



## Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (sestā palāta)

2022. gada 28. aprīlī\*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Darba ņēmēju brīva pārvietošanās – LESD 45. pants – Regula (ES) Nr. 492/2011 – 7. panta 2. punkts – Vienlīdzīga attieksme – Veselības aprūpes speciālistu profesionālās pilnveides atzišanas valsts sistēma – Citas dalībvalsts veselības aprūpes dienestos iegūtas profesionālās pieredzes neņemšana vērā – Šķērslis

Lietā C-86/21

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León* (Kastīlijas un Leonas Augstā tiesa, Spānija) iesniedza ar 2021. gada 4. februāra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2021. gada 11. februārī, tiesvedībā

***Gerencia Regional de Salud de Castilla y León***

pret

***Delia,***

TIESA (sestā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētāja I. Ziemele, tiesneši A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents) un A. Kumins [*A. Kumin*],

ģenerālvokāts: P. Pikamēe [*P. Pikamäe*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *Gerencia Regional de Salud de Castilla y León* vārdā – *D. Vélez Berzosa*, pārstāve,
- Eiropas Komisijas vārdā – *I. Galindo Martín* un *B.-R. Killmann*, pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerālvokāta uzklauššanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerālvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

\* Tiesvedības valoda – spāņu.

## Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt LESD 45. pantu un Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) Nr. 492/2011 (2011. gada 5. aprīlis) par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā (OV 2011, L 141, 1. lpp.) 7. pantu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Delia* k-dzi un *Gerencia Regional de Salud de Castilla y León* (Kastīlijas un Leonas Reģionālā veselības direkcija, Spānija) ģenerāldirektoru par viņa atteikumu, ieinteresētās personas profesionālās pilnveides atzīšanas ietvaros aprēķinot viņas darba stāžu, ņemot vērā profesionālo pieredzi, kuru ieinteresētā persona ir ieguvusi Portugālē.

### Atbilstošās tiesību normas

#### *Savienības tiesības*

- 3 Regulas Nr. 492/2011 I nodaļas nosaukums ir “Nodarbinātība, vienlīdzīga attieksme un darba ņēmēju ģimenes”. Šīs regulas 7. panta, kas ietverts šīs nodaļas 2. iedaļā “Nodarbinātība un vienlīdzīga attieksme”, 1. punktā ir paredzēts:

“Darba ņēmējam, kas ir dalībvalsts valstspiederīgais, citā dalībvalstī valstspiederības dēļ nedrīkst piemērot citādus darba un nodarbinātības nosacījumus kā minētās valsts darba ņēmējiem, īpaši attiecībā uz atalgojumu, atlaišanu un bezdarba gadījumā – atjaunošanu darbā vai atkārtotu pieņemšanu darbā.”

#### *Spānijas tiesības*

- 4 1986. gada 25. aprīļa *Ley 14/1986, General de Sanidad* (Vispārīgais likums 14/1986 par veselības aprūpi; 1986. gada 29. aprīļa *BOE* Nr. 102, 15207. lpp.), tā redakcijā, kas piemērojama pamatlietā, 44. pantā valsts veselības aprūpes sistēma ir definēta šādi:

“1. Visas publiskās veselības aprūpes iestādes un dienesti iekļaujas valsts veselības aprūpes sistēmā.

2. Valsts veselības aprūpes sistēmu veido valsts pārvaldes veselības aprūpes dienestu un autonomo kopienu veselības aprūpes dienestu kopums saskaņā ar šo likumu.”

