

Lieta C-407/19**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar
Tiesas Reglamenta 98. panta 1. punktu****Iesniegšanas datums:**

2019. gada 24. maijs

Iesniedzējtiesa:

Raad van State (Beļģija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2019. gada 16. maijs

Prasītājas:

Katoen Natie Bulk Terminals NV

General Services Antwerp NV

Atbildētāja:

Belgische Staat

Pamatlietas priekšmets

Prasība pamatlietā ir vērsta uz to, lai tiktu atcelts Karaļa 2016. gada 10. jūlija Dekrēts, ar ko groza Karaļa 2004. gada 5. jūlija Dekrētu par ostas strādnieku atzīšanu ostu teritorijās, kurām ir piemērojams 1972. gada 8. jūnija Likums par darbu ostās (*BS*, 2016. gada 13. jūlijs).

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

Lūgums saskaņā ar LESD 267. pantu

Septiņos prejudiciālajos jautājumos būtībā runa ir par to, vai 2016. gadā Komisijas brīdinājuma rezultātā ar apstrīdēto dekrētu pielāgotās Beļģijas tiesību normas par ostas strādnieku atzīšanu ir saderīgas ar noteikumiem par brīvu pārvietošanos (LESD 34., 35., 45., 49. un 56. pants) un konkurenci (LESD 101., 102. un 106. pants).

Prejudiciālie jautājumi

1) Vai LESD 49., 56., 45., 34., 35., 101. vai 102. pants, attiecīgā gadījumā lasot tos kopā ar LESD 106. panta 1. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds tiesiskais regulējums kā Karaļa 2004. gada 5. jūlija Dekrēta “par ostas strādnieku atzīšanu ostu teritorijās, uz kurām attiecas 1972. gada 8. jūnija Likums par darbu ostās”, 1. pants, lasot to kopā ar šā dekrēta 2. pantu, proti, tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru ostas strādnieki minētā dekrēta 1. panta 1. punkta 1) apakšpunkta izpratnē saistībā ar viņu atzīšanu, ko veic no attiecīgajā apvienotajā apakškomitejā pārstāvēto darba devēju organizāciju, no vienas puses, un tajā pārstāvēto darba ņēmēju organizāciju, no otras puses, ieceltiem locekļiem izveidota apvienotā administratīvā komisija, tiek vai netiek iekļauti ostas strādnieku rezervē, ņemot vērā arī pieprasījumu pēc darbaspēka, ja vienlaikus tiek ņemts vērā, ka šai administratīvajai komisijai nav paredzēts nekāds lēmumu pieņemšanas termiņš un tās atzīšanas lēmumus var pārsūdzēt tikai tiesā?

2) Vai LESD 49., 56., 45., 34., 35., 101. vai 102. pants, attiecīgā gadījumā lasot tos kopā ar LESD 106. panta 1. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds tiesiskais regulējums, kas ieviests ar Karaļa 2004. gada 5. jūlija Dekrēta 4. panta 1. punkta 2), 3), 6) un 8) apakšpunktu apstrīdētā Karaļa 2016. gada 10. jūlija Dekrēta 4. panta 2., 3., 4. un attiecīgi 6. punkta redakcijā, proti, tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru par ostas strādnieku var atzīt tikai ar nosacījumu, ja darba ņēmēju a) par piemērotu atzīst ārējs profilakses un arodveselības dienests, kura biedre ir saskaņā ar 1972. gada 8. jūnija Likuma “par darbu ostās” 3.*bis* pantu par pilnvaroto personu iecelta darba devēju organizācija, b) darba ņēmējs ir izturējis psihotehniskos testus, ko veikusi atzītas darba devēju organizācijas saskaņā ar to pašu 1972. gada 8. jūnija Likuma 3.*bis* pantu šim nolūkam par pilnvaroto personu norīkota struktūra, c) darba ņēmējs trīs nedēļas ir apmeklējis sagatavošanās kursus par darba drošību un profesionālās kompetences iegūšanu un ir nokārtojis gala eksāmenu, kā arī d) darba ņēmējam jau ir darba līgums, bet šis ostas strādnieks netiek iekļauts rezervē, turklāt ārvalstu ostas strādniekiem saistībā ar Karaļa 2004. gada 5. jūlija Dekrēta 4. panta 3. punktu ir jāspēj pierādīt, ka citā dalībvalstī viņi atbilst līdzīgiem nosacījumiem, lai uz viņiem vairs neattiektos šie apstrīdētajā tiesiskajā regulējumā paredzētie nosacījumi?

