



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (шести състав)

28 април 2022 година *

„Преюдициално запитване — Свободно движение на работници — Член 45 ДФЕС — Регламент (ЕС) № 492/2011 — Член 7, параграф 2 — Равно третиране — Национална система за признаване на професионалното развитие на здравните специалисти — Невземане предвид на професионалния опит, придобит в здравните служби на друга държава членка — Пречка“

По дело C-86/21

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Висш съд на Кастилия и Леон, Испания) с акт от 4 февруари 2021 г., постъпил в Съда на 11 февруари 2021 г., в рамките на производство по дело

Gerencia Regional de Salud de Castilla y León

срещу

Delia,

СЪДЪТ (шести състав),

състоящ се от: I. Ziemele, председател на състава, Ал. Арабаджиев (докладчик) и А. Kumin, съдии,

генерален адвокат: P. Pikamäe,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, от D. Vélez Berzosa, в качеството на представител,
- за Европейската комисия, от I. Galindo Martín и В.-R. Killmann, в качеството на представители,

* Език на производството: испански.

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 45 ДФЕС и на член 7 от Регламент (ЕС) № 492/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 година относно свободното движение на работници в Съюза (ОВ L 141, 2011 г., стр. 1).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Delia и генералния директор на Gerencia Regional de Salud de Castilla y León (Регионална дирекция по здравеопазване, Кастилия и Леон, Испания) по повод на отказа на последния да вземе предвид професионалния опит, придобит от заинтересованото лице в Португалия, за целите на изчисляването на трудовия ѝ стаж при признаването на професионалното ѝ развитие.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Глава I от Регламент № 492/2011 е озаглавена „Заетост, равно третиране и семейства на работниците“. Член 7 от този регламент, който се съдържа в раздел 2 („Заетост и равно третиране“) от тази глава, предвижда в параграф 1:

„Работник, който е гражданин на държава членка, не може поради своето гражданство да бъде третиран на територията на друга държава членка различно от работниците — нейни граждани[,] по отношение на условията за наемане и условията на труд, и по-специално, по отношение на трудовото възнаграждение, уволнението и ако остане безработен — на възстановяването или новото наемане на работа“.

Испанското законодателство

- 4 Член 44 от Ley 14/1986, General de Sanidad (Общ закон 14/1986 за здравеопазването) от 25 април 1986 г. (BOE, бр. 102, 29 април 1986 г., стр. 15207), в редакцията му, приложима към спора в главното производство, определя националната система за здравеопазване, както следва:

„1. Всички структури и обществени служби за здравеопазване са включени в националната система за здравеопазване.

2. Националната система за здравеопазване се състои от всички национални здравни служби и здравните служби на автономните области в съответствие с разпоредбите на настоящия закон“.

- 5 Real Decreto 184/2015, por el que se regula el catálogo homogéneo de equivalencias de las categorías profesionales del personal estatutario de los servicios de salud y el procedimiento de su actualización (Кралски декрет 184/2015 за създаване на хомогенен каталог на

съответствията на професионалните категории на персонала с нормативно установен статут в здравните служби и за тяхното актуализиране) от 13 март 2015 г. (ВОЕ, бр. 83, 7 април 2015 г., стр. 29447), в редакцията му, приложима към спора в главното производство, установява структура на съответствията на професионалните категории, която дава възможност на персонала с нормативно установен статут да получи достъп до свободни работни места в други здравни служби, като се подобрява качеството на здравните грижи и се осигурява ефективно мобилността в националната система за здравеопазване, в съответствие с разпоредбите на член 43 от Ley 16/2003, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud (Закон 16/2003 относно съгласуваността и качеството на националната система за здравеопазване) от 28 май 2003 г. (ВОЕ, бр. 128, 29 май 2003 г., стр. 20567), в редакцията му, приложима към спора в главното производство.

