

**Vec C-407/19**

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1  
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

**Dátum podania:**

24. máj 2019

**Vnútroštátny súd:**

Raad van State

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

16. máj 2019

**Žalobkyne:**

Katoen Natie Bulk Terminals NV

General Services Antwerp NV

**Žalovaný:**

Belgische Staat

PRACOVNÝ DOKUMENT

## **Predmet konania vo veci samej**

Predmetom žaloby v spore vo veci samej je zrušenie kráľovského nariadenia z 10. júla 2016, ktorým sa mení kráľovské nariadenie z 5. júla 2004 o uznávaní zamestnancov prístavov v prístavných oblastiach patriacich do pôsobnosti zákona z 8. júna 1972 o práci v prístavoch (BS z 13. júla 2016).

## **Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

Návrh podľa článku 267 ZFEÚ

V siedmych prejudiciálnych otázkach ide v podstate o to, či belgické právne predpisy o uznávaní zamestnancov prístavov, ktoré boli v roku 2016 v dôsledku upozornenia Komisie upravené napadnutým nariadením, sú v súlade s ustanoveniami o voľnom pohybe (články 34, 35, 45, 49 a 56 ZFEÚ) a s hospodárskou súťažou (články 101, 102 a 106 ZFEÚ).

## **Prejudiciálne otázky**

1. Majú sa články 49, 56, 45, 34, 35, 101 alebo 102 ZFEÚ, prípadne v spojení s článkom 106 ods. 1 ZFEÚ vykladať v tom zmysle, že bránia právnej úprave v článku 1 kráľovského nariadenia z 5. júla 2004 „o uznávaní zamestnancov prístavov v prístavných oblastiach patriacich do pôsobnosti zákona z 8. júna 1972 o práci v prístavoch“ v spojení s článkom 2 tohto nariadenia, čiže právnej úprave, podľa ktorej zamestnanci prístavov sú v zmysle článku 1 § 1 ods. 1 uvedeného nariadenia pri ich uznaní správnu komisiou – zloženou paritne, a to z členov menovaných na jednej strane organizáciami zamestnávateľov zastúpených v dotknutej paritnej podkomisii a na druhej strane organizáciami zamestnancov, ktoré sú tam zastúpené – buď prijatí do združenia zamestnancov prístavov alebo nie sú prijatí, pričom sa rešpektuje potreba pracovných síl, keď sa zároveň zohľadní, že táto správna komisia nemá určenú lehotu na rozhodnutie a proti jej rozhodnutiam o uznaní možno podať iba žalobu na súde?

2. Majú sa články 49, 56, 45, 34, 35, 101 alebo 102 ZFEÚ, prípadne v spojení s článkom 106 ods. 1 ZFEÚ vykladať v tom zmysle, že bránia právnej úprave zavedenej článkom 4 § 1 bodmi 2, 3, 6 a 8 kráľovského nariadenia z 5. júla 2004 v znení článku 4 bodov 2, 3, 4 resp. 6 napadnutého kráľovského nariadenia z 10. júla 2016, čiže právnej úprave, podľa ktorej uznanie zamestnanca prístavu predpokladá, že zamestnanec a) bol vyhlásený za spôsobilého externou agentúrou pre prevenciu a ochranu zdravia na pracovisku, do ktorej patrí aj organizácia zamestnávateľov, poverená podľa článku 3bis zákona z 8. júna 1972 „o práci v prístavoch“, b) zložil psychotechnické skúšky pred orgánom, ktorý na tento účel poverila uznaná organizácia zamestnávateľov podľa toho istého článku 3bis

zákona z 8. júna 1972, c) navštevoval prípravné kurzy týkajúce sa bezpečnosti pri práci a na účely získania odbornej spôsobilosti počas troch týždňov a zložil záverečné skúšky, ako aj d) už má pracovnú zmluvu, pokiaľ ide o zamestnanca prístavu, ktorý nebol prijatý do združenia, pričom zahraniční zamestnanci prístavu musia vedieť v spojení s článkom 4 § 3 kráľovského nariadenia z 5. júla 2004 preukázať, že spĺňajú porovnateľné predpoklady v inom členskom štáte, aby už nepodliehali týmto predpokladom na účely napadnutej právnej úpravy?