3) Vai LESD 49., 56., 45., 34., 35., 101. vai 102. pants, attiecīgā gadījumā lasot tos kopā ar LESD 106. panta 1. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds tiesiskais regulējums, kas ieviests ar Karaļa 2004. gada 5. jūlija Dekrēta 2. panta 3. punktu apstrīdētā Karaļa 2016. gada 10. jūlija Dekrēta 2. panta redakcijā, proti, tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru ostas strādnieku, kuri netiek iekļauti rezervē un tāpēc darba devējs tos tieši pieņem darbā ar darba līgumu saskaņā ar 1978. gada 3. jūlija Likumu “par darba līgumiem”, atzīšanas ilgums nepārsniedz šā darba līguma darbības laiku, kā rezultātā katrreiz ir jāuzsāk jauna atzīšanas procedūra?

4) Vai LESD 49., 56., 45., 34., 35., 101. vai 102. pants, attiecīgā gadījumā lasot tos kopā ar LESD 106. panta 1. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds tiesiskais regulējums, kas ieviests ar Karaļa 2004. gada 5. jūlija Dekrēta 13/1. pantu Karaļa 2016. gada 10. jūlija Dekrēta 17. panta redakcijā, proti, pārejas pasākums, saskaņā ar kuru trešajā prejudiciālajā jautājumā minētajam darba līgumam vispirms ir jābūt noslēgtam uz nenoteiktu laiku, no 2017. gada 1. jūlija – vismaz uz diviem gadiem, no 2018. gada 1. jūlija – vismaz uz vienu gadu, no 2019. gada 1. jūlija – vismaz uz sešiem mēnešiem un no 2010. gada 1. jūlija – uz brīvi nosakāmu darbības laiku?

5) Vai LESD 49., 56., 45., 34., 35., 101. vai 102. pants, attiecīgā gadījumā lasot tos kopā ar LESD 106. panta 1. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds tiesiskais regulējums kā Karaļa 2004. gada 5. jūlija 15/1 pants Karaļa 2016. gada 10. jūlija Dekrēta 18. panta redakcijā, proti, (pārejas) pasākums, saskaņā ar kuru atbilstoši agrākajam tiesiskajam regulējumam atzīti ostas strādnieki automātiski tiek atzīti par ostas rezerves strādniekiem, kā rezultātā tiek ierobežota darba devēja iespēja tieši (ar līgumu uz nenoteiktu laiku) nodarbināt šos ostas strādniekus un darba devējiem tiek liegts piesaistīt labu darbaspēku, tieši noslēdzot ar viņiem līgumu uz nenoteiktu laiku un piedāvājot viņiem nodarbinātības drošību saskaņā ar vispārējām darba tiesību normām?

6) Vai LESD 49., 56., 45., 34., 35., 101. vai 102. pants, attiecīgā gadījumā lasot tos kopā ar LESD 106. panta 1. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds tiesiskais regulējums, kas ieviests ar Karaļa 2004. gada 5. jūlija Dekrēta 4. panta 2. punktu Karaļa 2016. gada 10. jūlija Dekrēta 4. panta 7. punkta redakcijā, proti, tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru darba koplīgumā nosaka nosacījumus un kārtību, kādā ostas strādnieks var tikt nodarbināts citā ostas teritorijā, nevis tajā, kurā viņš ir atzīts, kā rezultātā tiek ierobežota darba ņēmēju mobilitāte starp ostu teritorijām, turklāt likumdevējs pats nav precizējis, par kuriem nosacījumiem vai kārtību var būt runa?