- 6 Член 37 от Ley 44/2003, de ordenación de las profesiones sanitarias (Закон 44/2003 за регламентиране на професиите в областта на здравеопазването) от 21 ноември 2003 г. (ВОЕ, бр. 280, 22 ноември 2003 г., стр. 41442), в редакцията му, приложима към спора в главното производство (наричан по-нататък „Закон 44/2003“), който се отнася до признаването на професионалното развитие, гласи:

„1. Създава се система за признаване на професионалното развитие на здравните специалисти, до които се отнасят членове 6 и 7 от настоящия закон. Тази система се изразява в обществено достъпно, изрично и лично признаване на равнището на професионално развитие, достигнато от здравен специалист по отношение на познания, опит в дейностите по предоставяне на здравни грижи, обучение и научни изследвания, както и в постигането на целите за предоставяне на здравни грижи и извършване на научни изследвания в организацията, в която този специалист предоставя своите услуги.

[...]

3. Доброволен достъп до посочената система имат здравните специалисти, които са установени или предоставят услугите си на националната територия.“

- 7 Член 38 от Закон 44/2003 урежда някои общи принципи относно признаването на професионалното развитие, както следва:

„1. Здравните администрации уреждат признаването на професионалното развитие по отношение на собствените си центрове и заведения при зачитане на следните общи принципи:

[...]

b) Получаването на първата степен и достъпът до по-високите степени изискват благоприятна оценка на заслугите на заинтересованото лице с оглед на неговите познания, умения, установеното му продължаващо обучение и на неговата преподавателска и изследователска дейност. При това оценяване трябва да се вземат предвид и резултатите от дейността по полагане на здравни грижи от заинтересованото лице, качеството на това лице и спазването на установените за тази цел показатели, както и участието му в клиничното управление, определено в член 10 от Закон 44/2003.

[...]“.

8 Що се отнася до Comunidad Autónoma de Castilla y León (автономна област Кастилия и Леон, Испания), приложимата схема е предвидена в Decreto 43/2009, por el que se regula la carrera profesional del personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León (Декрет 43/2009 за регламентиране на професионалната кариера на персонала с нормативно установен статут в здравните центрове и заведения към здравната служба на Кастилия и Леон) от 2 юли 2009 г. (BOCYL, бр. 125, 3 юли 2009 г., стр. 20084), в редакцията му, приложима към спора в главното производство (наричан по-нататък „Декрет 43/2009“), който предвижда в член 6:

„1. Признаването на професионалното развитие в здравната служба на Кастилия и Леон се извършва в рамките на четири степени.

2. Условието, които трябва да бъдат изпълнени, за достигане на първата степен или достъп до всяка от по-високите степени, са следните:

- a) да е налице качеството на член на постоянния персонал с нормативно установен статут в професионалната категория, в която се иска достъп до първа или по-висока степен за съответната категория на професионално развитие, и да се упражнява дейност в здравната служба на Кастилия и Леон;
- b) да се подаде заявление за получаване на първа степен от професионалното развитие или за достъп до по-висока степен в срока и по реда, определени в съответните обявления за кандидатстване;
- c) да се докаже броят години прослужено време към датата на всяко обявление за кандидатстване — в качеството на член на персонала с нормативно установен статут в здравни центрове и заведения от националната система за здравеопазване — предвидени за всяка категория на професионално развитие за получаването на първа степен, както и броят години, предвидени за достъп до по-високите степени, съгласно следната скала:
 - i. за получаване на първа степен е необходимо да се удостовери петгодишен стаж като член на персонала с нормативно установен статут към националната система за здравеопазване в същата професионална категория като тази, от която е кандидатът, представил заявление за достъп до съответната категория на професионално развитие“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

9 С решение от 6 октомври 2017 г. генералният директор на Регионална дирекция по здравеопазване на Кастилия и Леон открива редовна процедура за подбор за членовете на персонала, които за продължителен период са били временно назначени на длъжност, и започва да тече съответен срок за подаване на кандидатури за достъп до първа степен към системата за признаване на професионално развитие за 2010 г. Заявление за достъп до тази първа степен може да се подаде само от членовете на персонала, които за продължителен период са били временно назначени на длъжност и които имат петгодишен професионален опит като членове на персонала с нормативно установен статут и/или като членове на персонала без нормативно установен статут в областта на здравеопазването в здравната служба на Кастилия и Леон в същата професионална категория като тази, от която е

кандидатът, представил заявление за достъп до съответната категория на професионално развитие. Сред категориите персонал с нормативно установен статут, изброени в приложение 1 към това решение, е категорията „сестрински персонал“.