3. Majú sa články 49, 56, 45, 34, 35, 101 alebo 102 ZFEÚ, prípadne v spojení s článkom 106 ods. 1 ZFEÚ vykladať v tom zmysle, že bránia právnej úprave zavedenej článkom 2 § 3 kráľovského nariadenia z 5. júla 2004 v znení článku 2 napadnutého kráľovského nariadenia z 10. júla 2016, čiže právnej úprave, podľa ktorej trvanie uznania zamestnancov prístavov, ktorí nie sú prijatí do združenia, a preto sú zamestnávateľom zamestnaní v súlade so zákonom z 3. júla 1978 „o pracovných zmluvách“ priamo na základe pracovnej zmluvy, je obmedzené na trvanie tejto pracovnej zmluvy, takže zakaždým musí byť začaté nové konanie o uznanie?

4. Majú sa články 49, 56, 45, 34, 35, 101 alebo 102 ZFEÚ, prípadne v spojení s článkom 106 ods. 1 ZFEÚ vykladať v tom zmysle, že bránia právnej úprave zavedenej článkom 13/1 kráľovského nariadenia z 5. júla 2004 v znení článku 17 kráľovského nariadenia z 10. júla 2016, čiže prechodnému opatreniu, podľa ktorého pracovná zmluva, o ktorej je reč v tretej prejudiciálnej otázke, musí byť uzavretá najprv na dobu neurčitú, od 1. júla 2017 na minimálne dva roky, od 1. júla 2018 na minimálne jeden rok, od 1. júla 2019 na minimálne šesť mesiacov a od 1. júla 2020 na slobodne určiteľnú dobu trvania?

5. Majú sa články 49, 56, 45, 34, 35, 101 alebo 102 ZFEÚ, prípadne v spojení s článkom 106 ods. 1 ZFEÚ vykladať v tom zmysle, že bránia právnej úprave v článku 15/1 kráľovského nariadenia z 5. júla 2004 v znení článku 18 kráľovského nariadenia z 10. júla 2016, čiže (prechodnému) opatreniu, podľa ktorého zamestnanci prístavov uznaní podľa predchádzajúcej právnej úpravy sú automaticky uznaní za zamestnancov prístavov patriacich do združenia, čo obmedzuje možnosť zamestnávateľa zamestnať týchto zamestnancov prístavov priamo (na základe zmluvy na dobu neurčitú) a zamestnávateľom to bráni v tom, aby k sebe pripúťali dobré pracovné sily tým, že s nimi priamo uzatvoria zmluvu na dobu neurčitú a že im ponúknu istotu zamestnania podľa pravidiel všeobecného pracovného práva?

6. Majú sa články 49, 56, 45, 34, 35, 101 alebo 102 ZFEÚ, prípadne v spojení s článkom 106 ods. 1 ZFEÚ vykladať v tom zmysle, že bránia právnej úprave zavedenej článkom 4 § 2 kráľovského nariadenia z 5. júla 2004 v znení článku 4 bodu 7 kráľovského nariadenia z 10. júla 2016, čiže právnej úprave, podľa ktorej kolektívna zmluva stanovuje podmienky a pravidlá, za ktorých možno zamestnať zamestnanca prístavu v inej prístavnej oblasti ako tej, v ktorej bol uznaný, čo obmedzuje pohyb pracovníkov medzi prístavnými oblasťami bez toho, aby zákonodarca objasnil, aké podmienky alebo pravidlá by to mohli byť?

7. Majú sa články 49, 56, 45, 34, 35, 101 alebo 102 ZFEÚ, prípadne v spojení s článkom 106 ods. 1 ZFEÚ vykladať v tom zmysle, že bránia právnej úprave zavedenej článkom 1 § 3 kráľovského nariadenia z 5. júla 2004 v znení článku 1 bodu 2 kráľovského nariadenia z 10. júla 2016, čiže právnej úprave, podľa ktorej (logistickí) zamestnanci, ktorí v zmysle článku 1 kráľovského nariadenia z 12. januára 1973 „o zriadení paritnej komisie na prevádzkovanie prístavu, ako aj o určení jej označenia a právomoci“ vykonávajú prácu na miestach, kde je tovar na účely prípravy jeho ďalšej distribúcie alebo špedície zmenený, čo nepriamo vedie k preukázateľnej pridanej hodnote, musia mať osvedčenie o bezpečnosti, pričom toto osvedčenie o bezpečnosti sa považuje za uznanie v zmysle zákona z 8. júna 1972 „o práci v prístavoch“ pri zohľadnení skutočnosti, že oň žiada zamestnávateľ, ktorý so zamestnancom uzatvoril pracovnú zmluvu o vykonávaní príslušných činností, že je vydané po predložení pracovnej zmluvy a preukazu totožnosti a že pravidlá postupu sú stanovené v kolektívnej zmluve bez toho, aby zákonodarca tento bod objasnil.

### **Uvedené predpisy práva Únie**

Články 34, 35, 45, 49, 56, 101, 102 a 106 ZFEÚ

### **Uvedené vnútroštátne predpisy**

Článok 23 ústavy

Článok 583 Gerechtelijk Wetboek (občiansky súdny poriadok)

Články II.3 a II.4 Wetboek Economisch Recht (hospodársky zákonník)

Kráľovské nariadenie z 10. júla 2016, ktorým sa mení kráľovské nariadenie z 5. júla 2004 o uznávaní zamestnancov prístavov v prístavných oblastiach patriacich do pôsobnosti zákona z 8. júna 1972 o práci v prístavoch (napadnuté nariadenie v spore vo veci samej)

Zákon z 5. decembra 1968 o kolektívnych zmluvách a paritných komisiách

Zákon z 8. júna 1972 o práci v prístavoch

### **Zhrnutie skutkového stavu a konania vo veci samej**

- 1 Napadnutým nariadením bolo zmenené kráľovské nariadenie z 5. júla 2004 o uznávaní zamestnancov prístavov v prístavných oblastiach patriacich do pôsobnosti zákona z 8. júna 1972 o práci v prístavoch.
- 2 Tieto zmeny boli prijaté v dôsledku upozornenia Európskej komisie z 28. marca 2014.

- 3 Podľa návrhu na začatie prejudiciálneho konania Komisia zastávala názor, že právna úprava práce v prístavoch porušuje článok 49 ZFEÚ. Komisia v podstate uviedla, že belgická právna úprava zamestnávania zamestnancov prístavov bráni zahraničným podnikom v tom, aby si v Belgicku zriadili prevádzkarne, lebo zamestnancov si nemôžu slobodne vybrať, ale dokonca musia v prípade logistických úloh využiť prácu uznaných zamestnancov prístavov. Okrem toho títo zamestnanci prístavov sú geograficky obmedzene zamestnateľní. Podľa návrhu na začatie prejudiciálneho konania Komisia Belgicku dňa 17. mája 2017 oznámila, že konanie o nesplnení povinnosti bolo zastavené.

### **Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej**

- 4 Vnútroštátny súd zamietol viacero žalobných dôvodov, ktoré sa týkali iba vnútroštátneho práva.
- 5 Žalobkyne v spore veci samej tvrdia, že napadnuté nariadenie porušuje základné slobody vyplývajúce z práva Únie v oblasti voľného pohybu, ako aj pravidlá hospodárskej súťaže, oboje vykladané v spojení s článkom 106 ods. 1 ZFEÚ.
- 6 Žalobkyne konkrétne uvádzajú, že napadnutým nariadením prijatým v dôsledku upozornenia Komisie z 28. marca 2014 sa zdanlivo sledovala liberalizácia pracovného trhu, toto nariadenie však v podstate upevnilo sedem nepotrebných a neprimeraných obmedzení alebo ich pridalo k existujúcim právnym predpisom o práci v prístavoch.
- 7 *Prvé obmedzenie:* Požiadavka uznania všetkých nelogistických pracovníkov prístavov správnu komisiou, ktorá je zložená z organizácií zamestnávateľov a zamestnancov. Na strane zamestnávateľov sa zúčastňujú iba uznané miestne združenia zamestnancov a na strane zamestnancov tiež iba už existujúci zástupcovia („closed shop“). Táto požiadavka vedie k umelému uzavretiu pracovného trhu držiteľmi monopolu. Chýbajú aj elementárne procesné záruky, keďže napríklad nie je stanovená ani lehota, v rámci ktorej má táto komisia rozhodnúť, ani možnosti nápravy. Okrem toho pri uznávaní na účely prijatia do združenia sa berie do úvahy potreba pracovnej sily, takže slobodný prístup k pracovnému trhu je obmedzený: správna komisia, v ktorej majú profesijné združenia právo veta, pravdepodobne naďalej obmedzuje pracovný trh na určitý počet zamestnancov a vylučuje tak „vonkajšie subjekty“.
- 8 *Druhé obmedzenie:* Napadnutým nariadením boli zavedené dve nové výlučné práva. Po prvé spôsobilosť na prácu v prístavoch musí posúdiť (výlučne príslušná) externá agentúra pre prevenciu a ochranu zdravia na pracovisku, ku ktorej patrí uznaná organizácia zamestnávateľov, a po druhé, uchádzač/zamestnanec musí zložiť psychotechnické skúšky pred orgánom, ktorý na tento účel určí tá istá uznaná organizácia zamestnávateľov. Tento nový dvojité monopol zosilňuje existujúci monopol miestnych združení zamestnávateľov. Liberalizácia pracovného trhu je preto úplne iluzórna.

- 9 *Tretie obmedzenie:* Liberalizácia prístupu k pracovnému trhu práce v prístavoch vo vzťahu k zamestnancom mimo združenia, t. j. zamestnancom, ktorí priamo uzatvoria zmluvu so zamestnávateľom, je čisto teoretická, keďže trvanie uznania týchto zamestnancov mimo združenia je obmedzené na trvanie ich pracovnej zmluvy. Ak sa chce dotknutý zamestnanec ešte raz zamestnať ako zamestnanec prístavu, či už u toho istého alebo iného zamestnávateľa, musí opäť absolvovať celé konanie o uznaní. Takéto obmedzenie je nerealistické a prohibatívne, nepotrebné a neprimerané tak vo vzťahu k zamestnancom prístavov, ktorí boli zamestnaní pôvodne (alebo opakovane) na kratší čas (napr. v rámci denných alebo týždenných zmlúv), ako aj vo vzťahu k dotknutým zamestnávateľom. Zamestnanie mimo združenia sa stáva neatraktívnym a napadnuté nariadenie má zabrániť pravej liberalizácii pracovného trhu.
- 10 *Štvrté obmedzenie:* Prechodná právna úprava – do 1. júla 2020 – stanovená v napadnutom nariadení je nepotrebná, nedôvodná a príliš dlhá.
- 11 *Piate obmedzenie:* Uznanie všetkých dostupných zamestnancov prístavu za zamestnancov prístavu patriacich do združenia oslabuje možnosť priameho zamestnávania (skúsených) zamestnancov prístavov zamestnávateľom.
- 12 *Šieste obmedzenie:* Zaviedli by sa nepotrebné nové obmedzenia práva zamestnávateľov a ich zamestnancov, aby poverili výkonom práce resp. vykonávali prácu v inej prístavnej oblasti ako v tej, kde dotknutý zamestnanec získal uznanie. Takéto obmedzenia sa nevyskytujú nikde inde v rámci Európskej únie.
- 13 *Siedme obmedzenie:* Zaviedli by sa nepotrebné nové prekážky zamestnávania zamestnancov, ktorí vykonávajú logistické úlohy. Títo zamestnanci by museli mať osvedčenie o bezpečnosti. Rozhodnutie padlo na tzv. Alfapass-kartu, ktorá bola zavedená so zreteľom na boj proti terorizmu a teraz bola bez akéhokoľvek odôvodnenia a výrazne odlišne od toho, čo je bežné inde v Európskej únii, rozšírená na logistické podniky so sídlom v prístavnej oblasti. Podnik Alfapass bvba je kontrolovaný monopolistickým antverpským združením zamestnávateľov v oblasti práce v prístavoch Ceva a súkromným antverpským sektorovým zväzom prístavu Alfaport, čo ešte raz zosilňuje monopolné postavenie dotknutého združenia zamestnávateľov. Alfapass okrem toho vedie k značným dodatočným nákladom pre zamestnávateľov.
- 14 Vymenované obmedzenia idú nad rámec toho, čo je potrebné na dosiahnutie cieľa všeobecného záujmu a nie sú odôvodnené. Naliehavé dôvody všeobecného záujmu uvedené žalovaným nie sú presvedčivé.
- 15 Napadnuté nariadenie okrem toho zároveň porušuje článok 106 ods. 1 ZFEÚ tým, že v súvislosti so združeniami zamestnávateľov, externými agentúrami pre prevenciu a ochranu zdravia na pracovisku, ku ktorým patria, a s orgánmi poverenými realizáciou psychotechnických skúšok, ktoré sú nimi vymenované,

príčom týmto všetkým je priznané výlučné právo, stanovuje opatrenia vedúce k porušeniu slobody usadiť sa.

- 16 Vyššie vymenované obmedzenia obsahujú aj porušenie článkov 101 a 102 ZFEÚ v spojení s článkom 106 ods. 1 ZFEÚ. Napadnuté nariadenie totiž upevňuje výlučné práva a kontrolné právomoci miestnych organizácií zamestnávateľov, ktoré tým ako vždy priamo a nepriamo kontrolovali prístup k pracovnému trhu, upravuje tieto práva nanovo a posilňuje ich. Členovia týchto organizácií zamestnávateľov majú okrem toho kolektívny monopol pri poskytovaní služieb nakladania s tovarom v prístavných oblastiach. Takáto štruktúra obmedzujúca, ak nie dokonca vylučujúca, hospodársku súťaž v značnej miere narušuje normálnu hospodársku súťaž resp. znemožňuje ju.
- 17 Zo skutočnosti, že Európska komisia z politických dôvodov s výhradou monitoringu napokon zastavila konanie o nesplnení povinnosti, nemožno odvodiť, že napadnuté nariadenie a právna úprava práce v prístavoch, ktorá ním bola zmenená, sú v súlade s právom Únie.
- 18 Žalovaný popiera, že napadnuté nariadenie porušuje slobodu usadiť sa alebo iné slobody a tvrdí, že ani upozornenie Komisie, ani judikatúra Súdneho dvora uvedená žalobkyňami nepredstavuje dostatočný dôkaz o existencii porušenia. Komisia konanie o nesplnení povinnosti nezastavila z politických dôvodov, ale preto, lebo jej pochybnosti boli odstránené.
- 19 Žalobkyne nepreukázali, že napadnuté nariadenie obsahuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu, ktorá prípadne porušuje zmluvné ustanovenia, keďže týmto pravidlám podliehajú všetky spoločnosti bez ohľadu na miesto ich sídla. Spoločnosti z iných členských štátov v porovnaní s tuzemskými spoločnosťami nie sú ani právne, ani fakticky znevýhodnené. Aj keby bolo už napadnuté nariadenie priamo alebo nepriamo diskriminačné, žalobkyne by museli konkrétne preukázať, aké znevýhodnenie utrpeli pri založení alebo prevádzkovaní svojho podniku.
- 20 Okrem toho v prípade existencie obmedzení (čo žalovaný popiera) právna úprava práce v prístavoch, ku ktorej patrí aj napadnuté nariadenie, je potrebnou a primeranou právnou úpravou, ktorá je odôvodnená okrem iného preto, lebo 1. zamestnancom prístavov zaručuje zvýšenú existenčnú istotu, 2. stanovuje dostatočnú flexibilitu, keďže títo zamestnanci prístavov sú nasadení resp. môžu byť nasadení spôsobom, ktorý zohľadňuje neustále fluktujúci charakter pracovnej ponuky, a 3. zaručuje kvalitu práce v prístavoch a bezpečnosť zamestnancov prístavov súčasne.
- 21 Vo vzťahu k uvedeným porušeniam pravidiel hospodárskej súťaže žalovaný uvádza, že žalobkyne nesprávne opísali skutkový stav a postavenie organizácií zamestnávateľov, dnešný systém je práve flexibilnejší ako ten predchádzajúci a Komisia z hľadiska článkov 101 a 102 ZFEÚ v spojení s článkom 106 ods. 1 ZFEÚ nepodala žiadne námietky. Okrem toho žalobkyne porušenie pravidiel

hospodárskej súťaže nepodložili dôkazom; viacero práv a právomocí organizácií zamestnávateľov, ktoré žalobkyne uviedli, vyplýva z iných právnych predpisov, nie z napadnutého nariadenia.