- 5 Ar 2015. gada 13. marta *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* (Karaļa dekrēts 184/2015 par vienota kataloga izveidi veselības aprūpes dienestu štata darbinieku profesionālo kategoriju savstarpējās atbilstības atzīšanai un par šī kataloga atjaunināšanu; 2015. gada 7. aprīļa *BOE* Nr. 83, 29447. lpp.), tā redakcijā, kas piemērojama pamatlietā, ir izveidota profesionālo kategoriju savstarpējās atbilstības tabula, kas ļauj štata darbiniekiem piekļūt brīvajām amata vietām citos veselības aprūpes dienestos, uzlabojot veselības aprūpes kvalitāti un efektīvi nodrošinot mobilitāti visā valsts veselības aprūpes sistēmā atbilstoši 2003. gada 28. maija *Ley 16/2003, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud* (Likums 16/2003 par valsts veselības aprūpes sistēmas saskaņotību un kvalitātes nodrošināšanu; 2003. gada 29. maija *BOE* Nr. 128, 20567. lpp.), tā redakcijā, kas piemērojama pamatlietā, 43. panta noteikumiem.

- 6 2003. gada 21. novembra *Ley 44/2003, de ordenación de las profesiones sanitarias* (Likums 44/2003 par veselības aprūpes profesiju organizāciju; 2003. gada 22. novembra *BOE* Nr. 280, 41442. lpp.), tā redakcijā, kas piemērojama pamatlīdētā (turpmāk tekstā – “Likums 44/2003”), 37. pantā, kurš attiecas uz profesionālās pilnveides atzišanu, ir noteikts:

“1. Tiek izveidota šā likuma 6. un 7. pantā minēto veselības aprūpes speciālistu profesionālās pilnveides atzišanas sistēma. Šīs sistēmas mērķis ir publiski, skaidri un individualizēti atzīt profesionālās pilnveides līmeni, kādu veselības aprūpes speciālists ir sasniedzis zināšanu, aprūpes pieredzes, izglītības un pētniecības jomā, kā arī lai sasniegtu aprūpes un pētniecības mērķus organizācijā, kurā šis speciālists sniedz savus pakalpojumus.

[..]

3. Minētajā sistēmā var brīvprātīgi piedalīties speciālisti, kas veic uzņēmējdarbību vai ir nodarbināti valsts teritorijā.”

- 7 Likuma 44/2003 38. pantā ir noteikti daži vispārēji principi profesionālās pilnveides atzišanai:

“1. Veselības aprūpes iestādes savos centros un iestādēs reglamentē profesionālās pilnveides atzišanu, ievērojot šādus vispārējos principus:

[..]

b) Lai iegūtu pirmo pakāpi un lai varētu pretendēt uz augstākām pakāpēm, ir nepieciešams labvēlīgs ieinteresētās personas nopelnu vērtējums, ņemot vērā tās zināšanas, prasmes, pierādāmo tālākizglītību, kā arī izglītības un pētniecības darbu. Šajā novērtējumā jāņem vērā arī ieinteresētās personas aprūpes darbības rezultāti, tās kvalitāte un šim nolūkam noteikto rādītāju ievērošana, kā arī tās iesaistīšanās klīniskajā pārvaldībā, kas definēta Likuma 44/2003 10. pantā.

[..]”

- 8 Runājot par *Comunidad Autónoma de Castilla y León* (Kastīlijas un Leonas autonomā kopiena, Spānija), tajā piemērojamais tiesiskais regulējums ir paredzēts 2009. gada 2. jūlija *Decreto 43/2009, por el que se regula la carrera profesional del Personal Estatutario de los Centros Instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León* (Dekrēts 43/2009 par Kastīlijas un Leonas veselības aprūpes dienesta centru un iestāžu štata darbinieku profesionālo izaugsmi; 2009. gada 3. jūlija *BOCYL* Nr. 125, 20084. lpp.), tā redakcijā, kas piemērojama pamatlīdētā (turpmāk tekstā – “Dekrēts 43/2009”), kura 6. pantā ir norādīts:

“1. Profesionālās pilnveides atzišanas sistēma Kastīlijas un Leonas veselības aprūpes dienestā ir iedalīta četrās pakāpēs.