- 10 На 26 октомври 2017 г. г-жа Delia подава кандидатурата си в тази категория, като поддържа, че към 31 декември 2010 г. е имала десет години и три месеца прослужено време в тази категория. В това прослужено време се включва и периодът от 20 ноември 2000 г. до 25 юли 2007 г., през който тя е работила в Hospital Santa María de Lisboa (Португалия).
- 11 С решение от 25 февруари 2019 г. генералният директор на Регионална дирекция по здравеопазване на Кастилия и Леон приема, че с оглед на изискването за петгодишен стаж може да бъде взето предвид времето, прослужено в рамките на испанската система за здравеопазване. Той обаче отказва да вземе предвид времето, прослужено от г-жа Delia в Португалия, с мотива че системата за признаване на професионално развитие, установена от автономна област Кастилия и Леон, не предвижда това.
- 12 Същевременно този период е взет предвид при изчисляването на допълнителните възнаграждения за всеки три прослужени години на временно наетия персонал с нормативноустановен статут.
- 13 Г-жа Delia обжалва по съдебен ред решенията от 6 октомври 2017 г. и 25 февруари 2019 г., като посочва, че трябва да се вземе предвид и прослуженото време в рамките на португалската национална система за здравеопазване за целите на изчисляването на нейния трудов стаж при признаване на професионалното ѝ развитие.
- 14 С решение от 16 декември 2019 г. Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 3 de Valladolid (Административен съд № 3 на Валядолид, Испания) уважава жалбата. Тогава автономна област Кастилия и Леон обжалва това решение пред запитващата юрисдикция Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Висш съд на Кастилия и Леон, Испания).
- 15 Според тази юрисдикция би могло да се приеме, че разглежданата в главното производство разпоредба води до непряка дискриминация и нарушава принципа на свободно движение на работниците и принципа на равно третиране. Обратно, тази разпоредба би могла да се разглежда като основана на съображения, несвързани с гражданството на засегнатите работници, като обоснована от структурата и организационните принципи на националната система за здравеопазване, както и от целите, присъщи на организацията, в рамките на която се предоставят здравните услуги, и като пропорционална на тези цели, и освен това различното третиране може да бъде обосновано с липсата на критерии за одобряване между различните системи за здравеопазване на държавите членки.
- 16 При тези обстоятелства Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Висш съд на Кастилия и Леон) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
 - „1) Допускат ли член 45 ДФЕС и член 7 от [Регламент № 492/2011] национална разпоредба като член 6, параграф 2, буква с) от Декрет [43/2009] от 2 юли 2009 г., която възпрепятства признаването на времето, прослужено в определена професионална категория в публичната в здравна служба на друга държава — членка на [Европейския съюз]?

- 2) При отрицателен отговор на първия въпрос, може ли признаването на прослуженото време в публичната система за здравеопазване на държава членка да бъде обусловено от предварителното установяване на общи критерии за одобряване на системите за признаване на професионалното развитие на персонала в здравните служби между държавите — членки на [Европейския съюз]?”.

По преюдициалните въпроси

- 17 С въпросите си, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 45 ДФЕС и член 7 от Регламент № 492/2011 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба относно признаването на професионалното развитие в здравната служба на държава членка, която възпрепятства възможността да се вземе предвид като трудов стаж на работник придобитият от него професионален опит в публична здравна служба в друга държава членка. Освен това тази юрисдикция си поставя въпроса дали в това отношение е релевантна липсата на система на равнището на Съюза за предварително одобряване на общи критерии за признаване на кариерата на персонала в здравните служби между различните държави членки.
- 18 Най-напред е необходимо да се припомни, че съгласно член 168, параграф 7 ДФЕС правото на Съюза не засяга правомощието на държавите членки да приемат разпоредби, предназначени да организират здравните услуги. При упражняването на това правомощие обаче държавите членки трябва да спазват правото на Съюза, и по-конкретно разпоредбите на Договора за функционирането на ЕС относно основните свободи, които забраняват на държавите членки да въвеждат или да запазват необосновани ограничения за упражняването на тези свободи в областта на здравните грижи (решение от 20 декември 2017 г., *Simma Federspiel*, C-419/16, EU:C:2017:997, т. 33 и цитираната съдебна практика).
- 19 Както следва от акта за преюдициално запитване, разглежданата в главното производство правна уредба изключва възможността да се вземе предвид времето, прослужено от съответния работник в публична здравна служба на друга държава членка, за да получи достъп до степен в рамките на признаването на неговото професионално развитие.
- 20 При това положение според Регионалната дирекция по здравеопазване на Кастилия и Леон от изчисляването на трудовия стаж се изключва не само времето, прослужено в други държави — членки на Съюза, но и това, което е прослужено в Испания в здравни заведения, които не са функционално и организационно включени в испанската здравна служба. Поради това нито един работник, гражданин на друга държава членка, не бил третиран различно от испански работник в областта на професионалното развитие. Тази правна уредба не възпрепятствала работниците от другите държави — членки на Съюза, да получат достъп до разглежданата в главното производство професионална категория и не била дискриминационна спрямо тях, доколкото тя се прилага и за испанските работници.
- 21 В това отношение следва да се припомни, че всички разпоредби на Договора за функционирането на ЕС, свързани със свободното движение на хора, целят да улеснят гражданите на държавите членки при упражняването на професионална дейност от какъвто и да е характер на територията на Съюза и не допускат мерки, които биха могли да поставят в неблагоприятно положение тези граждани, когато искат да упражняват икономическа дейност на територията на друга държава членка (решение от 11 юли 2019 г., *A*, C-716/17, EU:C:2019:598, т. 16 и цитираната съдебна практика).

- 22 На първо място, следва да се разгледа въпросът дали разглежданата в главното производство правна уредба представлява пречка за свободното движение на работници, забранена с член 45, параграф 1 ДФЕС.
- 23 В това отношение от съдебната практика следва, че национални разпоредби, които възпрепятстват или разубеждават работник, който е гражданин на държава членка, да напусне държавата си по произход, за да упражни правото си на свободно движение, съответно представляват ограничения на тази свобода, дори да се прилагат независимо от гражданството на засегнатите работници (решение от 11 юли 2019 г., А, С-716/17, EU:C:2019:598, т. 17 и цитираната съдебна практика).
- 24 Освен това член 45 ДФЕС има за цел именно да не се допусне работник, който, упражнявайки правото си на свободно движение, е заемал различни длъжности в повече от една държава членка, без обективно основание да бъде третиран по-неблагоприятно от този, който е полагал труд в една-единствена държава членка (решение от 12 май 2021 г., САФ, С-27/20, EU:C:2021:383, т. 32 и цитираната съдебна практика).
- 25 Всъщност свободното движение на хора не би се осъществявало напълно, ако държавите членки можеха да отказват ползването от тази разпоредба на онези от своите граждани, които са се възползвали от улесненията, предвидени в правото на Съюза, и които са придобили поради тях професионални квалификации в държава членка, различна от тази, на която те са граждани (вж. в този смисъл решение от 17 декември 2020 г., Onofrei, С-218/19, EU:C:2020:1034, т. 28 и цитираната съдебна практика).
- 26 Така Съдът се е произнесъл, че национална правна уредба, която не взема предвид целият равностоен предходен трудов стаж, натрупан в държава членка, различна от тази по произхода на работника мигрант, може, в нарушение на член 45, параграф 1 ДФЕС, да направи по-непривлекателно свободното движение на работници (решение от 23 април 2020 г., Land Niedersachsen (Предходен релевантен трудов стаж), С-710/18, EU:C:2020:299, т. 26 и цитираната съдебна практика).
- 27 Ето защо следва да се приеме, че правна уредба на държава членка като разглежданата в главното производство, която позволява да се вземе предвид само професионалният опит, придобит от кандидата по отношение на професионалното развитие, в испанската здравна служба в същата професионална категория като тази, от която е този кандидат, представил заявление за достъп до съответната категория на професионално развитие, може да разубеди работника да упражни правото си на свободно движение, предвидено в член 45 ДФЕС. Такъв работник ще бъде разубеден да напусне своята държава членка по произход, за да отиде да работи или да се установи в друга държава членка, ако това го лишава от възможността да бъде взет предвид професионалният му опит в тази друга държава членка.
- 28 При това положение следва да се приеме, че испанските работници мигранти, които възнамеряват да упражняват дейност в професионалната категория „сестрински персонал“ в здравно заведение или в здравен център на територията на държава членка, различна от Кралство Испания, ще бъдат разубедени да направят това, ако равностойният професионален опит, който са придобили там, не се взема предвид при преценката на тяхното професионално развитие при завръщането им в Испания.

- 29 На второ място, следва да се припомни, че член 45, параграф 2 ДФЕС предвижда, че свободното движение на работници налага премахването на всякаква дискриминация, основана на гражданството, между работниците от държавите членки, що се отнася до заетостта, възнаграждението и другите условия на труд. Тази разпоредба е конкретизирана в член 7, параграф 2 от Регламент № 492/2011, в който се уточнява, че работник, който е гражданин на държава членка, се ползва на територията на друга държава членка от същите социални и данъчни предимства, както работниците местни граждани (решение от 2 март 2017 г., *Eschenbrenner*, C-496/15, EU:C:2017:152, т. 32).
- 30 Следва да се припомни също, че принципът на равно третиране, закрепен както в член 45 ДФЕС, така и в член 7 от Регламент № 492/2011, забранява не само преките дискриминационни практики, основани на гражданството, но и всички непреки форми на дискриминация, които чрез прилагане на други критерии за разграничаване фактически водят до същия резултат (решение от 2 март 2017 г., *Eschenbrenner*, C-496/15, EU:C:2017:152, т. 35 и цитираната съдебна практика).
- 31 В тази насока Съдът е уточнил, че освен ако не е обективно оправдана и пропорционална на преследваната цел, разпоредба от националното право, приложима по отношение на всички работници без оглед на гражданството им, трябва да се счита за непряко дискриминационна, когато поради самото си естество може да засегне в по-голяма степен работниците, граждани на други държави членки, отколкото работниците местни граждани, и следователно може да постави по-специално първата категория в по-неблагоприятно положение (решение от 10 октомври 2019 г., *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, т. 24 и цитираната съдебна практика).
- 32 За да може дадена мярка да бъде квалифицирана като непряко дискриминационна, не е необходимо тя да поставя в по-благоприятно положение всички граждани на съответната държава или в по-неблагоприятно положение единствено гражданите на другите държави членки, а не гражданите на съответната държава (решение от 5 декември 2013 г., *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken*, C-514/12, EU:C:2013:799, т. 27 и цитираната съдебна практика).
- 33 В настоящия случай, като отказва да вземе предвид професионалния опит, придобит от работник мигрант в здравните служби на държава членка, различна от Кралство Испания, разглежданата в главното производство национална правна уредба може да засегне повече работниците мигранти, отколкото работниците местни граждани, като постави по-специално тези от първата категория в по-неблагоприятно положение, доколкото е много вероятно те да са придобили професионален опит в държава членка, различна от Кралство Испания, преди да постъпят на работа в здравните служби на тази последна държава членка. Така работникът мигрант, който е придобил при работодатели, установени в различна от Кралство Испания държава членка, релевантен професионален и също толкова дълъг опит като придобития от работника, чиято кариера се е развила в съответните испански здравни служби, ще бъде поставен в по-неблагоприятно положение поради невземането предвид на този професионален опит за целите на получаването на достъп до степен в рамките на признаването на професионалното му развитие (вж. по аналогия решение от 5 декември 2013 г., *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken*, C-514/12, EU:C:2013:799, т. 28).

- 34 При тези условия следва да се констатира, че разглежданата в главното производство правна уредба води до ограничение на свободното движение на работници, което по принцип е забранено от член 45 ДФЕС и член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011.
- 35 Съгласно постоянната съдебна практика национални мерки, които биха могли да затруднят или да направят по-слабо привлекателно упражняването на основните свободи, гарантирани с Договора за функционирането на ЕС, могат да бъдат допуснати само при условие че преследват цел от общ интерес, че са в състояние да гарантират осъществяването на тази цел и че не надхвърлят необходимото за постигането ѝ (решение от 20 декември 2017 г., *Simma Federspiel*, C-419/16, EU:C:2017:997, т. 38 и цитираната съдебна практика).
- 36 Трябва да се подчертае, че въпросът какви цели се преследват в действителност от националната правна уредба по дело, с което е сезиран Съдът на основание член 267 ДФЕС, е от компетентността на запитващата юрисдикция (решение от 20 декември 2017 г., *Simma Federspiel*, C-419/16, EU:C:2017:997, т. 40 и цитираната съдебна практика).
- 37 В случая тази юрисдикция посочва, че разглежданата в главното производство правна уредба преследва цел от общ интерес, състояща се в гарантиране на целите и организацията на националната здравна служба. Признаването на професионалното развитие на работника не предполагало само да се вземе предвид трудовият стаж, а изисквало също предоставянето на някои услуги да е извършено в точно определена професионална категория и към специфична здравна служба с насоченост към постигането на целите на организацията, в рамките на която се предоставят тези услуги. Било трудно обаче да се прецени степента на осъществяване на цели в рамките на друга държава членка.
- 38 Според Регионалната дирекция по здравеопазване на Кастилия и Леон, тъй като функциите, присъщи на професионалната категория, в която се предоставят съответните услуги, се преценяват с оглед на признаването на професионалното развитие, а функциите, упражнявани извън испанската система за здравеопазване, могат да отговарят на стандарти за качество или на цели, които не достигат равнището на изискваните от тази система за здравеопазване, вземането предвид на тези последни функции предполагало признаването на професионалното развитие на персонала, който е предоставял определени услуги, които не отговарят на тези стандарти за качество или на тези цели.
- 39 При това положение разглежданата в главното производство правна уредба била обоснована по същество от липсата на хармонизация на равнището на Съюза на условията за вземане предвид на придобития професионален опит, както и от липсата на критерии за сравнение между съответните стандарти за качество, принципи и цели на системите за здравеопазване.
- 40 В това отношение следва да се припомни, че държавите членки трябва да определят в каква степен възнамеряват да се осигури закрилата на общественото здраве и по какъв начин да бъде постигната посочената степен на закрила. Тъй като посочената степен може да бъде различна в различните държави членки, на последните следва да се признае свобода на преценка в тази област (решение от 20 декември 2017 г., *Simma Federspiel*, C-419/16, EU:C:2017:997, т. 45 и цитираната съдебна практика).

- 41 От това следва, че целта, посочена от запитващата юрисдикция по настоящото дело, а именно да се гарантират целите и организацията на националната здравна служба, в качеството ѝ на цел на политиката в областта на общественото здраве, свързана с подобряването на качеството на здравните грижи в рамките на съответната система за здравеопазване и с постигането на висока степен на закрила на здравето, може да се разглежда като цел от общ интерес по смисъла на съдебната практика, посочена в точка 35 от настоящото решение.
- 42 Освен ако запитващата юрисдикция не установи друго, в случай че подобна цел от общ интерес може да бъде приета, за да е възможно ограничението на свободата на движение на работниците, до което води тази национална разпоредба, да бъде обосновано, необходимо е то да може да гарантира осъществяването на преследваната цел и да не надхвърля необходимото за постигането ѝ.
- 43 С оглед на преписката, с която разполага Съдът, и при условие че запитващата юрисдикция провери това, видно е, че вземането предвид на трудовия стаж на съответния здравен специалист и на индивидуалното равнище, достигнато от него по отношение на знания, опит в дейностите по предоставяне на здравни грижи и в преподавателската и изследователската дейност, както и на осъществяването на целите в областта на здравните грижи и на научните изследвания в съответната организация, не може да се счита за неподходяща мярка за постигане на целта за засилена закрила на здравето, която то, изглежда, преследва.
- 44 Що се отнася до преценката, която трябва да се направи по въпроса дали разглежданата в главното производство правна уредба е стриктно необходима, запитващата юрисдикция трябва да вземе предвид факта, че от една страна, признаването на професионалния опит, придобит от съответния работник в рамките на системата за здравеопазване на друга държава членка, не може да се счита поначало за пречка пред осъществяването на подобна цел.
- 45 От друга страна, тази юрисдикция трябва да вземе предвид обстоятелството, че признаването на посочения професионален опит би могло да се извършва по процедура, предоставяща на заинтересованото лице възможност да докаже равностойността на професионалния си опит, придобит в други държави членки, също както, видно от преписката, с която разполага Съдът, разглежданата в главното производство национална правна уредба позволява това за целите на получаването на допълнителни възнаграждения за всеки три прослужени години на временно наетия персонал с нормативноустановен статут.
- 46 Всъщност в случай, който попада в приложното поле не на Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 7 септември 2005 година относно признаването на професионалните квалификации (ОВ L 255, 2005 г., стр. 22; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 3), а на член 45 ДФЕС, което запитващата юрисдикция следва да провери, съответната приемаща държава членка е длъжна да изпълнява задълженията си, свързани с признаването на професионални квалификации (решение от 3 март 2022 г., *Sosiaalija terveysalan lupa- ja valvontavirasto* (Базово обучение по медицина) C-634/20, EU:C:2022:149, т. 41).