7) Vai LESD 49., 56., 45., 34., 35., 101. vai 102. pants, attiecīgā gadījumā lasot tos kopā ar LESD 106. panta 1. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds tiesiskais regulējums, kas ieviests ar Karaļa 2004. gada 5. jūlija Dekrēta 1. panta 3. punktu Karaļa 2016. gada 10. jūlija Dekrēta 1. panta 2. punkta redakcijā, proti, tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru darba ņēmējiem (loģistikas jomā), kuri Karaļa 1973. gada 12. janvāra Dekrēta “par apvienotās komitejas ostu darbības jautājumos izveidi un tās nosaukuma un kompetences noteikšanu” 1. panta izpratnē veic darbu vietās, kur, sagatavojot preces turpmākai sadalei vai nosūtīšanai, tās tiek izmainītas tā, ka tās netieši iegūst pierādāmu pievienoto vērtību, ir jābūt saņēmušiem drošības sertifikātu, turklāt šis drošības sertifikāts, ņemot vērā faktu, ka to pieprasa darba devējs, kurš ar darba ņēmēju ir noslēdzis darba līgumu par attiecīgā darba veikšanu, ir izsniegts, uzrādot darba līgumu un personas apliecību, ievērojamās procedūras kārtība ir noteikta darba koplīgumā un likumdevējs nav ieviesis skaidrību šajā jautājumā, ir uzskatāms par atzīšanu 1972. gada 8. jūnija Likuma “par darbu ostās” izpratnē?

Atbilstošās Savienības tiesību normas

LESD 34., 35., 45., 49., 56., 101., 102. un 106. pants

Atbilstošās valsts tiesību normas

Konstitūcijas 23. pants

Tiesu kodeksa 583. pants

Komerclikuma II.3. un II.4. pants

Karaļa 2016. gada 10. jūlija Dekrēts, ar ko groza Karaļa 2004. gada 5. jūlija Dekrētu par ostas strādnieku atzīšanu ostu teritorijās, kurām ir piemērojams 1972. gada 8. jūnija Likums par darbu ostās (pamatlietā apstrīdētais dekrēts)

1968. gada 5. decembra Likums par darba koplīgumiem un apvienotajām komisijām

1972. gada 8. jūnija Likums par darbu ostās

Īss pamatlietas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts

- 1 Ar apstrīdēto dekrētu tiek grozīts Karaļa 2004. gada 5. jūlija Dekrēts par ostas strādnieku atzīšanu ostu teritorijās, kurām ir piemērojams 1972. gada 8. jūnija Likums par darbu ostās.
- 2 Šie grozījumi ir veikti, ņemot vērā Eiropas Komisijas 2014. gada 28. marta brīdinājumu.
- 3 No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka Komisijas skatījumā tiesiskais regulējums par darbu ostās bija pretrunā LESD 49. pantam. Būtībā Komisija apgalvoja, ka Beļģijas tiesiskais regulējums par ostas strādnieku nodarbinātību attur ārvalstu uzņēmumus izveidot pastāvīgos uzņēmumus Beļģijā, jo tie nevar brīvi izvēlēties darbiniekus un pat loģistikas uzdevumu veikšanai tiem ir jāpiesaista atzīti ostas strādnieki. Turklāt šos ostas strādniekus ģeogrāfiski varot piesaistīt tikai ierobežoti. Saskaņā ar iesniedzējtiesas nolēmumu 2017. gada 17. maijā Komisija informēja *Belgische Staat* [Beļģijas valsti], ka pienākumu neizpildes procedūra ir izbeigta.

Pamatlietas dalībnieku galvenie argumenti

- 4 Iesniedzējtiesa noraida vairākus prasības pamatus, kas saistīti ar valsts tiesībām.