2. Lai iegūtu pirmo pakāpi vai kādu no nākamajām pakāpēm, ir jābūt izpildītiem šādiem nosacījumiem:

a) jābūt pastāvīgajam štata darbiniekam tajā profesionālajā kategorijā, kurā kandidāts vēlas iegūt pirmo vai nākamās attiecīgās profesionālās pilnveides kategorijas pakāpes, un ir jāpilda amata pienākumi Kastīlijas un Leonas veselības aprūpes dienestā;

- b) jāiesniedz pieteikums profesionālās pilnveides pirmās pakāpes vai katras no nākamajām pakāpēm iegūšanai tādā termiņā un veidā, kas ir noteikti attiecīgajos pieteikumu iesniegšanas uzaicinājumos;
- c) jāapliecina, ka līdz attiecīgā pieteikumu iesniegšanas uzaicinājuma dienai štata darbinieka statusā valsts veselības aprūpes sistēmas veselības aprūpes centros un iestādēs ir nostrādāts gadu skaits, kāds ir noteikts, lai attiecīgajā profesionālās pilnveides kategorijā iegūtu pirmo pakāpi, kā arī gadu skaits, kāds ir noteikts nākamo pakāpju iegūšanai saskaņā ar šādu skalu:
  - i. lai iegūtu pirmo pakāpi, jāapliecina piecu gadu profesionālā darbība kā štata darbiniekam valsts veselības aprūpes sistēmā tajā pašā profesionālajā kategorijā kā tā, saistībā ar kuru kandidāts vēlas iegūt piekļuvi attiecīgajai profesionālās pilnveides kategorijai.”

### **Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi**

- 9 Ar 2017. gada 6. oktobra lēmumu Kastīlijas un Leonas Reģionālās veselības direkcijas ģenerāldirektors izsludināja ilglaicīgiem pagaidu darbiniekiem paredzētu parasto atlasē procedūru, kā arī noteica attiecīgu termiņu pieteikumu iesniegšanai profesionālās pilnveides atzišanas sistēmas pirmās pakāpes iegūšanai par 2010. gadu. Pieteikumu par piekļuvi šai pirmajai pakāpei varēja iesniegt tikai ilglaicīgie pagaidu darbinieki, kuri varēja apliecināt piecu gadu profesionālo pieredzi kā veselības aprūpes štata darbinieks un/vai pagaidu darbinieks Kastīlijas un Leonas veselības aprūpes dienestā tajā pašā profesionālajā kategorijā kā tā, saistībā ar kuru kandidāts ir lūdzis piekļuvi attiecīgajai profesionālās pilnveides kategorijai. Viena no šī lēmuma 1. pielikumā uzskaitītajām štata darbinieku kategorijām ir “medmāsa/medbrālis”.
- 10 2017. gada 26. oktobrī *Delia* k-dze pieteica savu kandidatūru šajā kategorijā, norādot, ka 2010. gada 31. decembrī viņa šajā profesionālajā kategorijā ir bijusi nodarbināta desmit gadus un trīs mēnešus. Šajā nodarbinātībā ietverts laiks, kuru no 2000. gada 20. novembra līdz 2007. gada 25. jūlijam viņa bija nostrādājusi Lisabonas Svētās Marijas slimnīcā (Portugāle).
- 11 Ar 2019. gada 25. februāra lēmumu Kastīlijas un Leonas Reģionālās veselības direkcijas ģenerāldirektors atzina, ka saistībā ar prasīto piecu gadu profesionālo pieredzi var tikt ņemts vērā Spānijas veselības aprūpes sistēmā iegūtās profesionālās pieredzes gadu skaits. Turpretī viņš atteicās ņemt vērā laikposmu, kurā ieinteresētā persona bija nodarbināta Portugālē, pamatojoties uz to, ka Kastīlijas un Leonas autonomās kopienas ieviestajā profesionālās pilnveides atzišanas sistēmā tas nav paredzēts.
- 12 Tomēr šis laikposms tika ņemts vērā, aprēķinot pagaidu štata darbinieku trīs gadu izdienas piemaksas.
- 13 *Delia* k-dze iesniedza administratīvu pārsūdzību par 2017. gada 6. oktobra un 2019. gada 25. februāra lēmumiem, prasot, lai laikposms, kuru viņa bija nostrādājusi Portugāles valsts veselības aprūpes sistēmā, tiktu ņemts vērā viņas profesionālās pilnveides atzišanā, aprēķinot viņas darba stāžu.
- 14 Ar 2019. gada 16. decembra spriedumu *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n °3 de Valladolid* (Valjadolidas Administratīvā tiesa Nr. 3, Spānija) apmierināja šo prasību. Kastīlijas un Leonas autonomā kopiena par šo spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību *Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León* (Kastīlijas un Leonas Augstā tiesa, Spānija), kas ir iesniedzējtiesa.