- 47 Така Съдът е приел, че когато разглеждат искане на гражданин на Съюза да му бъде разрешено да упражнява професия, достъпът до която съгласно приложимата национална правна уредба се обуславя от притежаването на дадена диплома или професионална квалификация, или от определени периоди на практически опит, органите на държавите членки са длъжни да вземат предвид всички дипломи, удостоверения и други документи, както и релевантния опит на заинтересованото лице, като направят сравнение между, от една страна, удостоверена с тези документи и опит компетентност, и от друга, знанията и квалификацията, изисквани от тази национална правна уредба (решение от 3 март 2022 г., *Sosiaali- ja terveystieteiden valvontavirasto (Базово обучение по медицина) C-634/20*, EU:C:2022:149, т. 38 и цитираната съдебна практика).
- 48 Така, когато сравнителният преглед на документите води до констатацията, че удостоверенията от чуждестранния документ знания и квалификации съответстват на изискваните от националните разпоредби, приемащата държава членка е длъжна да приеме, че документът отговаря на поставените в тях условия. Ако обаче сравнението разкрива само частично съответствие между тези знания и квалификации, тази държава членка има право да изисква заинтересованото лице да докаже, че е придобило липсващите знания и квалификации (решения от 6 октомври 2015 г., *Brouillard, C-298/14*, EU:C:2015:652, т. 57 и от 8 юли 2021 г., *Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija, C-166/20*, EU:C:2021:554, т. 39).
- 49 Следователно трябва да се отхвърлят доводите на Регионалната дирекция по здравеопазване на Кастилия и Леон за липсата в Съюза на обща система за организация на здравните служби на държавите членки.
- 50 Предвид всички изложени по-горе съображения на поставените въпроси следва да се отговори, че член 45 ДФЕС и член 7 от Регламент № 492/2011 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба относно признаването на професионалното развитие в здравната служба на държава членка, която възпрепятства възможността да се вземе предвид като трудов стаж на работник придобитият от него професионален опит в публична здравна служба в друга държава членка, освен ако ограничението на свободното движение на работниците, до което води тази правна уредба, отговаря на цел от общ интерес, позволява да се гарантира осъществяването на тази цел и не надхвърля необходимото за постигането ѝ.

По съдебните разноски

- 51 С оглед на обстоятелството, че за страните в главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (шести състав) реши:

Член 45 ДФЕС и член 7 от Регламент (ЕС) № 492/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 година относно свободното движение на работници в Съюза трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба относно признаването на професионалното развитие в здравната служба на държава членка,

която възпрепятства възможността да се вземе предвид като трудов стаж на работник придобитият от него професионален опит в публична здравна служба в друга държава членка, освен ако ограничението на свободното движение на работниците, до което води тази правна уредба, отговаря на цел от общ интерес, позволява да се гарантира осъществяването на тази цел и не надхвърля необходимото за постигането ѝ.

Подписи