### Zhrnutie odôvodnenia návrhu

- 22 Žalovaný v spore vo veci samej tvrdil, že ide o čisto vnútroštátny skutkový stav, a preto ZFEÚ nie je uplatniteľná. Vnútroštátny súd však – v súlade so stanoviskom žalobkýň – zastáva názor, že v prejednávanej veci je viacero cezhraničných aspektov a preto nejde o čisto vnútroštátny skutkový stav.
- 23 V prejednanom prípade je dôležitý výklad základných slobôd zakotvených v ZFEÚ, keďže treba preskúmať zákonnosť nariadenia, ktoré upravuje prácu v prístavoch a podriaďuje ju určitým obmedzeniam, a ktoré sa bez ohľadu na štátnu príslušnosť vzťahuje na všetkých zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí v určitej prístavnej oblasti vykonávajú práce resp. poverujú výkonom práce v prístavoch.
- 24 V prípade zmluvných článkov o voľnom pohybe ide o zásadné pravidlá vo vzťahu k Únii, a preto je zakázaná aj čo len najmenšia prekážka týchto slobôd. Opatrenia, ktoré môžu brániť vo výkone základných slobôd zaručených ZFEÚ alebo spôsobiť, že tento výkon sa stane menej príťažlivým, môžu byť aj napriek tomu prípustné, ak sledujú cieľ vo všeobecnom záujme, ak sú spôsobilé zabezpečiť dosiahnutie tohto cieľa a ak nejdú nad rámec toho, čo je potrebné na dosiahnutie sledovaného cieľa.
- 25 Podľa vnútroštátneho súdu treba po prvé preskúmať, či obmedzenia týkajúce sa náboru uznaných zamestnancov prístavov vnútri a mimo združenia, ako aj spôsob rozhodovania správnej komisie, sú zlučiteľné s ustanoveniami o voľnom pohybe, ako sú zaručené v ZFEÚ. Vo vzťahu k neexistencii konania o opravnom prostriedku, na ktorú poukázali žalobkyne, vnútroštátny súd jednako konštatuje, že kladné alebo záporné rozhodnutie o uznaní za zamestnanca prístavu by mohla správna komisia podľa belgického práva (článok 583 ods. 4 občianskeho súdneho poriadku) určite priamo napadnúť žalobou na súde.
- 26 Vzniká teda otázka, či možno považovať za primerané, že iba externá agentúra pre prevenciu a ochranu zdravia na pracovisku, v ktorej má účasť miestna organizácia zamestnávateľov, môže uznať uchádzača/zamestnanca za spôsobilého vykonávať prácu v prístavoch. Tá istá otázka vzniká vo vzťahu k psychotechnickým skúškam, pričom vnútroštátny súd poukazuje na to, že aj zahraniční zamestnanci musia preukázať, že splnili porovnateľné predpoklady v oblasti práce v prístavoch. Otázka vzniká aj v súvislosti so skúškou spôsobilosti, ktorú treba zložiť. Vnútroštátny súd má ďalej pochybnosti o tom, či požiadavka pracovnej zmluvy je vhodná vzhľadom na cieľ zaručiť bezpečnosť pri práci v prístavoch, o ktorý sa usiluje zákonodarca.