- 15 Šīs tiesas ieskatā varētu uzskatīt, ka pamatlietā aplūkotā tiesību norma izraisa netiešu diskrimināciju, darba ņēmēju brīvas pārvietošanās principa pārkāpumu, kā arī vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu. Tāpat šī tiesību norma varētu tikt uzskatīta par tādu, kas ir balstīta uz apsvērumiem, kuri nav atkarīgi no attiecīgo darba ņēmēju pilsonības, ko attaisno valsts veselības aprūpes sistēmas struktūra un organizatoriskie principi, kā arī tās organizācijas mērķi, kurā tiek sniegti veselības aprūpes pakalpojumi, un par tādu, kas ir samērīga ar šiem mērķiem, jo atšķirīgu attieksmi turklāt var pamatot ar standartizācijas kritēriju neesamību dažādās dalībvalstu veselības aprūpes sistēmās.
- 16 Šādos apstākļos *Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León* (Kastīlijas un Leonas Augstā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai LESD 45. pantam un [Regulas Nr. 492/2011] 7. pantam ir pretrunā tāda valsts tiesību norma kā [Dekrēta 43/2009] 6. panta 2. punkta c) apakšpunkts, kas liedz atzīt laiku, kas noteiktā amatu kategorijā nostrādāts kādas citas Eiropas Savienības dalībvalsts publiskajā veselības aprūpes dienestā?
- 2) Vai – gadījumā, ja uz pirmo jautājumu būtu atbildams apstiprinoši, – kādas dalībvalsts valsts veselības aprūpes sistēmā nostrādātā laika atzīšana varētu tikt pakārtota nosacījumam, ka iepriekš jābūt apstiprinātiem vispārīgiem Eiropas Savienības dalībvalstu veselības aprūpes dienestu personāla profesionālās pilnveides sistēmu standartizācijas kritērijiem?”

### Par prejudiciālajiem jautājumiem

- 17 Ar šiem jautājumiem, kuri jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai LESD 45. pants un Regulas Nr. 492/2011 7. pants jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums par profesionālās pilnveides atzīšanu kādas dalībvalsts veselības aprūpes dienestā, kurā saistībā ar darba ņēmēja darba stāžu netiek ļauts ņemt vērā profesionālo pieredzi, ko pēdējais minētais ir ieguvis citas dalībvalsts valsts veselības aprūpes dienestā. Šī tiesa turklāt jautā, vai šajā ziņā ir nozīme tam, ka Savienības līmenī nepastāv iepriekš apstiprināta dažādu dalībvalstu veselības aprūpes dienestu personāla karjeras standartizācijas vispārīgo kritēriju sistēma.
- 18 Iesākumā ir jāatgādina, ka saskaņā ar LESD 168. panta 7. punktu Savienības tiesības neierobežo dalībvalstu kompetenci noteikumu par veselības aprūpes pakalpojumu organizāciju noteikšanā. Tomēr, īstenojot šo kompetenci, dalībvalstīm ir jāievēro Savienības tiesības, it īpaši LESD noteikumi par pamatbrīvībām, kas ietver aizliegumu dalībvalstīm ieviest vai uzturēt spēkā nepamatotus šo brīvību īstenošanas ierobežojumus veselības aprūpes jomā (spriedums, 2017. gada 20. decembris, *Simma Federspiel*, C-419/16, EU:C:2017:997, 33. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 19 Kā izriet no iesniedzējtiesas nolēmuma, pamatlietā aplūkotajā tiesiskajā regulējumā nav pieļauta tā laikposma ņemšana vērā, kurā attiecīgais darba ņēmējs bijis nodarbināts citas dalībvalsts valsts veselības aprūpes dienestā, lai viņš savas profesionālās pilnveides atzīšanas ietvaros varētu iegūt noteiktu pakāpi.
- 20 Tomēr Kastīlijas un Leonas Reģionālās veselības direkcijas ieskatā no darba stāža aprēķina ir izslēgti ne tikai citās Savienības dalībvalstīs pabeigti nodarbinātības laikposmi, bet arī laikposmi, kas pabeigti Spānijas veselības aprūpes iestādēs, kuras nav funkcionāli un organizatoriski

integrētas Spānijas veselības aprūpes dienestā. Tādējādi profesionālās pilnveides jomā pret darba ņēmēju, kas ir citas dalībvalsts pilsonis, nepastāvot atšķirīga attieksme salīdzinājumā ar Spānijas darba ņēmēju. Šis tiesiskais regulējums neliedzot citu Savienības dalībvalstu darba ņēmējiem piekļūt pamatlietā aplūkotajai profesionālajai kategorijai un neesot diskriminējošs attiecībā pret viņiem, jo tas ir piemērojams arī Spānijas darba ņēmējiem.

- 21 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka visu LESD noteikumu par personu brīvu pārvietošanos mērķis ir atvieglot dalībvalstu pilsoņu visu veidu profesionālās darbības veikšanu visā Savienības teritorijā un tie nepieļauj tādus pasākumus, kuri var radīt mazāk labvēlīgus apstākļus šiem pilsoņiem, ja tie vēlas veikt saimniecisko darbību citas dalībvalsts teritorijā (spriedums, 2019. gada 11. jūlijs, A, C-716/17, EU:C:2019:598, 16. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 22 Pirmkārt, ir jāpārbauda, vai pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums ir darba ņēmēju brīvas pārvietošanās ierobežojums, kas ir aizliegts LESD 45. panta 1. punktā.
- 23 Šajā kontekstā no judikatūras izriet, ka valsts tiesību normas, kas kavē vai attur kādas dalībvalsts pilsoni atstāt savu izcelsmes valsti, lai īstenotu savas tiesības uz brīvu pārvietošanos, ir šīs brīvības ierobežojums, pat ja tās ir piemērojamas neatkarīgi no attiecīgā darba ņēmēja pilsonības (spriedums, 2019. gada 11. jūlijs, A, C-716/17, EU:C:2019:598, 17. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 24 Turklāt LESD 45. panta mērķis citastarp ir izvairīties, ja vien tam nav objektīva pamatojuma, no tā, ka pret darba ņēmēju, kurš, izmantojot savas tiesības brīvi pārvietoties, ir strādājis vairākās dalībvalstīs, izturētos mazāk labvēlīgi nekā pret darba ņēmēju, kurš visu karjeru īstenojis vienā vienīgā dalībvalstī (spriedums, 2021. gada 12. maijs, CAF, C-27/20, EU:C:2021:383, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 25 Proti, personu brīva pārvietošanās netiktu pilnīgi īstenota, ja dalībvalstis varētu atteikt šajā tiesību normā paredzētās tiesības tādiem saviem valstspiederīgajiem, kas ir izmantojuši Savienības tiesībās paredzētos atvieglojumus un pateicoties tiem ieguvuši profesionālo kvalifikāciju citā dalībvalstī, kura nav to pilsonības dalībvalsts (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 17. decembris, *Onofrei*, C-218/19, EU:C:2020:1034, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 26 Tādējādi Tiesa ir nospriedusi, ka valsts tiesiskais regulējums, kurā nav ņemti vērā visi agrākie līdzvērtīgās nodarbinātības laikposmi, kas ir pabeigti citā dalībvalstī, nevis migrējošā darba ņēmēja izcelsmes dalībvalstī, pārkāpjot LESD 45. panta 1. punktu, var padarīt mazāk pievilcīgu darba ņēmēju brīvu pārvietošanos (spriedums, 2020. gada 23. aprīlis, *Land Niedersachsen* (Iepriekšējie atbilstīgas darbības laikposmi), C-710/18, EU:C:2020:299, 26. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 27 Līdz ar to ir jākonstatē, ka tāds dalībvalsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kurā ir ļauts ņemt vērā tikai to profesionālo pieredzi, ko profesionālās pilnveides kandidāts ir ieguvis Spānijas veselības aprūpes dienestos tajā pašā profesionālajā kategorijā kā tā, saistībā ar kuru viņš ir lūdzis piekļuvi attiecīgajai profesionālās pilnveides kategorijai, var atturēt darba ņēmēju no viņam LESD 45. pantā paredzēto tiesību uz brīvu pārvietošanos izmantošanas. Šāds darba ņēmējs tiks atturēts atstāt savu izcelsmes valsti, lai dotos strādāt vai veikt uzņēmējdarbību citā dalībvalstī, ja tas viņam liedz iespēju, ka viņa profesionālā pieredze, kas iegūta citā dalībvalstī, tiks ņemta vērā.

