbo patrauklumas ir tokių darbininkų skaičius, o tai nepateisinamai apribotų laisvą judėjimą.
- 31 Be to, draudžiama apsunkinti darbuotojų iš užsienio patekimą į uosto darbininkų grupę, palyginti su darbuotojais iš Belgijos. Atsižvelgiant į tai ir į aplinkybę, kad, norint pateikti į uosto darbininkų grupę, reikia, kad egzistuotų „darbo jėgos poreikis“ (tai taikoma vienodai ir darbuotojams iš Belgijos, ir iš užsienio), kyla klausimas, ar ši tvarka apskritai yra suderinama su laisvu judėjimu ir ar ji neviršija to, kas būtina siekiamam saugumo tikslui pasiekti.
- 32 Be to, visus esamus uosto darbininkus automatiškai pripažįstant priklausančiais „uosto darbininkų grupei“, darbdaviai neturėtų teisės išlaikyti gerus darbuotojus tiesiogiai sudarydami su jais neterminuotą sutartį ir pagal bendrosios darbo teisės taisykles pasiūlydami jiems užimtumo garantiją. Vėlgi kyla klausimas, ar tokia priemonė yra tinkama ir proporcinga atsižvelgiant į siekiamą tikslą ir ar ji suderinama su pagrindinėmis laisvėmis, susijusiomis su įsisteigimu ir laisvu darbuotojų judėjimu.
- 33 Kartu kyla klausimas, ar pareiga kolektyvinėje sutartyje nustatyti sąlygas ir tvarką, kuriomis uosto darbuotojas gali dirbti „kitoje uosto teritorijoje nei ta, kurioje jis yra pripažintas“, yra tinkama ir proporcinga priemonė (atsakovės nuomonė), ar vis dėlto „vertinant saugumo aspektu nematyti, kodėl reikia riboti arba su papildomomis sąlygomis susieti galimybę judėti tarp įvairių uosto teritorijų“ (ieškovių nuomonė).
- 34 Galiausiai reikia paklausti, ar logistikos uždavinius atliekantys darbuotojai privalo turėti saugos sertifikatą ir ar tai yra priemonė, kuria siekiama bendrojo saugumo, vadinasi, ir atitinkamų darbuotojų saugumo. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiančio teismo manymu, toks sertifikatas *per se* negali būti vertinamas kaip ieškovių nurodomų nuostatų pažeidimas. Tačiau kyla klausimas, ar ši priemonė – aiškinant taip, kad minėto saugos sertifikato kaskart sudarant sutartį reikia paprašyti iš naujo, o tai neabejotinai yra susiję su administracinėmis išlaidomis, kurios kaskart atsiranda net ir (iš eilės sudaromų) trumpalaikių mėnesio, savaitės ar dienos sutarčių atveju – yra proporcinga atsižvelgiant į įsisteigimo laisvę ir darbuotojų laisvą judėjimą. Šiuo atžvilgiu sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą išsamumo dėlei pažymima, kad laikinojo darbo sutartys pagal Belgijos teisę sudaromos ne tarp darbuotojo ir trečiojo asmens (naudotojo), o tarp darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės.