A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2021. február 11.*

„Előzetes döntéshozatal – EUMSZ 45. cikk – Munkavállalók szabad mozgása – EUMSZ 49. cikk – Letelepedés szabadsága – EUMSZ 56. cikk – Szolgáltatásnyújtás szabadsága – Kikötői tevékenységek végzése – Kikötői munkások – A szakmához való hozzáférés és toborzás – A kikötői munkások elismerésének részletes szabályai – A nemzeti jogszabályban előírt munkavállalói keretbe nem beletartozó kikötői munkások – A munkaszerződés időtartamának korlátozása – A kikötői munkások különböző kikötői területek közötti mozgathatósága – Logisztikai munkát végző munkavállalók – Biztonsági tanúsítvány – Közérdeken alapuló kényszerítő indokok – Biztonság a kikötői területeken – A munkavállalók védelme – Arányosság”

A C-407/19. és C-471/19. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott két előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyeket a Raad van State (államtanács, Belgium) (C-407/19) és a Grondwettelijk Hof (alkotmánybíróság, Belgium) (C-471/19) a Bírósághoz 2019. május 24-én, illetve június 20-án érkezett, 2019. május 16-i és június 6-i határozatával terjesztett elő

a **Katoen Natie Bulk Terminals NV**,

a **General Services Antwerp NV**

és

a **Belgische Staat** (C-407/19),

valamint

a **Middlegate Europe NV**

és

a **Ministerraad** (C-471/19)

között,

a **Katoen Natie Bulk Terminals NV**,

a **General Services Antwerp NV**,

a **Koninklijk Verbond der Beheerders van Goederenstromen (KVBG) CVBA**,

az **MVH Logistics en Stuwadoring BV**

* Az eljárás nyelve: holland.

részvételével folyamatban lévő eljárásokban,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: M. Vilaras tanácselnök (előadó), N. Piçarra, D. Šváby, S. Rodin és K. Jürimäe bírák,

főtanácsnok: M. Campos Sánchez-Bordona,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a General Services Antwerp NV, a Katoen Natie Bulk Terminals NV és a Middlegate Europe NV képviseletében M. Lebbe és E. Simons advocaten,

– a belga kormány képviseletében L. Van den Broeck, M. Jacobs és C. Pochet, meghatalmazotti minőségben, segítőik: P. Wytinck, D. D'Hooghe és T. Ruys advocaten,

– az Európai Bizottság képviseletében A. Nijenhuis, S. L. Kaléda és B.-R. Killmann, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2020. szeptember 10-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 A C-407/19. sz. ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem az EUMSZ 34., EUMSZ 35., EUMSZ 45., EUMSZ 49., EUMSZ 56., EUMSZ 101., EUMSZ 102. cikknek és az EUMSZ 106. cikk (1) bekezdésének, a C-471/19. sz. ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem pedig az EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikknek, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 15. és 16. cikkének, továbbá az egyenlőség elvének az értelmezésére vonatkozik.

2 Ezeket a kérelmeket a C-407/19. sz. ügyben a Katoen Natie Bulk Terminals NV és a General Services Antwerp NV, valamint a Belgische Staat (belga állam), a C-471/19. sz. ügyben pedig a Middlegate Europe NV és a Ministerraad (minisztertanács, Belgium) között a kikötői munka megszervezésére vonatkozó bizonyos belga jogi rendelkezések érvényessége, és különösen e rendelkezések uniós jognak való megfelelése tárgyában folyamatban lévő jogviták keretében terjesztették elő.

A belga jog

A munkaszerződésekről szóló törvény

3 A belga jogban a többek között a munkások munkaszerződéseire alkalmazandó közös rendszert az 1978. július 3-i wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (a munkaszerződésekről szóló törvény; *Belgisch Staatsblad*, 1978. augusztus 22., 9277. o.) állapítja meg.

A kikötői munka megszervezéséről szóló törvény

4 Az 1972. június 8-i wet betreffende de havenarbeid (a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény; *Belgisch Staatsblad*, 1972. augusztus 10., 8826. o.; a továbbiakban: a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény) alapeljárás tényállására alkalmazandó változatának 1. cikke a következőket írja elő:

„Kikötői területeken senki nem végeztethet kikötői munkát nem elismert kikötői munkásoknak minősülő munkavállalókkal.”

5 E törvény 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A […] Király által meghatározott kikötői területek és kikötői munka körülhatárolása irányadó e törvény alkalmazása során.”

6 Az említett törvény 3. cikkének szövege a következő:

„A Király határozza meg a kikötői munkások elismerésére vonatkozó feltételeket és részletes szabályokat, az adott kikötői területen illetékes vegyes bizottság véleménye alapján.

[…]”

7 Ugyanezen törvény 3 bis cikke értelmében:

„Az érintett kikötői területen illetékes vegyes bizottság véleménye alapján a Király az adott területen kikötői munkásokat foglalkoztató munkáltatókat arra kötelezheti, hogy lépjenek be az általa elismert olyan munkáltatói szervezetbe, amely esetében – megbízottként – teljesül valamennyi olyan kötelezettség, amelyek az egyéni és kollektív munkáról szóló jogszabályok és a szociális jogszabályok értelmében a kikötői munkások foglalkoztatásából a munkáltatók számára erednek.

Az előző bekezdésben említett munkáltatói szervezet elismeréséhez az érintett munkáltatók többségének a szervezet tagjainak kell lenniük.”

Az 1973. évi királyi rendelet

8 Az 1973. január 12-i koninklijk besluit tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité van het havenbedrijf (a kikötőkkel foglalkozó vegyes bizottság létrehozásáról, valamint e bizottság elnevezésének és hatáskörének meghatározásáról szóló királyi rendelet; *Belgisch Staatsblad*, 1973. január 23., 877. o.; a továbbiakban: az 1973. évi királyi rendelet) alapeljárás tényállására alkalmazandó változatának 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Létre kell hozni egy, (a munkavállalókra és munkáltatóikra nézve általános hatáskörrel rendelkező) »a kikötőkkel foglalkozó vegyes bizottság« elnevezésű vegyes bizottságot:

minden olyan munkavállaló és munkáltatóik vonatkozásában, akik a kikötői területeken:

A. fő- vagy melléktevékenységként kikötői munkát, vagyis az alábbi tevékenységeket végzik: tengerjáró vagy belvízi hajón, vasúton vagy tehergépjárművön érkező vagy ezekkel elszállítandó áruk kezelése, valamint az ezen árukkal kapcsolatos járulékos szolgáltatások, függetlenül attól, hogy e tevékenységeket dokkokban, vízi utakon vagy a rakparton vagy az áruk behozatalával, kivitelével és tranzitjával kapcsolatos létesítményekben végzik-e, valamint a tengerjáró vagy belvízi hajón ipari létesítmények rakpartjára érkező vagy ezekkel onnan elszállítandó áruk kezelése.

E törvény alkalmazásában:

1. Árukezelés:

a) áruk: minden áru, a konténereket és a szállítóeszközöket is beleértve, kivéve:

– ömlesztett kőolaj, (folyékony) kőolajtermékek és finomítói nyersanyagok, a vegyipar, és az olajfinomítókban történő tárolási, illetve feldolgozási tevékenységekhez szükséges folyékony nyersanyagok;

– halászhajókkal hozott halak;

– sűrített és ömlesztett cseppfolyósított gázok.

b) kezelés: az egységrakományok berakodása, kirakodása, teherelosztása, hajóból való kirakodása, a rakomány mozgatása, ömlesztett áru kirakodása, egységrakományok útnak indítása, osztályozása, kiválogatása, mérése, egymásra helyezése, lerakodása, valamint összeállítása és szétszedése.

2. Ezen árukkal kapcsolatos kiegészítő szolgáltatások: megjelölés, a súly, méret és űrtartalom mérése, ellenőrzés, átvétel, védelem (azon védelmi szolgáltatások kivételével, amelyeket a védelmi és/vagy felügyeleti szolgáltatásokkal foglalkozó vegyes bizottság hatáskörébe tartozó vállalkozások a kikötőkkel foglalkozó vegyes bizottság hatáskörébe tartozó vállalkozások nevében végeznek) átadás, mintavétel, lepecsételés, kikötés (lehorgonyzás) és indulás (horgony felszedése).

[…]”

A 2004. évi királyi rendelet

9 A 2016. július 10-i koninklijk besluit 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 (a kikötői munkásoknak a kikötői munka megszervezéséről szóló, 1972. június 8-i törvény hatálya alá tartozó kikötői területeken való elismeréséről szóló, 2004. július 5-i királyi rendelet módosításáról szóló királyi rendelet; *Belgisch Staatsblad*, 2016. július 13., 43879. o.; a továbbiakban: a 2016. évi királyi rendelet) általi módosítását megelőzően a 2004. július 5-i koninklijk besluit betreffende de erkenning van havenarbeiders in de havengebieden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid (a kikötői munkásoknak a kikötői munka megszervezéséről szóló, 1972. június 8-i törvény hatálya alá tartozó kikötői területeken való elismeréséről szóló királyi rendelet; *Belgisch Staatsblad*, 2004. augusztus 4., 58908. o.) 2. cikke a következőket írta elő:

„Elismerésüket követően a kikötői munkásokat vagy »általános keretbe«, vagy »logisztikai keretbe« sorolják.

Az általános keretbe tartozó kikötői munkások [az 1973. évi királyi rendelet] 1. cikke értelmében vett bármely kikötői munkát végezhetik.

A logisztikai keretbe tartozó kikötői munkások [az 1973. évi királyi rendelet] 1. cikke értelmében vett kikötői munkát olyan helyeken végezhetik, ahol az áruk a további elosztásuk vagy feladásuk előkészítése céljából olyan feldolgozáson esnek át, amely közvetetten, bizonyítható hozzáadott értéket eredményez.”

10 A 2016. évi királyi rendelettel módosított, a kikötői munkásoknak a kikötői munka megszervezéséről szóló, 1972. június 8-i törvény hatálya alá tartozó kikötői területeken való elismeréséről szóló királyi rendelet (a továbbiakban: 2004. évi királyi rendelet) felváltotta többek között a „keret” fogalmát a „csoport” fogalmával. A 2004. évi királyi rendelet 1. §-a a következőket írja elő:

„1. § A kikötői munkások elismeréséről minden kikötői területen a vegyes bizottság (a továbbiakban: igazgatási bizottság) dönt, amelyet az érintett kikötői területen illetékes vegyes albizottság keretében hoztak létre.

Ezen igazgatási bizottság a következő tagokból áll:

1° az elnök és az alelnök;

2° a vegyes albizottságban képviselt munkáltatói szervezetek által kijelölt négy teljes jogú tag és négy póttag;

3° a vegyes albizottságban képviselt munkavállalói szervezetek által kijelölt négy teljes jogú tag és négy póttag;

4° egy vagy több titkár.

Az igazgatási bizottság működésére a vegyes bizottságok és vegyes albizottságok működésére vonatkozó részletes szabályokról szóló, 1969. november 6-i királyi rendelet rendelkezéseit, valamint az e rendelet 10. cikkében előírt különös szabályokat kell alkalmazni.

2. § Az elismerés iránti kérelmet írásban kell benyújtani az illetékes vegyes albizottsághoz az e célra rendelkezésre bocsátott formanyomtatványon.

A kérelemben fel kell tüntetni, hogy a csoport keretében vagy azon kívül történő foglalkoztatásról van-e szó.

3. § Az 1. § [első] bekezdésétől eltérve, azon »logisztikai munkatársaknak« nevezett munkavállalók tekintetében, akik [az 1973. évi királyi rendelet] 1. cikke értelmében vett munkát olyan helyeken végzik, ahol az áruk a további elosztásuk vagy feladásuk előkészítése céljából olyan feldolgozáson esnek át, amely közvetetten, bizonyítható hozzáadott értéket eredményez, és akik biztonsági tanúsítvánnyal rendelkeznek, e biztonsági tanúsítvány [a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény] értelmében vett elismerésnek minősül.

A valamely munkavállalóval az előző bekezdésben említett tevékenységek végzése céljából munkaszerződést kötő munkáltatónak kell kérnie a biztonsági tanúsítványt, és annak kiállításához be kell mutatni a személyazonosító igazolványt és a munkaszerződést. Ezen eljárás részletes szabályait kollektív szerződés határozza meg.”

11 E királyi rendelet 2. cikke értelmében:

„1. § Az 1. cikk 1. §-ának [első] bekezdésében említett kikötői munkavállalókat az elismerésüket követően sorolják be vagy nem sorolják be a kikötői munkavállalókból álló csoportba.

A csoportba sorolás céljából való elismeréshez figyelembe kell venni a munkaerőigényt.

2. § A csoportba sorolt kikötői munkavállalókat határozott vagy határozatlan időtartamra ismerik el.

Az elismerés időtartamára vonatkozó részletes szabályokat kollektív szerződés határozza meg.

3. § A nem a csoportba sorolt kikötői munkavállalókat munkaszerződés keretében kell foglalkoztatni, a munkaszerződésekről szóló […] törvény alapján.

Az elismerés időtartama a munkaszerződés időtartamára korlátozódik.”

12 Az említett királyi rendelet 4. cikkének szövege a következő:

„1. § A kikötői munkásként történő, az 1. cikk 1. §-ának első bekezdésében említett elismerésre a következő elismerési feltételek vonatkoznak:

[…]

2° [a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény] 3 bis cikke szerint megbízottként kijelölt munkáltatói szervezet tagságával működő munkahelyi prevenciós és egészségvédelmi külső szolgálat a munkavállalót a kikötői munkára alkalmasnak nyilvánította;

3° a munkavállaló megfelelt [a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény] 3 bis cikke szerint megbízottként kijelölt munkáltatói szervezet által az e célból kijelölt szerv által elvégzett pszichometriai vizsgálatokon; e vizsgálatok célja annak felmérése, hogy a kikötői munkásnak pályázó kellő értelemmel, alkalmas személyiséggel és motivációval rendelkezik-e ahhoz, hogy a képzést követően el tudja látni a kikötői munkás feladatát;

[…]

6° a munkavállaló három héten keresztül részt vett munkabiztonsági és a szakképesítés megszerzését szolgáló előkészítő tanfolyamokon, és megfelelt a záróvizsgán. A hatáskörrel rendelkező hatóság meghatározhatja a szabadon nyújtható képzésre irányadó minőségi feltételeket;

7° kikötői munkásként az utóbbi öt évben nem hoztak vele szemben az elismerés visszavonására irányuló intézkedést, e rendelet 7. cikke [első] bekezdésének 1° vagy 3° pontja alapján;

8° a 2. cikk 3. §-ában említett kikötői munkásnak – elismerése esetén – ezenkívül munkaszerződéssel is rendelkeznie kell.

2. § A kikötői munkás elismerése a kollektív szerződésekről és a vegyes bizottságokról szóló, 1968. december 5-i törvény 35. és 37. cikke alapján a Király által meghatározott minden kikötői területen érvényes.

Kollektív szerződések határozzák meg azokat a feltételeket és részletes szabályokat, amelyek szerint valamely kikötői munkavállaló az elismerés szerintitől eltérő kikötői területen dolgozhat.

[A kikötői munka megszervezéséről szóló törvény] 3 bis cikke szerint megbízottként kijelölt munkáltatói szervezet abban az esetben is megbízott marad, ha a kikötői munkavállaló azon kikötői területen kívül dolgozik, amely vonatkozásában az elismerést megszerezte.

3. § E királyi rendelet alkalmazása tekintetében nem vonatkoznak ezek a feltételek azokra a kikötői munkásokra, akik bizonyítani tudják, hogy más uniós tagállamban eleget tesznek a kikötői munka területén irányadó egyenértékű feltételeknek.

4. § Az elismerés és a megújítás iránti kérelmeket az igazgatási bizottsághoz kell benyújtani és azokat ez a bizottság bírálja el.”

13 Ugyanezen királyi rendelet 13/1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„1° [A 2017. június 30. előtti időszak vonatkozásában] a 2. cikk 3. §-ának [második] bekezdésében említett munkaszerződést határozatlan időre kell megkötni;

2° [A 2017. július 1. és 2018. június 30. közötti időszak vonatkozásában] a 2. cikk 3. §-ának [második] bekezdésében említett munkaszerződést legalább két évre kell megkötni;

3° [A 2018. július 1. és 2019. június 30. közötti időszak vonatkozásában] a 2. cikk 3. §-ának [második] bekezdésében említett munkaszerződést legalább egy évre kell megkötni;

4° [A 2019. július 1. és 2020. június 30. közötti időszak vonatkozásában] a 2. cikk 3. §-ának [második] bekezdésében említett munkaszerződést legalább hat hónapra kell megkötni."

14 A 2004. évi királyi rendelet 15/1. cikke értelmében:

„E rendelet alkalmazásában:

1° a korábbi 2. cikk [második] bekezdése alapján elismert kikötői munkásokat – e rendelet 5–9. cikkének sérelme nélkül – automatikusan elismerik csoportba sorolt kikötői munkásnak a 2. cikk 1. §-a alapján;

2° a korábbi 2. cikk [harmadik] bekezdése alapján elismert kikötői munkásokat – e rendelet 5–9. cikkének sérelme nélkül – automatikusan egyenértékűnek kell tekinteni az 1. cikk 3. §-ában említett logisztikai munkatársakkal."

Az alapeljárások, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések és a Bíróság előtti eljárás

A C-407/19. sz. ügy

15 A Katoen Natie Bulk Terminals és a General Services Antwerp Belgiumban letelepedett két társaság, amelyeknek a Belgiumban és külföldön végzett tevékenységi köre kikötői műveletek végzését foglalja magában.

16 2016. szeptember 5-én ez a két társaság a 2016. évi királyi rendelet megsemmisítése iránti keresetet indított a C-407/19. sz. ügyben kérdést előterjesztő bíróság, a Raad van State (államtanács, Belgium) előtt.

17 Ezt a királyi rendeletet az Európai Bizottság által 2014. március 28-án a Belga Királysághoz intézett felszólító levelet követően fogadták el, amely levél szerint a kikötői munkára vonatkozó belga szabályozás sértette az EUMSZ 49. cikket. A Bizottság jelezte lényegében, hogy a kikötői munkások foglalkoztatásával kapcsolatos belga szabályozás eltántorítja a külföldi vállalkozásokat attól, hogy Belgiumban létesítményeket hozzanak létre, mivel nem választhatják meg szabadon személyzetük tagjait, hanem még az olyan logisztikai feladatokra is az elismert kikötői munkásokat kell alkalmazniuk, amelyeket ráadásul csak egy maghatározott földrajzi területen lehet végezni. A 2016. évi királyi rendelet elfogadását követően a Bizottság 2017. május 17-én úgy határozott, hogy megszünteti a jogsértési eljárást.

18 A Raad van State (államtanács) elöljáróban pontosítja, hogy a 2016. évi királyi rendelet – amely az az anyagi jogi törvény, amelynek *erga omnes* hatályú megsemmisítését az előtte folyamatban lévő objektív jellegű jogvita keretében kérik – megkülönböztetés nélkül vonatkozik azokra a vállalkozásokra,

munkáltatókra és munkavállalókra, tekintet nélkül honosságukra és állampolgárságukra, akik a belga kikötői területeken kikötői munkát végeznek vagy végeztetnek, illetve amelyek a kikötői területeken letelepedtek vagy ott szándékoznak letelepedni.

19 Ez a bíróság arra is felhívja a figyelmet, hogy a 2004. évi királyi rendelet irányadó a Belgiumban található (tengeri) kikötői területeken – többek között a nemzetközi szállításra használt, azaz erős versenykörnyezetet jelentő tengeri kikötőkben, az antwerpeni (Belgium) és a zeebruggei (Belgium) kikötőkben – végzett kikötői munkára. Nem szabad tehát szem elől téveszteni a tengeri kikötői területek egyértelműen határokon átnyúló érdekét, figyelemmel különösen az ott kialakított import- és exporttevékenységekre, a – többek között a más tagállamokból érkező – ott tevékenykedő számos nemzetközi gazdasági szereplőre, a nemzetközi kereskedelmi ágazatban e kikötői területeken végzett kereskedelmi tevékenységekre, valamint a teljesítés olyan területen található helyének a vonzerejére, amely terület számot tarthat a külföldi gazdasági szereplők és az adott esetben a közeli tagállamokból származó olyan külföldi munkavállalók érdeklődésére, akiket ezeket a gazdasági szereplők esetlegesen alkalmazni akarnak vállalkozási tevékenységeik elvégzése céljából. E tényezőkre figyelemmel az említett bíróság úgy véli, hogy az előtte folyamatban lévő jogvita nem a Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében vett tisztán belső helyzetre vonatkozik.

20 A munkavállalóknak az EUMSZ 45. cikkben garantált szabad mozgását illetően a Raad van State (államtanács) megjegyzi, hogy a Katoen Natie Bulk Terminals és a General Services Antwerp olyan belga logisztikai társaságok, amelyek a belga kikötői területeken végzik tevékenységeiket, és amelyek – céljuk megvalósítása érdekében – arra törekszenek, hogy az elismert kikötői munkásoktól eltérő kikötői munkásokat tudjanak alkalmazni, ezek állampolgárságától függetlenül. Ennélfogva ezek a társaságok – a letelepedésük helye szerinti tagállamban egy másik tagállam állampolgárságával rendelkező munkavállalókat alkalmazni akaró munkáltatókként – hivatkozhatnak a munkavállalók EUMSZ 45. cikkben kimondott szabad mozgására. Mivel úgy tűnik, hogy a 2004. évi királyi rendeletben szereplő feltételek a más tagállamokbeli állampolgárok számára megnehezítik, hogy Belgium területén kikötői munkát végezzenek, és akadályozzák a munkavállalók szabad mozgását, az említett társaságokhoz hasonló munkáltatóknak képesnek kell lenniük arra is, hogy kifogásolják ezt a szabályozást. Ez szintén azt mutatja, hogy az e bíróság előtt folyamatban lévő jogvita nem redukálható egy tisztán belső helyzetre.

21 A jogvita érdemét illetően a Raad van State (államtanács) pontosítja, hogy a Katoen Natie Bulk Terminals és a General Services Antwerp lényegében a 2004. évi királyi rendeletben szereplő – és a 2016. évi királyi rendelettel bevezetett vagy módosított – hét intézkedést kifogásol.

22 Ez a bíróság abból a feltételezésből indul ki, hogy ezen intézkedések összessége az EUM-Szerződésben garantált alapvető szabadságok akadályozását képezi, ennélfogva megnehezíthetik azt, illetve csökkenthetik a vonzerejét annak, hogy a többek között a valamely más tagállamból származó munkavállalók belga kikötői területeken végezzenek kikötői munkát, és hogy a munkáltatók ilyen munkavállalókat alkalmazzanak.

23 Ezen akadályoknak a közérdeken alapuló kényszerítő indokokra tekintettel való esetleges igazolását illetően az említett bíróság megjegyzi, hogy a Katoen Natie Bulk Terminals és a General Services Antwerp vitatja, hogy az említett intézkedések általánosságban „alkalmasak” lennének az elérni kívánt, a kikötői területek biztonságának, ekként pedig a kikötői munkások biztonságának, valamint a kikötői munkások munkajogi védelmének garantálására irányuló célkitűzés megvalósítására. Azt is vitatják, hogy ezek az intézkedések arányosak lennének, és hogy nem mennek túl az e célkitűzés eléréséhez szükséges mértéken, oly módon, hogy ezzel egyidejűleg megkülönböztetésmentesek legyenek.

24 Elsősorban valamennyi olyan kikötői munkás kötelező elismerését illetően, akiket a 2004. évi királyi rendelet 1. cikkének 1. §-ában említett, munkáltatói szervezetekből és a munkavállalói szervezetekből álló igazgatási bizottság (a továbbiakban: igazgatási bizottság) nem logisztikai feladatok ellátásával bízott meg, az e tekintetben elegendő eljárási garanciák hiányával, valamint a csoportba beleszámítandó

munkaerőigény figyelembevételének szükségességével kapcsolatban a Raad van State (államtanács) megállapítja, hogy a belga jogban az igazgatási bizottságnak a kikötői munkásként való elismerésre vonatkozó kedvező vagy kedvezőtlen határozatát bírósági jogorvoslat útján közvetlenül meg lehet támadni.

25 Másodsorban, az egészségi alkalmassággal és a pszichometriai vizsgálatokon való megfeleléssel kapcsolatos elismerési feltételek vizsgálatát illetően a Raad van State (államtanács) többek között arra kíván választ kapni, hogy alkalmas-e az elérni kívánt, a kikötői területek biztonságának biztosítására irányuló célkitűzés megvalósítására a 2004. évi királyi rendelet 4. cikke 1. §-ának 8° pontjában rögzített azon további feltétel, amely szerint a munkavállalónak ezen túlmenően munkaszerződéssel kell rendelkeznie.

26 Ami harmadsorban a nem a csoportba sorolt munkavállalók elismerésének, valamint a 2004. évi királyi rendelettel bevezetett átmeneti rendszernek az időtartamát illeti, a Raad van State (államtanács) megjegyzi, hogy a munkavállalónak minden egyes alkalommal, amikor vele munkaszerződést kötnek, teljesítenie kell az elismerési eljárást, függetlenül attól, hogy korábbi munkaszerződése miért szűnt meg.

27 A Raad van State (államtanács) negyedsorban megjegyzi, hogy a 2004. évi királyi rendeletben előírt átmeneti rendszer alapján a 2017. június 30. előtt létrejött munkaszerződéseket határozatlan időre kellett kötni. Majd pedig ezt követően, a 2017. július 1-jétől létrejött szerződéseket legalább két évre, a 2018. július 1-jétől létrejött szerződéseket legalább egy évre, a 2019. július 1-jétől létrejött szerződéseket pedig legalább hat hónapra kellett megkötni. Csak 2020. július 1-jétől lehetett szabadon meghatározni a munkaszerződés időtartamát. Ily módon a 2004. évi királyi rendelet 2. cikkének 3. §-a értelmében a munkaszerződésekről szóló törvényben előírt közös rendszerbe tartozó kikötői munkások jogállása sokkal kevésbé vonzó a csoportba sorolt kikötői munkásokénál, ami a szabad mozgás igazolatlan korlátozásának minősülhet.

28 Ami ötödsorban a „csoportba sorolt” kikötői munkásokként alkalmazott valamennyi kikötői munkás automatikus elismerését illeti, a Raad van State (államtanács) megjegyzi, hogy a Katoen Natie Bulk Terminals és a General Services Antwerp szerint ez az intézkedés megfosztja a munkáltatókat attól a jogtól, hogy magukhoz kössék a jó munkaerőt oly módon, hogy közvetlenül a kikötői munkásokkal kötnek határozatlan idejű szerződést, foglalkoztatási biztonságot biztosítva számukra az általános munkajogi szabályoknak megfelelően, mivel ezeket a munkásokat továbbra is „automatikusan” a csoportba sorolják. Felmerül az a kérdés, hogy egy ilyen intézkedést az elérni kívánt célkitűzésre tekintettel megfelelőnek és arányosnak, ekként pedig a letelepedés szabadságának és a munkavállalók szabad mozgásának megfelelőnek kell-e minősíteni.

29 Hatodsorban azt a kötelezettséget illetően, hogy az elismerés helye szerintitől eltérő kikötői területen való munkavégzés céljából a munkavállalók foglalkoztatásának feltételeit és részletes szabályait kollektív szerződésben kell rögzíteni, a Raad van State (államtanács) arra a kérdésre keresi a választ, hogy ez az intézkedés észszerű és arányos-e, vagy hogy – amint azzal a Katoen Natie Bulk Terminals és a General Services Antwerp érvel – nem állítható észszerűen, hogy a kikötői területek biztonságára hivatkozva korlátozni kellene, illetve további feltételektől kellene függővé tenni a munkavállalók különböző kikötői területek közötti mobilitását.

30 Végezetül hetedsorban, ami a 2004. évi királyi rendelet 1. cikkének 3. §-ában meghatározott logisztikai munkát végző munkavállalók (a továbbiakban: logisztikai munkavállalók) azon kötelezettségét illeti, hogy „biztonsági tanúsítvánnyal” kell rendelkezniük, a Raad van State (államtanács) úgy véli, hogy ez az intézkedés általánosságban a biztonságnak, ebből kifolyólag pedig az érintett munkavállalók biztonságának a biztosítására irányul. Felmerül azonban az a kérdés, hogy egy ilyen intézkedés – akként értelmezve, hogy a biztonsági tanúsítványt minden alkalommal kérni kell, amikor új munkaszerződést kötnek – a letelepedés szabadságára és a munkavállalók szabad mozgására tekintettel nem képez-e jelentős és aránytalan adminisztratív terhet.

31 E körülmények között a Raad van State (államtanács) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„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 [2004. évi királyi rendelet] 2. cikkével összefüggésben értelmezett 1. cikkében foglalt rendelkezés, nevezetesen az a rendelkezés, miszerint az említett […] királyi rendelet 1. cikke 1. §-ának első bekezdése értelmében vett kikötői munkásokat az – egyfelől az érintett vegyes albizottságban képviselt munkáltatói szervezetek, másfelől az abban képviselt munkavállalói szervezetek által kijelölt tagokból álló, vegyes összetételű – igazgatási bizottság általi elismerésük során vagy felveszik, vagy nem veszik fel a [kikötői munkások] 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. évi királyi rendelet] 4. cikke 1. §-ának 2°, 3°, 6° és 8° pontjával bevezetett rendelkezés, nevezetesen azon rendelkezés, miszerint a kikötői munkásként történő elismerés azt feltételezi, hogy [a) a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény] 3 bis cikke szerint megbízottként kijelölt munkáltatói szervezet tagságával működő munkahelyi prevenciós és egészségvédelmi külső szolgálat a munkavállalót egészségileg alkalmasnak nyilvánítsa, [b) hogy] a munkavállaló megfeleljen azokon a pszichometriai vizsgálatokon, amelyeket [a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény] ugyanezen 3 bis cikke szerint elismert munkáltatói szervezet által erre megbízottként kijelölt intézmény tart, [c) hogy] a munkavállaló három héten keresztül részt vett munkabiztonsági és a szakképesítés megszerzését szolgáló előkészítő tanfolyamokon, és megfelelt a záróvizsgán, valamint [d) hogy] a munkavállaló már munkaszerződéssel rendelkezik, ha olyan kikötői munkásról van szó, akit nem vettek fel a csoportba, minek során a kikötői szolgáltatást nyújtó külföldi munkavállalóknak a [2004. évi] 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 vonatkozzanak rájuk ezek a feltételek?

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 [2004. évi] királyi rendelet 2. cikkének 3. §-ával bevezetett rendelkezés, nevezetesen azon rendelkezés, miszerint a csoportba fel nem vett, és ezért valamely munkáltató által a […] munkaszerződésekről szóló […] törvénnyel összhangban közvetlenül munkaszerződéssel alkalmazott kikötői munkások 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 [2004. évi] királyi rendelet 13/1. cikkével bevezetett rendelkezés, nevezetesen azon átmeneti rendelkezés, miszerint az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdés tárgyát képező munkaszerződést először határozatlan időre, [másodszor,] 2017. július 1-jétől legalább két évre, [harmadszor,] 2018. július 1-jétől legalább egy évre, [negyedszer,] 2019. július 1-jétől legalább hat hónapra és [ötödször,] 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 [2004. évi] királyi rendelet 15/1. cikkében foglalt rendelkezés, miszerint a korábbi rendelkezés hatálya alatt elismert kikötői munkásokat automatikusan elismerik a csoportba tartozó kikötői munkásnak, és ezáltal korlátozzák a munkáltatónak az e kikötői munkások 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 [2004. évi] 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 munkások 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 [2004. évi] királyi rendelet 1. cikkének 3. §-ával bevezetett rendelkezés, miszerint azoknak a (logisztikai) munkavállalóknak, akik [az 1973. évi] 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 teremtene – [a kikötői munkáról szóló törvény] értelmében vett elismerésnek minősül?”

A C-471/19. sz. ügy

32 A Middlegate Europe egy Európa-szerte tevékenykedő, zeebruggei székhelyű fuvarozási vállalkozás. Nemzetközi közúti fuvarozás keretében munkavállalói többek között félpótkocsikat készítenek elő – vontatótraktor segítségével – a zeebruggei kikötő rakpartján az Egyesült Királyságba és Írországba történő szállításra.

33 2011. január 12-én egy, a Virtonból (Belgium) Burybe (Egyesült Királyság) tartó nemzetközi közúti fuvarozás keretében ilyen előkészítő munkákat végző munkavállalóval szemben a rendőrség ellenőrzést végzett. Az ellenőrzés után a rendőrség eljárást indított a Middlegate Europe ellen a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény 1. cikkének megsértése, azaz nem elismert kikötői munkás által végzett kikötői munka miatt.

34 Egy 2013. január 17-i határozatban 100 euró összegű közigazgatási bírságot szabtak ki a Middlegate Europe-pal szemben. Ez a társaság keresetet indított e határozattal szemben az arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge (genti munkaügyi bíróság, bruggei részleg, Belgium) előtt. 2014. december 17-i

ítéletével e bíróság a keresetet mint megalapozatlant elutasította. 2016. november 3-án az arbeidshof te Gent (genti munkaügyi fellebbviteli bíróság, Belgium) is megalapozatlanként utasította el az elsőfokú határozattal szemben benyújtott fellebbezést.

35 A Middlegate Europe ezen ítélettel szemben felülvizsgálati kérelmet terjesztett a Hof van Cassatie (semmítőszék, Belgium) elé. Ezen eljárás keretében azzal érvelt, hogy a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény 1. és 2. cikke ellentétes a belga alkotmány 10., 11. és 23. cikkével, mivel sérti a vállalkozások kereskedelmi és ipari szabadságát. A Middlegate Europe kérésére a Hof van Cassatie (semmítőszék) úgy határozott, hogy az említett rendelkezések alkotmányosságára vonatkozóan két kérdést terjeszt a C-471/19. sz. ügyben kérdést előterjesztő bíróság, a Grondwettelijk Hof (alkotmánybíróság, Belgium) elé.

36 Ez a bíróság rámutat, hogy a belga alkotmányban kimondott kereskedelmi és ipari szabadság szorosan kapcsolódik a foglalkozás megválasztásának szabadságához, a munkavégzéshez való joghoz és a vállalkozás szabadságához, amelyeket a Charta 15. és 16. cikke garantál, valamint az EUM-Szerződésben garantált több alapvető szabadsághoz, így a szolgáltatásnyújtás szabadságához (EUMSZ 56. cikk) és a letelepedés szabadságához (EUMSZ 49. cikk).

37 A Grondwettelijk Hof (alkotmánybíróság) elsősorban úgy véli, hogy úgy tűnik, hogy a valamely kikötői területen kikötői munkát – többek között a hajók be- és kirakodásával össze nem függő tevékenységeket – végezni szándékozó vállalkozásokkal szemben a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény értelmében előírt azon kötelezettség, hogy csak elismert kikötői munkásokat vegyenek igénybe, e célból pedig kötelezően belépjenek egy munkáltatói képviseleti szervezetbe, e vállalkozások esetében korlátozza a személyzet szabad megválasztását és a munkafeltételek megtárgyalásának szabadságát.

38 Ennélfogva ez a bíróság úgy véli, hogy a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény 1. és 2. cikke a letelepedés EUMSZ 49. cikk értelmében vett szabadságával szembeni korlátozást képez. A Bíróság ítélkezési gyakorlatára, konkrétan a 2014. december 11-i Bizottság kontra Spanyolország ítéletre (C-576/13, nem tették közzé, EU:C:2014:2430) figyelemmel arra keresi a választ, hogy ez a korlátozás – tekintettel a kikötői munkára vonatkozó nemzeti szabályozás sajátos jellemzőire és körülményeire – igazolt-e.

39 E tekintetben megjegyzi, hogy a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény elfogadásakor a belga jogalkotó célkitűzése az volt, hogy a kikötői munkás szakmát oly módon védje, hogy megtiltja a nem elismert munkavállalók számára a kikötői munka végzését. A kikötői munka sajátos, nehéz és veszélyes jellegével szorosan összefüggő „elismert kikötői munkás” jogállás jogszabályi megerősítésével ugyanis ez a jogalkotó arra törekedett, hogy a kikötőkben végzett árukezelési tevékenységeket – amelyek műszaki jellege gyorsan változik – kizárólag azokra a munkások számára tartsák fenn, akik mind a szakmai képesítéseik, mind pedig fizikai és szellemi képességeik felmérésére irányuló alapos szakképzésen vettek részt. E jogállás és az ahhoz kapcsolódó munkaügyi monopólium létrehozásával az említett jogalkotó egyúttal egyrészről a kikötői területeken a biztonság garantálásával és a munkahelyi balesetek megelőzésével kapcsolatos aggályra, másrészről pedig annak szükségességére akart reagálni, hogy a termelékenységet, a szolgáltatást és a versenyképességet egyesítő, szakképzett munkások álljanak minden nap a kikötők rendelkezésére. A munkáltatók esetében a kikötői terület által jóváhagyott egyetlen – felügyeleti szociális titkárságként eljáró – munkáltatói szervezetbe való belépés előírásával a belga jogalkotónak emellett az volt a szándéka, hogy az elismert kikötői munkás jogállásból eredő valamennyi szociális jogi kötelezettség vonatkozásában az összes kikötői munkás körében biztosítsa az egyenlő bánásmódot a szociális jogok területén.

40 A Grondwettelijk Hof (alkotmánybíróság) másodsorban felhívja a figyelmet arra, hogy a belga jogalkotó beavatkozásáig a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény 1. és 2. cikke alkotmányellenességének puszta és egyszerű megállapítása azzal a hatással járhatna, hogy bizonyos időre kikötői munkások ezrei

kerülnek váratlanul a munkaerőpiaci jogállásukat tekintve igen bizonytalan helyzetbe, ami kedvezőtlen szociális és pénzügyi következményekkel járhatna a kikötői munkások számára. E körülmények között maguk a hatóságok is súlyos következményekkel szembesülnének.

41 Adott esetben a jogbiztonság hiányának és a társadalmi feszültségeknek az elkerülése, továbbá a belga jogalkotó számára annak lehetővé tétele céljából, hogy a kikötői területeken a kikötői munka megszervezését összehangolja a – Charta 15. és 16. cikkében biztosított kereskedelmi és ipari szabadsággal és az EUMSZ 49. cikkel összefüggésben értelmezett – belga alkotmányból eredő kötelezettségekkel, a Grondwettelijk Hof (alkotmánybíróság) rámutat, hogy a belga jog értelmében ideiglenesen fenntarthatja a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény 1. és 2. cikkének joghatásait.

42 E körülmények között a Grondwettelijk Hof (alkotmánybíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni az EUMSZ 49. cikket – adott esetben az EUMSZ 56. cikkel, [a Charta] 15. és 16. cikkével, valamint az egyenlőség elvével együttesen –, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely arra kötelezi [a kikötői munka megszervezéséről szóló] törvény értelmében vett kikötői munkákat – többek között a hajók szűk értelemben vett be- és kirakodásával össze nem függő tevékenységeket – végezni szándékozó személyeket vagy vállalkozásokat, hogy ehhez kizárólag elismert kikötői munkásokat vegyenek igénybe?

2) Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén fenntarthatja-e az alkotmánybíróság ideiglenesen a [kikötői munka megszervezéséről szóló] törvény szóban forgó 1. és 2. cikkének joghatásait a jogbiztonság hiányának, valamint a társadalmi feszültségeknek az elkerülése, valamint a jogalkotó számára annak lehetővé tétele érdekében, hogy e rendelkezéseket összhangba hozza az uniós jogból eredő kötelezettségekkel?”

43 A Bíróság elnöke 2020. július 19-i határozatával elrendelte a C-407/19. és a C-471/19. sz. ügy egyesítését az írásbeli és a szóbeli szakasz lefolytatása, valamint az ítélet meghozatala céljából.

A szóbeli szakasz újbóli megnyitása iránti kérelemről

44 A Bíróság Hivatalához 2020. október 27-én benyújtott beadványával a Katoen Natie Bulk Terminals, a General Services Antwerp és a Middlegate Europe kérte, hogy a Bíróság eljárási szabályzatának 83. cikke alapján rendeljék el az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitását.

45 E kérelem alátámasztásaként lényegében azzal érvelnek egyrészről, hogy a főtanácsnok indítványának ismertetését követően hozzáférhetővé vált bizonyos dokumentumokból kitűnik, hogy a belga kormány, valamint a kikötői szektorba tartozó munkáltatói és munkavállalói szervezetek tanácskozásokat folytattak, és úgy határoztak, hogy akkor is az alapeljárásokban szóban forgó szabályozást fogják betartani, ha a Bíróság a főtanácsnok javaslatait követi. Másrészről fel szeretnék hívni a Bíróság figyelmét a kikötői munka területén a tagállami bíróságok által nemrégiben hozott határozatokra.

46 Eljárási szabályzatának 83. cikke alapján a Bíróság a főtanácsnok meghallgatását követően az eljárás során bármikor elrendelheti az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitását, különösen ha úgy ítéli meg, hogy az ügy körülményei nincsenek kellően feltárva, vagy ha a fél e szakasz befejezését követően a Bíróság határozatára nézve döntő jelentőségű új tényt hoz fel, illetve ha az ügyet olyan érv alapján kellene eldönteni, amelyet a felek, illetve az Európai Unió Bírósága alapokmányának 23. cikke szerinti érdekeltek nem vitattak meg.

47 A jelen ügyben nem ez a helyzet. A jelen ügyekben a kérdést előterjesztő bíróságok kérdéseire adandó válaszra nézve irreleváns az az álláspont, amelyet a belga kormány, valamint a kikötői szektorba tartozó munkáltatói és munkavállalói szervezetek szándékoznak elfogadni abban az esetben, ha a Bíróság a főtanácsnok által az indítványban megfogalmazott javaslatokat követi. Ugyanígy nem bírnak relevanciával a Katoen Natie Bulk Terminals, a General Services Antwerp és a Middlegate Europe által a szóbeli szakasz újbóli megnyitása iránti kérelmében hivatkozott, újabb bírósági határozatok. Egyrészről a 2014. december 11-i Bizottság kontra Spanyolország ítélet (C-576/13, nem tették közzé, EU:C:2014:2430) kihirdetését követően a spanyol versenyhatóság által elfogadott egyik határozatról, másrészről pedig egy holland bíróság egyik ítéletéről van szó, amely nem kapcsolódik az alapeljárásban szóban forgó szabályozáshoz.

48 Amennyiben egyébként szóbeli szakasz újbóli megnyitása iránti kérelmében a Katoen Natie Bulk Terminals, a General Services Antwerp és a Middlegate Europe kifejezi, hogy nem ért egyet a főtanácsnok indítványában szereplő bizonyos értékelésekkel, emlékeztetni kell egyrészről arra, hogy az Európai Unió Bíróságának alapokmánya és eljárási szabályzata nem teszi lehetővé, hogy a felek a főtanácsnoki indítványra válaszként észrevételeket tegyenek (2014. szeptember 4-i Vnuk ítélet, C-162/13, EU:C:2014:2146, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

49 Másrészről az EUMSZ 252. cikk második bekezdése értelmében a főtanácsnok feladata, hogy teljesen pártatlanul és függetlenül eljárva, nyilvános tárgyaláson, indokolással ellátott indítványt terjesszen elő azokban az ügyekben, amelyek esetében az Európai Unió Bíróságának alapokmánya szerint a főtanácsnok részvételére van szükség. E tekintetben a Bíróságot nem köti sem a főtanácsnok indítványa, sem pedig az annak alapjául szolgáló indokolás. Következésképpen az, ha a fél nem ért egyet a főtanácsnok indítványával, bármilyen kérdéseket is vizsgáljon a főtanácsnok az indítványban, önmagában nem indokolhatja a szóbeli szakasz újbóli megnyitását (2014. szeptember 4-i Vnuk ítélet, C-162/13, EU:C:2014:2146, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

50 A fenti megfontolások összességére tekintettel a Bíróság úgy véli, hogy nem kell elrendelni az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitását.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

A Bíróság hatásköréről

51 Meg kell állapítani, hogy mind a C-407/19. sz. ügyben, mind pedig a C-471/19. sz. ügyben a jogvita elemei egyetlen tagállamra korlátozódnak.

52 E tekintetben egyrészről a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megjelölnie a Bíróság számára, hogy kizárólagosan belső jellege ellenére az előtte folyamatban lévő jogvita mennyiben mutat kapcsolatot az uniós jog rendelkezéseivel, amely kapcsolat az alapjogvita elbírálásához szükségessé teszi az előzetes döntéshozatal keretében kért értelmezést (2016. november 15-i Ullens de Schooten ítélet, C-268/15, EU:C:2016:874, 55. pont). Márpedig – amint az a jelen ítélet 18–20. pontjából kitűnik – a C-407/19. sz. ügyben a Raad van State (államtanács) ügyelt annak kifejtésére, hogy a Belgiumban található kikötői területek nemzetközi irányultsága alapján mennyiben lehet úgy vélni, hogy az alkalmazandó nemzeti szabályozással érintett helyzetek az uniós joghoz kapcsolódnak. Úgy tűnik, hogy ezek a megfontolások teljes mértékben átültethetők a C- 471/19. sz. ügyben Grondwettelijk Hof (alkotmánybíróság) előtt folyamatban lévő jogvitára.

53 Amennyiben másrészről a kérdést előterjesztő bíróság olyan rendelkezések megsemmisítésére irányuló eljárásban fordult a Bírósághoz, amelyek nemcsak a saját állampolgáraira, hanem a többi tagállam állampolgáraira is alkalmazandók, az e bíróság által a Bíróság előzetes döntéshozatali eljárás során hozott ítélete nyomán meghozandó határozatának joghatásai a többi tagállam állampolgáraira is

kiterjednek, és ez indokolja azt, hogy a Bíróság annak ellenére is megválaszolja a Szerződés alapvető szabadságokra vonatkozó rendelkezéseivel kapcsolatosan elé terjesztett kérdéseket, hogy az alapeljárás minden eleme egyetlen tagállamra korlátozódik (2016. november 15-i Ullens de Schooten ítélet, C-268/15, EU:C:2016:874, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Ez a megfontolás abban az esetben is érvényes, ha a Bírósághoz az ilyen nemzeti jogi rendelkezések uniós jognak való megfelelésére vonatkozó eljárás keretében fordulnak. Márpedig az alapeljárásokban szóban forgó nemzeti rendelkezéseket a belga állampolgárokra és a többi tagállam állampolgáraira különbségtétel nélkül kell alkalmazni.

54 Ebből következik, hogy a Bíróság hatáskörrel rendelkezik az előzetes döntéshozatalra előterjesztett valamennyi kérdésre vonatkozó határozathozatalra.

A C-471/19. sz. ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

55 A C-471/19. sz. ügyben előterjesztett első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy az EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket, a Charta 15. és 16. cikkét, valamint az egyenlő bánásmód elvét akként kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely arra kötelezi a valamely kikötői területen kikötői tevékenységeket – többek között a hajók szűk értelemben vett be- és kirakodásával össze nem függő tevékenységeket – végezni szándékozó személyeket vagy vállalkozásokat, hogy kizárólag az e szabályozás alapján meghatározott feltételeknek és részletes szabályoknak megfelelően elismert kikötői munkásokat vegyenek igénybe.

56 Elöljáróban jelezni kell, hogy azon nemzeti szabályozásnak a Charta 15. és 16. cikkével való összeegyeztethetőségét illetően, amely értelmében a kikötői szolgáltatásokat nyújtani szándékozó vállalkozások kötelesek elismert kikötői munkásokat igénybe venni, a nemzeti szabályozás által kialakított korlátozás EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikk alapján történő vizsgálata kiterjed a Charta 15–17. cikkében foglalt jogok és szabadságok gyakorlásának esetleges korlátozásaira is, így a vállalkozás szabadságával való esetleges összeegyeztethetetlenség külön vizsgálata nem szükséges (lásd ebben az értelemben: 2017. december 20-i Global Starnet ítélet, C-322/16, EU:C:2017:985, 50. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

57 Amennyiben a C-471/19. sz. ügyben a kérdést előterjesztő bíróság első kérdésében az egyenlő bánásmód elvére hivatkozott, meg kell állapítani, hogy az e kérdésben említett nemzeti szabályozást azonos módon kell alkalmazni mind a letelepedett, mind pedig a nem letelepedett gazdasági szereplőkre, akik ennélfogva egyenlő bánásmódban részesülnek.

58 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából azonban az következik, hogy EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikkel ellentétes minden olyan nemzeti intézkedés, amely – legyen bár állampolgársági alapon történő hátrányos megkülönböztetés nélkül alkalmazandó – alkalmas arra, hogy megtiltsa, megzavarja vagy kevésbé vonzóvá tegye a Szerződés rendelkezései által biztosított letelepedés szabadságának és szolgáltatásnyújtás szabadságának az Európai Unió polgárai általi gyakorlását (2014. július 10-i Consorzio Stabile Libor Lavori Pubblici ítélet, C-358/12, EU:C:2014:2063, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

59 A C-471/19. sz. ügyben kérdést előterjesztő bírósághoz, valamint a főtanácsnok által az indítványának 52. és 53. pontjában megállapítottakhoz hasonlóan azonban meg kell állapítani, hogy az a tagállami szabályozás, amely arra kötelezi a más tagállamokból származó, az e tagállamban kikötői tevékenységek végzése céljából letelepedni szándékozó vállalkozásokat, vagy az e tagállamban való letelepedés nélkül ott kikötői szolgáltatásokat nyújtani szándékozó vállalkozásokat, hogy kizárólag az e szabályozásnak megfelelően elismert kikötői munkásokat vegyenek igénybe, megakadályozza e

vállalkozásokat abban, hogy saját személyzetüket vegyék igénybe, vagy hogy más, nem elismert munkásokat alkalmazzanak, ekként pedig alkalmas arra, hogy megzavarja vagy kevésbé vonzóvá tegye e vállalkozásnak az érintett tagállamban való letelepedését, illetve szolgáltatásoknak az e vállalkozás általi, az említett tagállamban való nyújtását.

60 Ez a szabályozás ennélfogva az EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikkben garantált szabadságok korlátozását képezi (lásd analógia útján: 2014. december 11-i Bizottság kontra Spanyolország ítélet, C-576/13, nem tették közzé, EU:C:2014:2430, 37. és 38. pont).

61 Az ilyen korlátozások igazolhatók közérdeken alapuló kényszerítő indokokkal, azzal a feltétellel, hogy alkalmasak az elérni kívánt cél megvalósításának biztosítására, és nem haladják meg az e cél megvalósításához szükséges mértéket, vagyis hogy nem léteznek más, kevésbé korlátozó intézkedések, amelyekkel e cél ugyanolyan hatékonyan elérhető lenne (lásd ebben az értelemben: 2007. december 11-i International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union ítélet, C-438/05, EU:C:2007:772, 75. pont; 2014. július 10-i Consorzio Stabile Libor Lavori Pubblici ítélet, C-358/12, EU:C:2014:2063, 31. pont; 2014. december 11-i Bizottság kontra Spanyolország ítélet, C-576/13, nem tették közzé, EU:C:2014:2430, 47. és 53. pont).

62 A C-471/19. sz. ügyben kérdést előterjesztő bíróság által nyújtott, a belga kormány által az írásbeli észrevételeiben előadott magyarázatokkal átfedést mutató és a jelen ítélet 39. pontjában összefoglalt információkból kitűnik, hogy a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény alapeljárásban szóban forgó rendelkezéseinek célja lényegében a kikötői területeken a biztonság garantálása és a munkahelyi balesetek megelőzése, ezeken a területeken – az ingadozó munkaerőigényre tekintettel – a szakképzett munkaerő rendelkezésre állásának biztosítása, valamint a szociális jogok területén az összes kikötői munkás körében az egyenlő bánásmód garantálása.

63 Először is a szociális jogok területén az összes kikötői munkás körében az egyenlő bánásmód garantálására irányuló célkitűzést illetően emlékeztetni kell arra, hogy a munkavállalók védelme olyan közérdeken alapuló kényszerítő indoknak minősül, amely igazolhatja a szabad mozgás korlátozását (lásd többek között: 2007. december 11-i International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union ítélet, C-438/05, EU:C:2007:772, 77. pont; 2014. december 11-i Bizottság kontra Spanyolország ítélet, C-576/13, nem tették közzé, EU:C:2014:2430, 50. pont).

64 Ez a célkitűzés azonban nem érhető el olyan nemzeti szabályozás révén, amely arra kötelezi a valamely kikötői területen kikötői tevékenységeket végezni szándékozó személyeket vagy vállalkozásokat, hogy kizárólag elismert kikötői munkásokat vegyenek igénybe, amennyiben a kikötői munkás ilyenként való elismerése önmagában nem vonja maga után azt, hogy őt szükségszerűen az összes többi elismert kikötői munkással azonos szociális jogok fogják megilletni. Az előzetes döntéshozatal iráni kérelemből ugyanis kitűnik, hogy ezt a célkitűzést akként is el lehetne érni, ha arra kötelezik a kikötői munkások munkáltatóit, hogy lépjenek be egyetlen szervezetbe. Márpedig ezt a kötelezettséget elő lehet írni a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény 3 bis cikke alapján, amelyet azonban a jelen kérdés nem említ.

65 Másodszor, ami a szakképzett munkaerő rendelkezésre állásának biztosítására irányuló célkitűzést illeti – feltéve, hogy ez a jelen ítélet 61. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében vett közérdeken alapuló kényszerítő indokot képezhet, amint erre a főtanácsnok indítványának 68. pontjában lényegében rámutatott –, túlmegy a szakképzett munkaerő rendelkezésére állásának biztosítására irányuló célkitűzés eléréséhez szükséges mértéken az elismert kikötői munkások azon zárt keretének létrehozását előíró merev rendszer, amely keretet a kikötői tevékenységeket végezni szándékozó bármely vállalkozás köteles igénybe venni.

66 Harmadszor, ami a kikötői területek biztonságának biztosítására és a munkahelyi balesetek megelőzésére irányuló konkrétabb célkitűzést illeti, a munkavállalók védelme – amint az a jelen ítélet 63. pontjából kitűnik – a mozgásszabadságok korlátozására alkalmas, közérdeken alapuló kényszerítő indokok körébe tartozik.

67 Ugyanez igaz a kikötői területek biztonságának biztosítására irányuló konkrétabb célkitűzés vonatkozásában (lásd ebben az értelemben: 2014. december 11-i Bizottság kontra Spanyolország ítélet, C-576/13, nem tették közzé, EU:C:2014:2430, 49–52. pont).

68 E tekintetben – amint arra a főtanácsnok indítványának 70. és 71. pontjában rámutatott – amennyiben a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény 1. és 2. cikke a kikötői munkások elismerésére vonatkozó azon rendszer létrehozására szorítkozik, amelynek konkrét feltételeit és konkrét végrehajtási szabályait az e törvény 3. cikke értelmében elfogadott aktusokban kell meghatározni, nem lehet úgy tekinteni, hogy ezek a rendelkezések önmagukban alkalmatlanok a kikötői területeken a biztonság garantálására és a munkahelyi balesetek megelőzésére irányuló célkitűzés elérésére vagy aránytalanok azzal.

69 Egy ilyen rendszer szükséges és arányos jellegét, következésképpen pedig az EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikkel való összeegyeztethetőségét általánosságban, a kikötői munkások elismerésével kapcsolatban előírt feltételek összességére, valamint az e rendszer végrehajtását célzó részletes szabályokra figyelemmel kell értékelni.

70 Csak akkor lehetne az elérni kívánt intézkedéshez képest arányosnak tekinteni azt a nemzeti szabályozást, amely szerint a kikötői szolgáltatásokat nyújtani szándékozó vállalkozások kötelesek elismert kikötői munkásokat igénybe venni, ha a kikötői munkások elismerése objektív, megkülönböztetéstől mentes és előzetesen ismert szempontokon alapulna oly módon, hogy kellően behatárolja az elismerésükért felelős hatóság mérlegelési jogkörének gyakorlását, és biztosítja, hogy ez a hatóság ne tudja önkényesen alkalmazni azt (lásd analógia útján: 2008. július 17-i Bizottság kontra Franciaország ítélet, C-389/05, EU:C:2008:411, 94. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

71 Ezen túlmenően, mivel e szabályozás célja a kikötői területeken a biztonság garantálása és a munkahelyi balesetek megelőzése, a kikötői munkások elismerésével kapcsolatos feltételeknek logikusan kizárólag arra kellene vonatkozniuk, hogy ezek a munkások rendelkeznek-e a rájuk háruló feladatok biztonságos elvégzésének biztosításához szükséges képességekkel és készségekkel.

72 E célból – amint arra a főtanácsnok indítványának 76. pontjában rámutatott – adott esetben elő lehet írni, hogy az elismeréshez a kikötői munkásoknak megfelelő szakképzettséggel kell rendelkezniük.

73 Aránytalan lenne azonban az elérni kívánt célkitűzéshez képest az a követelmény, amely szerint ezt a képzést az érintett tagállamban egyetlen meghatározott szervnek kell nyújtani vagy tanúsítania, figyelmen kívül hagyva azt, hogy az érintetteket valamely más uniós tagállamban esetlegesen már elismerték kikötői munkásokként, illetve azt a képzést, amelyet az érintettek egy másik uniós tagállamban elvégeztek, valamint azokat a szakmai készségeket, amelyeket ezen a képzések megszereztek (lásd ebben az értelemben: 2015. február 5-i Bizottság kontra Belgium ítélet, C-317/14, EU:C:2015:63, 27–29. pont).

74 Egyebekben – amint arra a főtanácsnok indítványának 88. pontjában lényegében rámutatott – az elismerhető kikötői munkások számának korlátozása, ekként pedig a kikötői tevékenységeket végezni szándékozó bármely vállalkozás által kötelezően igénybeveendő ilyen munkások zárt keretének létrehozása, amennyiben alkalmas a kikötői területeken a biztonság garantálására, minden bizonnyal aránytalan e célkitűzés eléréséhez képest.

75 Ezt a célkitűzést ugyanis annak előírásával is el lehet érni, hogy kikötői munkásként lehet elismerni minden olyan munkást, aki bizonyítani tudja, hogy rendelkezik a megkövetelt szakmai készségekkel, és – adott esetben – megfelelő képzésen vett részt.

76 A fenti megfontolásokra figyelemmel a C-471/19. sz. ügyben előterjesztett első kérdésre azt a választ kell adni, hogy az EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely arra kötelezi a valamely kikötői területen kikötői tevékenységeket – többek között a hajók szűk értelemben vett be- és kirakodásával össze nem függő tevékenységeket – végezni szándékozó személyeket vagy vállalkozásokat, hogy kizárólag az e szabályozás alapján meghatározott feltételeknek és részletes szabályoknak megfelelően elismert kikötői munkásokat vegyenek igénybe, amennyiben egyrészről az említett feltételek és részletes szabályok objektív, megkülönböztetéstől mentes és előzetesen ismert olyan szempontokon alapulnak, amelyek lehetővé teszik a más tagállamokbeli kikötői munkások számára annak bizonyítását, hogy származási államukban megfelelnek a belföldi kikötői munkásokra alkalmazandókkal egyenértékű követelményeknek, és amennyiben másrészről e feltételek és részletes szabályok nem az elismerhető munkások zárt keretét hozzák létre.

A C-471/19. sz. ügyben előterjesztett második kérdésről

77 A C-471/19. sz. ügyben előterjesztett második kérdést arra az esetre terjesztették elő, ha az első kérdésre adott válaszból az tűnne ki, hogy az EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikkel ellentétes a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény 1. és 2. cikkéhez hasonló nemzeti szabályozás. Az ebben az ügyben kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy – az érintett tagállamban a jogbiztonság hiányának és a társadalmi feszültségeknek az elkerülése céljából – egy ilyen esetben fenntarthatja-e ideiglenesen e cikkek joghatásait.

78 Az első kérdésre adott válaszból azonban az tűnik ki, hogy a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény 1. és 2. cikkéhez hasonló nemzeti rendelkezések önmagukban nem összeegyeztethetetlenek az EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikkben kimondott szabadságokkal, ugyanakkor hogy az e rendelkezések alapján létrehozott rendszer e szabadságokkal való összeegyeztethetőségének értékeléséhez általános megközelítést kell alkalmazni, az e rendszer végrehajtására vonatkozó feltételek és részletes szabályok összességének figyelembevétele mellett.

79 E körülmények között a C-471/19. sz. ügyben előterjesztett második kérdést nem szükséges megválaszolni.

A C-407/19. sz. ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Előzetes észrevételek

80 A C-407/19. sz. ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések célja annak lehetővé tétele az ebben az ügyben kérdést előterjesztő bíróság számára, hogy értékelje a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény rendelkezéseinek végrehajtásával kapcsolatos részletes szabályokat megállapító 2004. évi királyi rendelet különféle rendelkezéseinek az uniós joggal való összeegyeztethetőségét. Ezzel összefüggésben ez a bíróság a Szerződésben garantált különféle szabad mozgásokra hivatkozik.

81 E tekintetben elsősorban a C-471/19. sz. ügyben előterjesztett első kérdésre adott válaszból kitűnik, hogy ez a szabályozás az EUMSZ 49. cikkben, illetve az EUMSZ 56. cikkben garantált letelepedés szabadsága és szolgáltatásnyújtás szabadsága körébe tartozik.

82 Másodsorban pontosítani kell, hogy ez a szabályozás egyúttal az EUMSZ 45. cikk hatálya alá tartozik. Erre a rendelkezésre ugyanis nemcsak maguk a munkavállalók, hanem munkáltatóik is hivatkozhatnak. A hatékonyság és a hasznosság érdekében ugyanis a munkavállalók azon joga, hogy hátrányos megkülönböztetés nélkül alkalmazzák és foglalkoztassák őket, szükségszerűen együtt jár a munkáltatónak azzal a jogával, hogy a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó rendelkezéseknek megfelelően alkalmazza őket (2013. április 16-i Las ítélet, C-202/11, EU:C:2013:239, 18. pont). Az EUM-Szerződés személyek szabad mozgására vonatkozó rendelkezéseinek összessége annak megkönnyítését szolgálja, hogy a tagállamok állampolgárai az Unió egész területén bármilyen kereső tevékenységet folytathassanak, és e rendelkezésekkel ellentétes minden olyan intézkedés, amely ezeket az állampolgárokat hátrányosan érintheti, amennyiben másik tagállam területén kívánnak kereső tevékenységet folytatni. Ily módon e rendelkezésekkel, és különösen az EUMSZ 45. cikkel ellentétes bármely olyan intézkedés, amely – bár állampolgársági alapon történő hátrányos megkülönböztetés nélkül alkalmazandó – alkalmas arra, hogy megzavarja vagy kevésbé vonzóvá tegye a Szerződés által biztosított alapvető szabadságoknak az uniós polgárok általi gyakorlását (2013. április 16-i Las ítélet, C-202/11, EU:C:2013:239, 19. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

83 Harmadsorban – noha kérdéseinek megfogalmazásában a C-407/19. sz. ügyben kérdést előterjesztő bíróság az áruk szabad mozgására vonatkozó EUMSZ 34. és EUMSZ 35. cikkre is hivatkozott – meg kell állapítani, hogy semmilyen információval nem szolgált arra nézve, hogy a kérdéseiben említetthez hasonló nemzeti szabályozás milyen konkrét hatást gyakorol erre a szabadságra.

84 Mindenesetre emlékeztetni kell arra, hogy amennyiben egy nemzeti intézkedés a szolgáltatásnyújtás szabadságát és az áruk szabad mozgását egyaránt érinti, a Bíróság vizsgálatát főszabályként a két alapvető szabadság közül csupán az egyik vonatkozásában végzi el, ha megállapítható, hogy az adott ügy körülményei között az egyik a másikhoz képest teljességgel másodlagos, és ahhoz kapcsolódik (2004. október 14-i Omega ítélet, C-36/02, EU:C:2004:614, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

85 Ugyanennek kell vonatkoznia a mind a letelepedés szabadságát vagy a munkavállalók szabad mozgását, mind pedig az áruk szabad mozgását érintő intézkedésre.

86 Márpedig – feltéve, hogy a jelen ítélet 80. pontjában említetthez hasonló nemzeti szabályozás az áruk szabad mozgását is korlátozhatja, amennyiben a kikötői munkások a kikötőkön áthaladó áruk szállításával kapcsolatos szolgáltatásokat is nyújtanak – nyilvánvaló, hogy ez a korlátozás teljességgel másodlagos a munkavállalók szabad mozgásának és a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozásaihoz, valamint a letelepedés szabadságához képest.

87 Negyedsorban, noha a Bíróság elé terjesztett kérdéseinek megfogalmazásában a C-407/19. sz. ügyben kérdést előterjesztő bíróság EUMSZ 101., EUMSZ 102. és EUMSZ 106. cikkre is hivatkozik, ahhoz sem szolgált megfelelő magyarázattal, hogy a Bíróság értékelhesse, hogy ezeket a rendelkezéseket akként kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozás.

88 Ráadásul – amint arra a főtanácsnok indítványának 38. pontjában emlékeztetett – a Bíróság már megállapította, hogy nem tartozik az EUMSZ 101. és EUMSZ 102. cikknek, valamint az EUMSZ 106. cikk (1) bekezdésének a hatálya alá az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló olyan szabályozás, amely arra kötelezi a magánszemélyeket, hogy a kikötői munkák elvégzéséhez kizárólag elismert kikötői munkásokat vegyenek igénybe, amennyiben a kikötői munkások még együttesen sem tekinthetők az e rendelkezések értelmében vett „vállalkozásoknak” (lásd ebben az értelemben: 1999. szeptember 16-i Becu és társai ítélet, C-22/98, EU:C:1999:419, 27., 30. és 31. pont).

89 A fenti megfontolásokra figyelemmel a C-407/19. sz. ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket csak az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikk tükrében kell vizsgálni.

90 E tekintetben a jelen ítélet 59. és 60. pontjából kitűnik, hogy az EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikkben garantált szabadságok korlátozását képezi az a tagállami szabályozás, amely – a kikötői munka megszervezéséről szóló törvény 1. és 2. cikkéhez hasonlóan – arra kötelezi az e tagállamban kikötői tevékenységek végzése céljából letelepedni szándékozó külföldi vállalkozásokat, vagy az e tagállamban való letelepedés nélkül ott kikötői szolgáltatásokat nyújtani szándékozó vállalkozásokat, hogy kizárólag az e szabályozásnak megfelelően elismert kikötői munkásokat vegyenek igénybe.

91 Ehhez hasonlóan: ez a nemzeti szabályozás visszatartó hatást kelthet a más tagállamokból származó munkáltatók és munkavállalók esetében, következésképpen pedig a munkavállalók EUMSZ 45. cikkben kimondott szabad mozgása korlátozásának minősül (lásd analógia útján: 2013. április 16-i Las ítélet, C-202/11, EU:C:2013:239, 22. pont).

92 Ezenfelül a jelen ítélet 61., illetve 63. pontjából kitűnik, hogy ezeket a korlátozásokat igazolhatják közérdeken alapuló kényszerítő indokok, a kikötői területeken a biztonság garantálására és a munkahelyi balesetek megelőzésére irányuló, a belga kormány által az írásbeli észrevételeiben hivatkozott célkitűzés pedig képezhet olyan indokokot, amely igazolhatja ezeket a korlátozásokat, amennyiben azok szükségesek az elérni kívánt célkitűzéshez, és arányosak azzal.

93 Ennélfogva a C-407/19. sz. ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekben említett minden egyes intézkedés tekintetében azt kell vizsgálni, hogy azok szükségesek-e az előző pontban említett célkitűzéshez, és arányosak-e azzal.

Az első kérdésről, a második kérdés d) pontjáról, valamint a harmadik és a negyedik kérdésről

94 Együttesen vizsgálandó első kérdésével, második kérdésének d) pontjával, valamint harmadik és negyedik kérdésével a C-407/19. sz. ügyben kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely értelmében:

– a kikötői munkások elismerése egy, a munkáltatói szervezetek és a munkavállalói szervezetek által kijelölt tagokból álló, vegyes összetételű igazgatási bizottság hatáskörébe tartozik;

– ez a bizottság dönt a munkaerőigény alapján arról is, hogy az elismert munkásokat a kikötői munkavállalók keretébe kell-e sorolni, vagy sem;

– a nem az e keretbe sorolt kikötői munkások esetében az elismerés időtartama a munkaszerződés időtartamára korlátozódik, amennyiben az határozatlan időre jött létre, azzal hogy egy átmeneti jogi rendelkezés alapján ezt a lehetőséget először fokozatosan kiterjesztik az egyre rövidebb időtatramú munkaszerződéssel rendelkező kikötői munkásokra, majd pedig a munkaszerződéssel rendelkező kikötői munkásokra, függetlenül annak időtartamától;

– nincs előírva az a maximális határidő, amelyen belül az említett bizottságnak határozatot kell hoznia, és

– ugyanezen bizottságnak a kikötői munkások elismerésére vonatkozó határozataival szemben csupán egyetlen bírósági jogorvoslatot írnak elő.

95 Először is az igazgatási bizottság összetételét illetően meg kell állapítani, hogy amennyiben – amint az a jelen ítélet 92. pontjából kitűnik – a kikötői munkások elismerésére irányuló követelmény célja a kikötői területeken a biztonság garantálása és a munkahelyi balesetek megelőzése, nem tűnik úgy, hogy szükséges és megfelelő e célkitűzés eléréséhez az a szabályozás, amely értelmében ezt az elismerést egy, a munkáltatói és munkavállalói szervezetek által kijelölt tagokból álló vegyes adminisztratív szerv végzi.

96 Nem biztosított ugyanis az, hogy e szervnek az e szervezetek által kijelölt tagjai rendelkezni fognak az annak meghatározásához szükséges ismeretekkel, hogy egy kikötői munkás esetében teljesülnek-e a rá háruló feladatok biztonságos elvégzésére való alkalmassággal kapcsolatos elismerési kritériumok.

97 Ezen túlmenően, amint arra a főtanácsnok indítványának 126–128. pontjában rámutatott, noha a kikötői munkások elismerésére hatáskörrel rendelkező szerv tagjait a piacon már jelen lévő gazdasági szereplők, és konkrétan egy, a már elismert kikötői munkásokat képviselő szervezet jelöli ki – amely munkások esetében fennáll a kockázata annak, hogy a rendelkezésre álló munkahelyekért versenyezniük kell az elismerésüket kérő munkásokkal –, lehet kételkedni e tagok pártatlanságában, ekként pedig abban, hogy objektív, átlátható és megkülönböztetéstől mentes módon tudnak határozatot hozni az elismerés iránti kérelmekről (lásd analógia útján: 2002. január 15-i Bizottság kontra Olaszország ítélet, C-439/99, EU:C:2002:14, 39. pont; 2008. július 1-jei MOTOE ítélet, C-49/07, EU:C:2008:376, 51. pont; 2013. szeptember 26-i Ottica New Line ítélet, C-539/11, EU:C:2013:591, 53. és 54. pont).

98 Másodszor, azon észszerű határidő meghatározásának hiánya sem tűnik a kikötői területeken a biztonság garantálására és a munkahelyi balesetek megelőzésére irányuló célkitűzés eléréséhez szükségesnek és megfelelőnek, amely határidőn belül a kikötői munkások elismerésével megbízott szervnek határozatot kell hoznia.

99 Éppen ellenkezőleg: e határidő hiánya növelheti a megkövetelt képességekkel rendelkező kikötői munkások elismerése – kizárólag az érintett munkaerőpiacon a verseny korlátozása céljából történő – önkényes megtagadásának kockázatát.

100 Harmadszor azt illetően, hogy – a C-407/19. sz. ügyben kérdést előterjesztő bíróság által nyújtott információk szerint – csupán egyetlen bírósági jogorvoslatot írtak elő a kikötői munkások elismerésével megbízott bizottság határozataival szemben, meg kell állapítani, hogy ahhoz, hogy a valamely alapvető szabadság korlátozásával járó intézkedés az elérni kívánt céllal arányosnak minősüljön, ennek az intézkedésnek a Charta 47. cikkében garantált hatékony bírósági felülvizsgálat tárgyát kell tudnia képezni (lásd ebben az értelemben: 2019. május 8-i PI ítélet, C-230/18, EU:C:2019:383, 78–81. pont).

101 A C-407/19. sz. ügyben kérdést előterjesztő bíróság feladata adott esetben annak vizsgálata, hogy az igazgatási bizottság határozataival szemben előírt bírósági jogorvoslat esetében teljesülnek-e az e felülvizsgálattal kapcsolatos követelmények.

102 Ezzel szemben az ezen elismerést kötelezővé tévő nemzeti intézkedés szükséges és arányos jellegével kapcsolatban nem kelthet kétséget az, hogy a kikötői munkások elismerésével kapcsolatos határozatokkal szemben egyáltalán nem írnak elő közigazgatási szerv előtti jogorvoslatot.

103 Negyedszer, ami az elismert kikötői munkásoknak a munkavállalók egy keretébe az igazgatási bizottság határozata alapján való besorolását vagy annak hiányát illeti, meg kell állapítani, hogy a C-407/19. sz. ügyben kérdést előterjesztő bíróság által nyújtott információkból kitűnik, hogy a 2004. évi királyi rendeletben előírt csoport nem minősül egy, a jelen ítélet 74. pontjában említett hasonló zárt keretnek, amennyiben – amint az az e királyi rendelet 2. cikkének 3. §-ából kitűnik – azokat a munkásokat, akiket nem soroltak ebbe a csoportba, munkaszerződés alapján lehet kikötői munkásokként alkalmazni.

104 Ezen utóbbi rendelkezésből, valamint a kérdést előterjesztő bíróság által nyújtott információkból ugyanakkor kitűnik, hogy a csoportba nem sorolt munkások elismerése a munkaszerződésük időtartamára korlátozódik, holott – a 2004. évi királyi rendelet 2. cikke 2. §-ának megfelelően – a csoportba sorolt kikötői munkásokat határozatlan időtartamra lehet elismerni.

105 Egyebekben a 2004. évi királyi rendelet 13/1. cikkében előírt átmeneti rendelkezés értelmében eredetileg a csoportba sorolás nélküli elismerés lehetősége csak a határozatlan időre szóló szerződéssel rendelkező kikötői munkásokat illethette meg, és azt fokozatosan terjesztették ki az egyre rövidebb időtartamú határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező kikötői munkásokra. Csak 2020. július 1-je óta lehet valamennyi, munkaszerződéssel rendelkező kikötői munkást ilyenként elismerni, függetlenül munkaszerződésük időtartamától.

106 E tekintetben meg kell állapítani, hogy természetesen nem összeegyeztethetetlen a kikötői területeken a biztonság garantálására és a munkahelyi balesetek megelőzésére irányuló célkitűzéssel az a nemzeti szabályozás, amely értelmében a kikötői munkások elismerését észszerű időközönként meg kell újítani, mivel az elismerés időszakos megújításának követelménye lehetővé teszi annak biztosítását, hogy a kikötői munkások továbbra is rendelkezzenek a rájuk háruló feladatok biztonságos elvégzéséhez szükséges készségekkel.

107 Nem tűnik megfelelőnek és szükségesnek az előző pontban említett célkitűzés eléréséhez azonban a szabályozás, amely értelmében a kikötői munkásoknak csupán egy részét lehet határozatlan időre elismerni, holott bizonyos más kikötői munkások elismerése a munkaszerződésük végén akkor is lejár automatikusan, ha a munkaszerződés igen rövid időre szólt, ily módon ezen utóbbi munkásoknak újabb elismerési eljárásban kell részt venniük minden egyes alkalommal, amikor új munkaszerződést kötnek.

108 Nem léteznek ugyanis olyan indokok, amelyek igazolhatnák a munkahelyi biztonságukat tekintve igen hasonló helyzetben lévő kikötői munkások két kategóriája közötti eltérő bánásmódot.

109 Ez annál is inkább igaz, mivel – amint arra a főtanácsnok indítványának 157. pontjában rámutatott – a kikötői munka esetében a rövid távú munkák a meghatározók.

110 A jelen ítélet 105. pontjában hivatkozott átmeneti időszakban ugyanis kizárólag a csoportba sorolt kikötői munkások tudnak majd rövid időre szóló munkaszerződéseket kötni, ami a gyakorlatban olyan helyzetet eredményez, amelyben ez a csoport korlátozott számú, kötelezően igénybe veendő kikötői munkásokból fog állni. Márpedig e keret létrehozása – a jelen ítélet 74. pontjában megállapítottaknak megfelelően – aránytalan intézkedést képez a kikötői területeken a biztonság garantálására irányuló célkitűzéshez képest, és nem igazolható e célkitűzés tekintetében.

111 Egyebekben az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikkben kimondott szabadságoknak az előző pontban említett célkitűzés tekintetében nem igazolható korlátozását képezi az, hogy a csoportba nem felvett kikötői munkásokat minden egyes új munkaszerződés megkötésekor még az átmeneti időszak után is újból el kell ismerni, holott nem régiben, a korábbi, rövid időre szóló munkaszerződésük megkötésekor már elismerték őket.

112 Észszerűen ugyanis nem lehet úgy vélni, hogy ezek a munkások kevéssel a kikötői munkásokként való elismerésüket követően esetleg elveszítették a nem sokkal korábban ezt az elismerést igazoló készségeket és képességeket.

113 E megfontolások összességére tekintettel a C-407/19. sz. ügyben előterjesztett első kérdésre, a második kérdés d) pontjára, valamint a harmadik és a negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely értelmében:

– a kikötői munkások elismerése egy, a munkáltatói szervezetek és a munkavállalói szervezetek által kijelölt tagokból álló, vegyes összetételű igazgatási bizottság hatáskörébe tartozik;

– ez a bizottság dönt a munkaerőigény alapján arról is, hogy az elismert munkásokat a kikötői munkavállalók keretébe kell-e sorolni, vagy sem, azzal hogy az e keretbe nem besorolt kikötői munkások esetében az elismerésük időtartama a munkaszerződésük időtartamára korlátozódik, ily módon pedig az általuk megkötött minden egyes új szerződés vonatkozásában új elismerési eljárást kell indítani;

– nincs előírva az a maximális határidő, amelyen belül az említett bizottságnak határozatot kell hoznia.

A második kérdés a), b) és c) pontjáról

114 Második kérdésének a), b) és c) pontjával a C-407/19. sz. ügyben kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely értelmében a következő feltételeknek kell teljesülniük ahhoz, hogy a munkavállalót kikötői munkásként lehessen elismerni, kivéve ha a munkavállaló bizonyítani tudja, hogy egy másik tagállamban teljesíti az alábbiakkal egyenértékű feltételeket:

– a kikötői munkára alkalmasnak nyilvánította őt az a munkahelyi prevenciós és egészségvédelmi külső szolgálat, amelynek tagja az a szervezet, amelybe az érintett kikötői területen tevékenykedő valamennyi munkáltatónak kötelezően be kell lépnie;

– megfelelt az e munkáltatói szervezet által e célból kijelölt szerv által elvégzett pszichometriai vizsgálatokon;

– részt vett a munkabiztonsággal kapcsolatos és a szakképesítés megszerzését szolgáló háromhetes előkészítő tanfolyamon, és

– sikeresen teljesítette e képzés záróvizsgáját.

115 Amint arra a főtanácsnok indítványának 140. pontjában rámutatott, az egészségi alkalmasságra, a sikeres pszichometriai vizsgálatra és az előzetes szakképzésre vonatkozó követelmény – főszabály szerint – egyaránt előmozdítja a kikötői területeken a biztonság biztosítását, továbbá arányos e célkitűzéshez képest.

116 Ezek a követelmények ugyanis – amint azzal a belga kormány írásbeli észrevételeiben érvelt – észszerű garanciákat kínálnak arra nézve, hogy a munkahelyi balesetek és az árukezeléshez kapcsolódó egyéb közbiztonsági kockázatok számának csökkentése céljából a kikötői munkát a megfelelő ítélőképességgel, képzettséggel és motivációval rendelkező munkások a lehető legbiztonságosabb módon fogják elvégezni.

117 Önmagában nem teszi kétségessé az említett követelmények megfelelő és arányos jellegét az, hogy a kikötői munkásokként való elismerésre pályázók egészségi alkalmasságát az a munkahelyi prevenciós és egészségvédelmi szolgálat vizsgálja, amelynek az érintett kikötői területen működő munkáltatói szervezet a tagja, és hogy ugyanez a szervezet jelölje ki azon pszichometriai vizsgálatok elvégzésével megbízott szervet, amelyeket e pályázóknak sikeresen kell teljesíteniük az elismeréshez.

118 Ahhoz azonban – amint arra a főtanácsnok indítványának 141. pontjában rámutatott –, hogy ezeket az orvosi vizsgálatokat vagy teszteket az elérni kívánt célkitűzéshez szükségesnek és azzal arányosnak lehessen minősíteni, azokat átlátható, objektív és pártatlan módon kell elvégezni.

119 Ennélfogva a C-407/19. sz. ügyben kérdést előterjesztő bíróság feladata vizsgálni azt, hogy az alapjogvita sajátos körülményei között az ilyen vizsgálatok vagy tesztek elvégzésre megbízott szervek kijelölésében a munkáltatói szervezet és – adott esetben – az elismert kikötői munkások szakszervezetei által játszott szerep megkérdőjelezheti-e e vizsgálatok vagy tesztek átlátható, objektív és pártatlan jellegét.

120 A fenti megfontolásokra figyelemmel a második kérdés a), b) és c) pontjára azt a választ kell adni, hogy az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely értelmében a következő feltételeknek kell teljesülniük ahhoz, hogy a munkavállalót kikötői munkásként lehessen elismerni, kivéve ha a munkavállaló bizonyítani tudja, hogy egy másik tagállamban teljesíti az alábbiakkal egyenértékű feltételeket:

– a kikötői munkára alkalmasnak nyilvánította őt az a munkahelyi prevenciós és egészségvédelmi külső szolgálat, amelynek tagja az a szervezet, amelybe az érintett kikötői területen tevékenykedő valamennyi munkáltatónak kötelezően be kell lépnie;

– megfelelt az e munkáltatói szervezet által e célból kijelölt szerv által elvégzett pszichometriai vizsgálatokon;

– részt vett a munkabiztonsággal kapcsolatos és a szakképesítés megszerzését szolgáló háromhetes előkészítő tanfolyamon, és

– sikeresen teljesítette a záróvizsgát,

feltéve hogy az ilyen vizsgálatok vagy teszek elvégzésével megbízott szervek kijelölésével kapcsolatban a munkáltatói szervezetre és – adott esetben – az elismert kikötői munkások szakszervezeteire bízott feladat nem kérdőjelezi meg e vizsgálatok vagy tesztek átlátható, objektív és pártatlan jellegét.

Az ötödik kérdésről

121 Ötödik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely értelmében az e szabályozás hatálybalépése előtt rájuk alkalmazandó jogi rendszernek megfelelően elismert kikötői munkások e szabályozás alapján megőrzik elismert kikötői munkás minőségüket, és őket a kikötői munkásoknak az említett szabályozásban előírt keretébe sorolják.

122 Amennyiben – amint az a jelen ítélet 62. pontjából kitűnik – a kikötői munkások elismerésére vonatkozó, a C-407/19. sz. ügyben kérdést előterjesztő bíróság által leírt rendszer célkitűzése a kikötői területeken a biztonság garantálása és a munkahelyi balesetek megelőzése, nem tűnik úgy, hogy az elérni kívánt célkitűzés megvalósításához nem megfelelő és azzal aránytalan az a nemzeti szabályozás, amely értelmében a korábbi hasonló rendszer alapján elismert kikötői munkások elismerése az új rendszer keretében is megmarad.

123 Észszerűen feltételezhető ugyanis, hogy a korábbi rendszer keretében elismert kikötői munkások már rendelkeznek a kikötői területeken a biztonság garantálásához szükséges készségekkel és képességekkel.

124 A C-407/19. sz. ügyben kérdést előterjesztő bíróság által nyújtott információkból kitűnik, hogy ötödik kérdését az alapeljárás felperesei által elé terjesztett azon érvelés indokolja, amely szerint a jelen ítélet 121. pontjában említetthez hasonló intézkedés megfoszthatja a munkáltatót attól a lehetőségtől, hogy közvetlenül – azaz a csoporton kívülről – vegyen fel már elismert kikötői munkásokat, amennyiben ezen utóbbiak nem szívesen lépnek ki a csoportból egy ilyen munkaszerződés megkötése érdekében, mivel ezzel elveszítenék elismerésüket.

125 Ez az érvelés azonban nem a kikötői munkás által a korábbi jogi rendszer alapján megszerzett elismerésnek az új jogi rendszer keretében való fenntartását bírálja, hanem azt, hogy az nem marad meg akkor, ha az érintett munkás kilép a csoportból azért, hogy közvetlenül egy munkáltatóval kössön munkaszerződést.

126 E tekintetben – továbbá amint az a jelen ítélet 113. pontjából kitűnik – az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikkel ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely értelmében az elismert, de a munkavállalóknak az e szabályozásban előírt keretébe nem felvett kikötői munkásnak az általa megkötött minden egyes új munkaszerződés vonatkozásában új elismerési eljárásban kell részt vennie.

127 A fenti megfontolásokra figyelemmel a C-407/19. sz. ügyben előterjesztett ötödik kérdésre azt választ kell adni, hogy az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely értelmében az e szabályozás hatálybalépése előtt rájuk alkalmazandó jogi rendszernek megfelelően elismert kikötői munkások e szabályozás alapján megőrzik elismert kikötői munkás minőségüket, és őket a kikötői munkásoknak az említett szabályozásban előírt keretébe sorolják.

A hatodik kérdésről

128 Hatodik kérdésével a C-407/19. sz. ügyben kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy egy kikötői munkásnak az elismerésének helye szerintitől eltérő kikötői terület munkavállalóinak keretébe való átsorolása kollektív szerződésben rögzített feltételektől és részletes szabályoktól függ.