- 5 Prasītājas pamatlietā apgalvo, ka apstrīdētais dekrēts ir pretrunā Savienības tiesībās paredzētajām pamatbrīvībām brīvas pārvietošanās jomā un konkurences noteikumiem, interpretējot tos saistībā ar LESD 106. panta 1. punktu.
- 6 Konkrēti prasītājas apgalvo, ka Eiropas Komisijas 2014. gada 28. marta brīdinājuma rezultātā pieņemtā apstrīdētā dekrēta mērķis acīmredzot ir bijis liberalizēt darba tirgu, taču būtībā ir ielikti pamati septiņiem nevajadzīgiem un nesamērīgiem ierobežojumiem vai ar tiem ir papildinātas pašreizējās tiesību normas par darbu ostās.
- 7 *Pirmais ierobežojums*: prasība administratīvajai komisijai, ko veido darba devēju un darbaņēmēju organizācijas, atzīt visus ostas strādniekus, kuri veic ar loģistiku nesaistītu darbu. No darba devēju puses esot iesaistītas tikai atzītas vietējās darba [devēju] asociācijas, bet no darbaņēmēju puses – vienīgi jau esošie pārstāvji (“closed shop”). Šis prasības rezultātā monopolu īpašnieki mākslīgi norobežojot darba tirgu. Neesot arī elementāru procesuālu garantiju, jo, piemēram, neesot paredzēts nedz termiņš, kurā šai komisijai ir jāpieņem lēmums, nedz pārsūdzības iespējas. Turklāt atzīšanas procedūrā saistībā ar iekļaušanu rezervē tiekot ņemts vērā pieprasījums pēc darbaspēka, kas kavējis brīvu piekļuvi darba tirgum: Administratīvā komisija, kurā profesionālajām organizācijām ir veto tiesības, iespējams, joprojām ierobežojot darba tirgu līdz fiksētam darbaņēmēju skaitam un tādējādi izslēdzot “nepiederošas personas”.
- 8 *Otrais ierobežojums*: ar apstrīdēto dekrētu tiekot ieviestas divu jaunu veidu ekskluzīvas tiesības. Pirmkārt, piemērotība darbam ostā esot jāpārbauda (ekskluzīvi kompetentam) ārējam profilakses un arodveselības dienestam, kura biedre ir atzīta darba devēju organizācija, un, otrkārt, pretendentam/ostas strādniekam esot jāiztur psihotehniskie testi, kurus veic tās pašas atzītās darba devēju organizācijas šim nolūkam norīkota struktūra. Šis jaunais dubultais monopols pastiprinot vietējo darba devēju asociāciju pašreizējo monopolu. Tāpēc darba tirgus liberalizācija esot pilnīgi iluzora.
- 9 *Trešais ierobežojums*: piekļuves ostu darba tirgum liberalizācija attiecībā uz strādniekiem, kuri nav iekļauti rezervē, proti, darbaņēmējiem, kuri tieši noslēdz līgumu ar darba devēju, esot tikai teorētiska, jo šo rezervē neiekļauto darbinieku atzīšanas ilgums ir ierobežots līdz viņu darba līguma darbības laikam. Ja attiecīgais darbaņēmējs atkārtoti vēlas strādāt par ostas strādnieku – pie tā paša vai cita darba devēja –, viņam vēlreiz esot jāizpilda visa atzīšanas procedūra. Gan ostas strādniekiem, kuri sākotnēji (un atkārtoti) tika pieņemti darbā uz īsu laiku (piemēram, saskaņā ar dienas vai nedēļas līgumiem), gan attiecīgajiem vienam vai vairākiem darba devējiem šāds ierobežojums esot nereāls un aizliedzošs, nevajadzīgs un nesamērīgs. Nodarbinātība ārpus rezerves tiekot padarīta nepievilcīga, un apstrīdētais dekrēts kavējis reālu darba tirgus liberalizāciju.
- 10 *Ceturtais ierobežojums*: apstrīdētajā dekrētā paredzētais pārejas režīms – līdz 2020. gada 1. jūlijam – esot nevajadzīgs, nepamatots un pārāk ilgs.

- 11 *Piektais ierobežojums*: visu pieejamo ostas strādnieku atzīšana par rezerves ostas strādniekiem apdraudot darba devēju iespēju tieši nodarbināt (pieredzējušus) ostas strādniekus.
- 12 *Sestais ierobežojums*: tiekot ieviesti jauni nevajadzīgi darba devēju un to darba ņēmēju tiesību ierobežojumi attiecībā uz norīkošanu darbā vai attiecīgi darba veikšanu citā ostas teritorijā, nevis tajā, kur attiecīgais darba ņēmējs ir atzīts. Nekur citur Eiropas Savienībā šāda ierobežojuma neesot.
- 13 *Septītais ierobežojums*: tiekot ieviesti jauni nevajadzīgi šķēršļi tādu darba ņēmēju nodarbināšanai, kuri veic loģistikas uzdevumus. Šiem darba ņēmējiem esot vajadzīgs drošības sertifikāts. Esot nolemts izmantot tā dēvēto *Alfapass* karti, kas ieviesta saistībā ar cīņu pret terorismu un bez jebkāda pamatojuma un ļoti atšķirīgi no tā, kā ir ierasts citur Eiropas Savienībā, esot attiecināta arī uz ostas teritorijā reģistrētiem loģistikas uzņēmumiem. Uzņēmumu *Alfapass bvba* kontrolējot Antverpenes ostu darba devēju asociācija *Cepa*, kurai ir monopolstāvoklis, un privāta Antverpenes ostas nozares asociācija *Alfaport*, tādējādi vēl vairāk nostiprinoties attiecīgās darba devēju asociācijas monopolstāvoklis. Turklāt *Alfapass* radot būtiskas papildu izmaksas darba devējiem.
- 14 Minētie ierobežojumi pārsniedzot to, kas nepieciešams izvairīties no vispārējo interešu mērķu sasniegšanai, un tos nevarot attaisnot. Atbildētājas norādītie primārie vispārējo interešu apsvērumi neesot pārliecinoši.
- 15 Turklāt apstrīdētais dekrēts vienlaikus esot pretrunā LESD 106. panta 1. punktam, jo tajā saistībā ar darba devēju asociācijām, ārējiem profilakses un arodveselības dienestiem, kuriem tās ir pievienojušās, un to norīkotām, psihotehnisko testu veikšanai pilnvarotām struktūrām, kurām visām kopā tiek piešķirtas ekskluzīvas tiesības, tiekot paredzēts pasākums, kura rezultātā tiek ierobežota brīvība veikt uzņēmējdarbību.
- 16 Iepriekš minētie ierobežojumi nozīmējot arī LESD 101. un 102. panta prasību pārkāpumu, lasot tos kopā ar LESD 106. panta 1. punktu. Proti, apstrīdētais dekrēts ieliekot pamatus vietējo darba devēju organizāciju ekskluzīvām tiesībām un kontroles tiesībām, tādējādi tās tāpat kā iepriekš tieši un netieši kontrolējot piekļuvi darba tirgum, dekrētā šīs tiesības tiekot atjaunotas un nostiprinātas. Turklāt šo darba devēju organizāciju biedriem esot kolektīvs monopolstāvoklis preču apstrādes pakalpojumu piedāvājuma jomā ostu teritorijās. Šāda konkurenci ierobežojoša un varbūt pat konkurenci izslēdzoša struktūra būtiski kropļojot normālu konkurenci vai pat padarot to neiespējamu.
- 17 No tā, ka Eiropas Komisija, saglabājot uzraudzības tiesības, galu galā ir izbeigusi pienākumu neizpildes procedūru, pamatojoties uz politiskiem apsvērumiem, nevarot secināt, ka apstrīdētais dekrēts un tādējādi grozītie noteikumi par darbu ostās ir saderīgi ar Savienības tiesībām.
- 18 Atbildētāja nepiekrīt, ka apstrīdētais dekrēts ir pretrunā brīvībai veikt uzņēmējdarbību vai citām brīvībām, un apgalvo, ka ne Komisijas brīdinājums, ne

prasītāju minētā Tiesas judikatūra pietiekami nepierāda pārkāpuma faktu. Komisija esot izbeigusi pienākumu neizpildes procedūru nevis, pamatojoties uz politiskiem apsvērumiem, bet gan tāpēc, ka tika kļiedētas tās paustās šaubas.

- 19 Prasītājas neesot pierādījušas, ka apstrīdētais dekrēts ietver – iespējams, ar Līguma noteikumiem nesaderīgu – tiešu vai netiešu diskrimināciju, jo šie noteikumi attiecoties uz visām uzņēmējsabiedrībām neatkarīgi no to juridiskās adreses atrašanās vietas. Uzņēmējsabiedrībām no citām dalībvalstīm salīdzinājumā ar uzņēmējsabiedrībām rezidentēm netiek radīta nedz juridiski, nedz faktiski neizdevīgāka situācija. Pat tad, ja jau apstrīdētais dekrēts būtu tieši vai netieši diskriminējošs, prasītājām būtu konkrēti jāpierāda, ar kādiem ierobežojumiem tās ir saskārušās savu uzņēmuma dibināšanas vai darbības laikā.
- 20 Turklāt, ja ierobežojumi pastāvētu (ko atbildētāja noliedz), noteikumi par darbu ostās, tostarp apstrīdētais dekrēts, esot vajadzīgs un samērīgs tiesiskais regulējums, kas ir pamatots tostarp tāpēc, ka tajā vienlaikus 1) ostas strādniekiem labāk tiek garantēta iztikas nodrošināšana, 2) ir paredzēts pietiekams elastīgums, jo šie ostas strādnieki tiek vai var tikt pieņemti darbā, ņemot vērā pastāvīgi mainīgo darba piedāvājuma raksturu, un 3) tiek garantēta darba ostās kvalitāte un ostas strādnieku drošība.
- 21 Attiecībā uz minētajiem konkurences noteikumu pārkāpumiem atbildētāja apgalvo, ka prasītājas nepareizi atspoguļo faktus un darba devēju organizāciju stāvokli, ka pašreizējā sistēma tieši ir elastīgāka nekā iepriekšējā un no LESD 101. un 102. panta viedokļa, lasot tos kopā ar LESD 106. panta 1. punktu, pret to nav iebildusi Komisija. Turklāt prasītājas neesot pierādījušas konkurences noteikumu pārkāpumu; vairākas to norādītās darba devēju organizāciju tiesības un pilnvaras izrietot no citiem tiesību aktiem, nevis no apstrīdētā dekrēta.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