- 27 Vnútroštátny súd sa ďalej v súvislosti s trvaním uznania a s vypracovanou prechodnou právnou úpravou pýta, či sú tieto aspekty zlučiteľné s právom Únie.
- 28 Napadnuté nariadenie konkrétne obsahuje, že pracovná zmluva ako prechodné opatrenie musí byť uzavretá najprv na neurčitú dobu, od 1. júla 2017 na minimálne dva roky, od 1. júla 2018 na minimálne jeden rok a od 1. júla 2019 na minimálne šesť mesiacov. Až od 1. júla 2020 možno slobodne určiť dobu trvania.
- 29 Dovtedy, kým zamestnanec má pracovnú zmluvu, považuje sa za uznaného zamestnanca prístavu; akonáhle dostane pracovnú zmluvu, môže požiadať o uznanie, čo zároveň znamená aj to, že bez ohľadu na dôvody skončenia pracovnej zmluvy (napr. aj v prípade zmlúv na kratšiu dobu) musí zakaždým podstúpiť konanie o uznaní. Vzhľadom na cieľ napadnutého nariadenia – zaručenie bezpečnosti pri práci v prístavoch – vzniká otázka vhodnosti a primeranosti tejto právnej úpravy v kontexte sledovaného naliehavého dôvodu všeobecného záujmu.
- 30 Ak je pracovnoprávne postavenie uznaného zamestnanca prístavu menej atraktívne ako postavenie zamestnanca prístavu prijatého do združenia, môže to viesť k zníženej atraktivite práce v prístavoch mimo združenia a k obmedzeniu dostupnosti takýchto zamestnancov prístavov, čo by malo za následok neodôvodnené obmedzenie voľného pohybu.
- 31 Okrem toho nemožno dopustiť, aby sa zahraniční zamestnanci stávali súčasťou združenia ťažšie ako belgickí zamestnanci. Vzhľadom na tieto okolnosti a pri zohľadnení skutočnosti, že musí existovať „potreba pracovných síl“ na to, aby bolo možné niekoho prijať do združenia, čo platí rovnako pre tuzemských a zahraničných zamestnancov, vzniká otázka, či táto právna úprava je celkovo zlučiteľná s voľným pohybom a nejde nad rámec toho, čo je potrebné na dosiahnutie cieľa bezpečnosti.
- 32 V prípade automatického uznania všetkých existujúcich zamestnancov prístavov za „zamestnancov prístavov patriacich do združenia“ navyše zamestnávateľa nemajú právo pripútať k sebe dobré pracovné sily tým, že s nimi priamo uzatvoria zmluvu na dobu neurčitú a že im ponúknu istotu zamestnania podľa pravidiel všeobecného pracovného práva. Opäť vzniká otázka, či je takéto opatrenie vhodné a primerané vzhľadom na sledovaný cieľ, a preto zlučiteľné so základnou slobodou v oblasti usadenia sa a voľného pohybu pracovníkov.
- 33 Zároveň vzniká otázka, či v prípade povinnosti stanoviť prostredníctvom kolektívnej zmluvy podmienky a pravidlá, za ktorých možno zamestnať zamestnanca prístavu „v inej prístavnej oblasti ako tej, v ktorej bol uznaný“, ide o opatrenie, ktoré je adekvátne a primerané (stanovisko žalovaného), alebo či „z bezpečnostného hľadiska nemožno pochopiť, prečo by mal byť pohyb medzi rôznymi prístavnými oblasťami obmedzený alebo podmienený dodatočnými podmienkami“ (stanovisko žalobkyní).

- 34 Napokon sa treba opýtať, či zamestnanci vykonávajúci logistickú prácu musia mať osvedčenie o bezpečnosti a či v tejto súvislosti ide o opatrenie, ktoré je zamerané na všeobecnú bezpečnosť, a teda aj na bezpečnosť dotknutých zamestnancov. Podľa vnútroštátneho súdu v tom nemožno automaticky vidieť porušenie ustanovení, ktorých porušenie tvrdia žalobkyne. Vzniká však otázka, či opatrenie – vykladané v tom zmysle, že o osvedčenie o bezpečnosti treba nanovo požiadať pri každom uzavretí zmluvy, čo je zjavne spojené s administratívnymi nákladmi, ktoré nanovo vznikajú pri aj v prípade mesačných, týždenných alebo denných zmlúv (nasledujúcich po sebe) na kratší čas – je primerané v kontexte slobody usadiť sa a voľného pohybu pracovníkov. V tejto súvislosti sa v návrhu na začatie prejudiciálneho konania pre úplnosť poukazuje na to, že zmluvy o dočasnej agentúrnej práci sa podľa belgického práva neuzatvárajú medzi pracovníkom a treťou osobou/užívateľom, ale medzi pracovníkom a agentúrou dočasného zamestnávania.