129 Elöljáróban meg kell állapítani, hogy az, hogy ezeket a feltételeket és részletes szabályokat kollektív szerződés rögzíti, nem jár azzal a hatással, hogy ezek a feltételek és részletes szabályok kikerülnek az említett cikkek hatálya alól (lásd ebben az értelemben: 2007. december 11-i International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union ítélet, C-438/05, EU:C:2007:772, 33. és 34. pont).

130 E tekintetben meg kell állapítani, hogy mind a munkavállalók szabad mozgásának, mind pedig a letelepedés szabadságának és a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozását képezi az a nemzeti szabályozás, amely – akár törvényben, akár kollektív szerződésben rögzített – feltételekhez köti azt, hogy az elismert kikötői munkás az elismerésének helye szerintitől eltérő kikötői területen dolgozzon.

131 Egy ilyen szabályozás ugyanis korlátozza a kikötői munkás azon szabadságát, hogy több, eltérő kikötői területen töltsön be munkahelyet, és egyúttal korlátozza a meghatározott kikötői területen letelepedett vagy ott szolgáltatásokat nyújtani szándékozó vállalkozás azon lehetőségét, hogy a választása szerinti olyan kikötői munkás által nyújtott szolgáltatásokat vegye igénybe, akit egy másik kikötői területen ismertek el.

132 Írásbeli észrevételeiben azonban a belga kormány azzal érvelt, hogy a 2004. évi királyi rendelet 4. cikkének 2. §-a értelmében a kikötői munkások elismerése minden egyes kikötői terület vonatkozásában érvényes, kivéve ha egy meghatározott kikötői terület csoportjába tartozik. Ezen utóbbi esetben az egyik kikötői területről a másikba való áttérés attól függ, hogy van-e munkaerőigény, valamint hogy a munkaerő-tartalék nyitva van-e. Ez a rendelkezés tehát kizárólag azt a lehetőséget zárja ki, hogy a csoportba tartozó kikötői munkás – akár ugyanezen a kikötői területen, akár egy másikban – egyidejűleg a csoporton kívül is munkát végezzen. A valamely másik kikötői területen való munkavégzés lehetősége ugyanakkor nyitva áll minden olyan elismert kikötői munkás számára, aki nem tartozik a csoportba.

133 E tekintetben egyrészről pontosítani kell, hogy egy ilyen szabályozás akkor is az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikkben garantált szabadságok korlátozását képezheti, ha a munkavállalóknak csak egy korlátozott számára vonatkozik.

134 Másrészről – a jelen ítélet 132. pontjában szereplő információk tükrében – meg kell állapítani, hogy amennyiben a kikötői munkásoknak az alapeljárásban szóban forgó nemzeti szabályozás értelmében vett csoportja az érintett tagállam minden egyes kikötői területén a szakképzett munkaerő iránti igény eseti alapon történő kielégítésére irányul, az egyes kikötői területeken a biztonság biztosítására irányuló jogszerű célkitűzésre tekintettel igazolható az, hogy egy kikötői munkásnak két eltérő terület csoportja közötti áthelyezése e körülmények között olyan feltételektől és részletes szabályoktól függjön, amelyek célja annak biztosítása, hogy minden egyes csoportba elegendő számú munkavállaló tartozzon. Az e feltételeket előíró intézkedés ugyanis lehetővé teheti többek között annak biztosítását, hogy minimális létszámban mindenkor rendelkezésre álljanak a kikötő biztonságos működésének garantálására képes, szakképzett munkavállalók. A kérdést előterjesztő bíróságnak kell azonban vizsgálnia azt, hogy ez az intézkedés szükséges-e ezen célkitűzéshez, és arányos-e azzal.

135 E megfontolások összességére figyelemmel a C-407/19. sz. ügyben előterjesztett hatodik kérdésre azt a választ kell adni, hogy az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy egy kikötői munkásnak az elismerésének helye szerintitől eltérő kikötői terület munkavállalóinak keretébe való átsorolása kollektív szerződésben rögzített feltételektől és részletes szabályoktól függ, amennyiben ezen utóbbiak a minden egyes kikötői területen a biztonság biztosítására irányuló célkitűzéshez szükségesnek és azzal arányosnak bizonyulnak, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia.

A hetedik kérdésről

136 Hetedik kérdésével a C-407/19. sz. ügyben kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy a logisztikai munkavállalóknak a személyazonosító igazolványuk és munkaszerződésük bemutatása után kibocsátott személyi „biztonsági tanúsítvánnyal” kell rendelkezniük, amely kibocsátásának részletes szabályait és amelynek a megszerzésére irányuló eljárást kollektív szerződés rögzíti.

137 Ezzel a kérdéssel a kérdést előterjesztő bíróság annak meghatározására törekszik, hogy megfelel-e az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikknek az a nemzeti szabályozás, amely pusztán annyit ír elő, hogy azt a „biztonsági tanúsítványt”, amellyel a valamely kikötői területen foglalkoztatott logisztikai munkavállalóknak rendelkezniük kell, a személyazonosító igazolványuk és munkaszerződésük bemutatása után adják ki, e tanúsítvány kibocsátásának többi részletes szabályát, valamint az e dokumentum megszerzésére irányuló eljárást pedig kollektív szerződésben kell rögzíteni.

138 E tekintetben meg kell állapítani, hogy – amint az a jelen ítélet 129. pontjából kitűnik – jóllehet az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikkel főszabály szerint nem ellentétes az, hogy valamely tagállamban az alkalmazandó munkafeltételeket kollektív szerződés rögzítse, az ekként rögzített feltételek nem kerülnek ki e cikkek hatálya alól.

139 Az említett cikkekben kimondott szabadságok azon követelményből eredő korlátozásai arányossága és szükségessége értékelésének azonban, amely követelmény szerint a valamely kikötői területen dolgozó minden logisztikai munkavállalónak „biztonsági tanúsítvánnyal” kell rendelkeznie, szükségszerűen figyelembe kell vennie az e tanúsítvány kibocsátásának kollektív szerződésben rögzített konkrét részletes szabályait, valamint az e célból lefolytatandó eljárást.

140 Ennek értékelése keretében vizsgálni kell, hogy az e tanúsítvány kibocsátásának feltételei kizárólag arra a kérdésre vonatkoznak, hogy az érintett logisztikai munkavállaló rendelkezik-e a kikötői területeken a biztonság garantálásához szükséges képességekkel és készségekkel, és vizsgálni kell, hogy az e tanúsítvány megszerzésére vonatkozóan előírt eljárás nem jár észszerűtlen és aránytalan adminisztratív terhekkel.

141 Közelebbről: az a követelmény, amely szerint a „biztonsági tanúsítvány” kibocsátásához az érintettnek be kell mutatnia a munkaszerződését, azzal a következménnyel járhat, hogy a munkáltató vagy az érintett munkavállaló minden új munkaszerződés megkötésekor új tanúsítvány kibocsátását lesz köteles kérni. Amennyiben – amint az a jelen ítélet 109. pontjából kitűnik – a kikötői munka esetében a rövid távú munkák a meghatározók, ez a követelmény túlzottnak és aránytalannak bizonyulhat. Amint azzal írásbeli észrevételeiben a Bizottság érvelt, elegendő lenne e tanúsítvány időszakos megújítását előírni amellett, hogy az a rövid időre szóló munkaszerződés megszűnése után is érvényes marad.

142 A fenti megfontolásokra figyelemmel a C-407/19. sz. ügyben előterjesztett hetedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy a logisztikai munkavállalóknak a személyazonosító igazolványuk és munkaszerződésük bemutatása után kibocsátott személyi „biztonsági tanúsítvánnyal” kell rendelkezniük, amely kibocsátásának részletes szabályait és amelynek a megszerzésére irányuló eljárást kollektív szerződés rögzíti, amennyiben e tanúsítvány kiállításának feltételei szükségesek a kikötői területeken a biztonság garantálására irányuló célkitűzéshez, és arányosak azzal, továbbá amennyiben a tanúsítvány megszerzésére vonatkozóan előírt eljárás nem jár észszerűtlen és aránytalan adminisztratív terhekkel.

A költségekről

143 Mivel ez az eljárás az alapeljárásokban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróságok előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, e bíróságok döntenek a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (negyedik tanács) a következőképpen határozott:

1) **Az EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely arra kötelezi a valamely kikötői területen kikötői tevékenységeket – többek között a hajók szűk értelemben vett be- és kirakodásával össze nem függő tevékenységeket – végezni szándékozó személyeket vagy vállalkozásokat, hogy kizárólag az e szabályozás alapján meghatározott feltételeknek és részletes szabályoknak megfelelően elismert kikötői munkásokat vegyenek igénybe, amennyiben egyrészről az említett feltételek és részletes szabályok objektív, megkülönböztetéstől mentes és előzetesen ismert olyan szempontokon alapulnak, amelyek lehetővé teszik a más tagállamokbeli kikötői munkások számára annak bizonyítását, hogy származási államukban megfelelnek a belföldi kikötői munkásokra alkalmazandókkal egyenértékű követelményeknek, és amennyiben másrészről e feltételek és részletes szabályok nem az elismerhető munkások zárt keretét hozzák létre.**

2) **Az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely értelmében:**

   – **a kikötői munkások elismerése egy, a munkáltatói szervezetek és a munkavállalói szervezetek által kijelölt tagokból álló, vegyes összetételű igazgatási bizottság hatáskörébe tartozik;**

– **ez a bizottság dönt a munkaerőigény alapján arról is, hogy az elismert munkásokat a kikötői munkavállalók keretébe kell-e sorolni, vagy sem, azzal hogy az e keretbe nem besorolt kikötői munkások esetében az elismerésük időtartama a munkaszerződésük időtartamára korlátozódik, ily módon pedig az általuk megkötött minden egyes új szerződés vonatkozásában új elismerési eljárást kell indítani, és**

– **nincs előírva az a maximális határidő, amelyen belül az említett bizottságnak határozatot kell hoznia.**

3) **Az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely értelmében a következő feltételeknek kell teljesülniük ahhoz, hogy a munkavállalót kikötői munkásként lehessen elismerni, kivéve ha a munkavállaló bizonyítani tudja, hogy egy másik tagállamban teljesíti az alábbiakkal egyenértékű feltételeket:**

– **a kikötői munkára alkalmasnak nyilvánította őt az a munkahelyi prevenciós és egészségvédelmi külső szolgálat, amelynek tagja az a szervezet, amelybe az érintett kikötői területen tevékenykedő valamennyi munkáltatónak kötelezően be kell lépnie;**

– **megfelelt** az e munkáltatói szervezet által e célból kijelölt szerv által elvégzett pszichometriai vizsgálatokon;

– **részt vett a munkabiztonsággal kapcsolatos és a szakképesítés megszerzését szolgáló háromhetes előkészítő tanfolyamon, és**

– **sikeresen teljesítette a záróvizsgát,**

feltéve hogy az ilyen vizsgálatok vagy teszek elvégzésével megbízott szervek kijelölésével kapcsolatban a munkáltatói szervezetre és – adott esetben az elismert kikötői munkások szakszervezeteire bízott feladat nem kérdőjelezi meg e vizsgálatok vagy tesztek átlátható, objektív és pártatlan jellegét.

4) **Az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely értelmében az e szabályozás hatálybalépése előtt rájuk alkalmazandó jogi rendszernek megfelelően elismert kikötői munkások e szabályozás alapján megőrzik elismert kikötői munkás minőségüket, és őket a kikötői munkásoknak az említett szabályozásban előírt keretébe sorolják.**

5) **Az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy egy kikötői munkásnak az elismerésének helye szerintitől eltérő kikötői terület munkavállalóinak keretébe való átsorolása kollektív szerződésben rögzített feltételektől és részletes szabályoktól függ, amennyiben ezen utóbbiak a minden egyes kikötői területen a biztonság biztosítására irányuló célkitűzéshez szükségesnek és azzal arányosnak bizonyulnak, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia.**

6) **Az EUMSZ 45., EUMSZ 49. és EUMSZ 56. cikket akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy a logisztikai munkavállalóknak a személyazonosító igazolványuk és munkaszerződésük bemutatása után kibocsátott személyi „biztonsági tanúsítvánnyal" kell rendelkezniük, amely kibocsátásának részletes szabályait és amelynek a megszerzésére irányuló eljárást kollektív szerződés rögzíti, amennyiben e tanúsítvány kiállításának feltételei szükségesek a kikötői területeken a biztonság**

garantálására irányuló célkitűzéshez, és arányosak azzal, továbbá amennyiben a tanúsítvány megszerzésére vonatkozóan előírt eljárás nem jár észszerűtlen és aránytalan adminisztratív terhekkel.

Aláírások