- 22 Atbildētāja pamatlietā ir apgalvojusi, ka runa ir tikai par valsts iekšēju situāciju, tāpēc LESD nav piemērojams. Tomēr iesniedzējtiesa – atbilstoši prasītāju nostājai – uzskata, ka šajā lietā ir vairāki pārrobežu aspekti, tāpēc runa nav tikai par valsts iekšēju situāciju.
- 23 Šajā lietā būtiska nozīme esot LESD nostiprināto pamatbrīvību interpretācijai, jo esot jāpārbauda tāda dekrēta likumīgums, kurā ir reglamentēts darbs ostās un ir paredzēti konkrēti šā darba ierobežojumi un kurš neatkarīgi no valstspiederības ir piemērojams visiem darba ņēmējiem un darba devējiem, kuri ostas teritorijā veic vai liek veikt darbu ostā.
- 24 Līguma panti par brīvu pārvietošanos esot Savienības pamatnoteikumi, tāpēc esot aizliegts arī pat tik niecīgs šo brīvību ierobežojums. Tomēr pasākumi, kuri var ierobežot vai padarīt mazāk pievilcīgas LESD garantētās pamatbrīvības, varot būt pieļaujami, ja tiem ir vispārējo interešu mērķis, ja tie var garantēt tā sasniegšanu un nepārsniedz to, kas nepieciešams izvīzītā mērķa sasniegšanai.

- 25 Iesniedzējtiesas skatījumā vispirms ir jāpārbauda, vai ierobežojumi attiecībā uz rezervē iekļautu un neiekļautu ostas darbinieku pieņemšanu darbā, kā arī veids, kādā tiek pieņemti administratīvās komisijas lēmumi, ir saderīgi ar LESD garantētās brīvas pārvietošanās noteikumiem. Tomēr attiecībā uz prasītāju norādīto pārsūdzības procedūras trūkumu iesniedzējtiesa secina, ka pozitīvu vai negatīvu administratīvās komisijas lēmumu par ostas darbinieka atzīšanu saskaņā ar Beļģijas tiesībām (Tiesu kodeksa 583. panta 4. punkts) katrā ziņā var tieši apstrīdēt ar pārsūdzību tiesā.
- 26 Tad rodoties jautājums, vai ir samērīgi tas, ka tikai ārējs profilakses un arodveselības dienests, kura biedre ir vietējā darba devēju organizācija, var atzīt pretendentu/ostas strādnieku par piemērotu darba veikšanai ostā. Tāds pats jautājums rodoties par psihotehniskajiem testiem, turklāt iesniedzējtiesa norāda, ka arī ārvalstu darba ņēmējiem ir jāpierāda, ka viņi ir atbilstīgi līdzīgiem nosacījumiem darba ostās jomā. Jautājums rodoties arī par kvalifikācijas eksāmenu, kas ir jānokārto. Tāpat iesniedzējtiesa šaubās, vai darba līguma prasība ir atbilstīgs līdzeklis, lai sasniegtu likumdevēja izvirzīto mērķi garantēt darba drošību ostās.
- 27 Turklāt par atzīšanas ilgumu un izstrādāto pārejas režīmu iesniedzējtiesa jautā, vai tie paši par sevi ir saderīgi ar Savienības tiesībām.
- 28 Apstrīdētajā dekrētā konkrēti esot noteikts, ka darba līgumam kā pārejas pasākumam vispirms ir jābūt noslēgtam uz nenoteiktu laiku, no 2017. gada 1. jūlija – vismaz uz diviem gadiem, no 2018. gada 1. jūlija – vismaz uz vienu gadu un no 2019. gada 1. jūlija – vismaz uz sešiem mēnešiem. Līguma darbības laiku varot brīvi noteikt tikai no 2020. gada 1. jūlija.
- 29 Kamēr darba ņēmējam ir darba līgums, viņš esot atzīts ostas strādnieks; tiklīdz viņš iegūst darba līgumu, viņš varot pieprasīt atzīšanu, kas vienlaikus arī nozīmē, ka neatkarīgi no darba līguma izbeigšanas iemesliem (piemēram, arī gadījumos, kad līgumiem ir īss darbības laiks) viņam katrreiz ir jāizpilda atzīšanas procedūra. Ņemot vērā apstrīdētā dekrēta mērķi – garantēt ostas strādnieka drošību –, rodoties jautājums par šā tiesiskā regulējuma piemērotību un samērīgumu no izvirzītā vispārējo interešu mērķa viedokļa.
- 30 Ja atzīta ostas strādnieka darba statuss ir mazāk pievilcīgs nekā rezervē iekļautam ostas strādniekam, tas varot samazināt darba ostās ārpus rezerves pievilcīgumu un ierobežot šādu ostas strādnieku pieejamību, kā rezultātā tiktu nepamatoti ierobežota brīva pārvietošanās.
- 31 Turklāt ārvalstu darba ņēmējiem nedrīkstot piemērot stingrākus nosacījumus iekļaušanai rezervē nekā Beļģijas darba ņēmējiem. Šajā kontekstā un ņemot vērā faktu, ka, lai personu varētu iekļaut rezervē, ir jābūt “pieprasījumam pēc darbaspēka” – kas vienādi attiecas uz valsts un ārvalstu darba ņēmējiem –, rodoties jautājums, vai šis tiesiskais regulējums kopumā ir saderīgs ar brīvu

pārvietošanos un nepārsniedz to, kas nepieciešams izvirzītā drošības mērķa sasniegšanai.

- 32 Turklāt, ja visi pieejamie ostas strādnieki tiktu atzīti par “rezerves ostas strādniekiem”, darba devējiem nebūtu tiesību piesaistīt labu darbaspēku, tieši noslēdzot ar viņiem līgumu uz nenoteiktu laiku un piedāvājot viņiem nodarbinātības drošību saskaņā ar vispārējām darba tiesību normām. Vēlreiz rodies jautājums, vai, ņemot vērā izvirzīto mērķi, šāds pasākums ir piemērots un samērīgs un tāpēc ir saderīgs ar pamatbrīvību uzņēmējdarbības un darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā.
- 33 Vienlaikus rodies jautājums, vai pienākums ar darba koplīgumu noteikt nosacījumus un kārtību, kādā ostas strādnieks var tikt nodarbināts “citā ostas teritorijā, nevis tajā, kurā viņš ir atzīts”, ir pasākums, kas ir piemērots un samērīgs (atbildētājas viedoklis), vai arī “no drošības viedokļa ir grūti saprast, kāpēc būtu jāierobežo mobilitāte starp dažādām ostu teritorijām vai tai būtu jābūt atkarīgai no papildu nosacījumiem” (prasītāju viedoklis).
- 34 Visbeidzot ir jājautā, vai darba ņēmējiem, kuri veic darbu loģistikas jomā, ir jābūt saņēmušiem drošības sertifikātu, un vai šajā gadījumā runa ir par pasākumu, kura mērķis ir vispārēja drošība un līdz ar to arī attiecīgo darba ņēmēju drošība. Iesniedzējtiesas skatījumā tas pats par sevi nav uzskatāms par, pēc prasītājas domām, pārkāpto tiesību normu pārkāpumu. Tomēr rodies jautājums, vai pasākums – interpretējot tādējādi, ka, katreiz noslēdzot līgumu, minētais drošības sertifikāts ir jāpieprasa atkārtoti, kas neapšaubāmi ir saistīts ar administratīviem izdevumiem, kuri atkārtoti rodas pat (secīgu) mēneša, nedēļas vai dienas līgumu ar īsu darbības laiku gadījumos – ir samērīgs no brīvības veikt uzņēmējdarbību un darba ņēmēju brīvas pārvietošanās viedokļa. Šajā saistībā pilnības labad iesniedzējtiesas nolēmumā tiek norādīts, ka saskaņā ar Beļģijas tiesībām papildu darba līgumi tiek noslēgti nevis starp darba ņēmēju un trešo personu/uzņēmēju, bet gan starp darba ņēmēju un papildu darba aģentūru.