- 28 Tādējādi ir jāatzīst, ka Spānijas migrējošie darba ņēmēji, kuriem ir nodoms strādāt profesionālajā kategorijā “medmāsa/medbrālis” veselības aprūpes iestādē vai centrā, kas atrodas citā dalībvalstī, nevis Spānijas Karalistē, atturēsies to darīt, ja līdzvērtīgā profesionālā pieredze, ko viņi tajā ir ieguvuši, netiks ņemta vērā, izvērtējot viņu profesionālo pilnveidi pēc atgriešanās Spānijā.
- 29 Otrkārt, jāatgādina – LESD 45. panta 2. punktā ir noteikts, ka darba ņēmēju brīva pārvietošanās nozīmē, ka tiek novērsta jebkāda dalībvalstu darba ņēmēju diskriminācija pilsonības dēļ attiecībā uz nodarbinātību, darba samaksu un citiem darba un nodarbinātības nosacījumiem. Šī norma ir konkretizēta Regulas Nr. 492/2011 7. panta 2. punktā, kurā ir precizēts, ka darba ņēmējam, kas ir kādas dalībvalsts pilsonis, citās dalībvalstīs ir tādas pašas sociālās un nodokļu priekšrocības kā attiecīgās valsts darba ņēmējiem (spriedums, 2017. gada 2. marts, *Eschenbrenner*, C-496/15, EU:C:2017:152, 32. punkts).
- 30 Tāpat ir jāatgādina, ka gan LESD 45. pantā, gan Regulas Nr. 492/2011 7. pantā ietvertais vienlīdzīgas attieksmes princips aizliedz ne tikai tiešu diskrimināciju pilsonības dēļ, bet arī jebkura veida netiešu diskrimināciju, kas, piemērojot citus nošķiršanas kritērijus, faktiski rada to pašu rezultātu (spriedums, 2017. gada 2. marts, *Eschenbrenner*, C-496/15, EU:C:2017:152, 35. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 31 Šajā kontekstā Tiesa ir precizējusi, ka valsts tiesību norma – izņemot, ja tā ir objektīvi pamatota un samērīga ar sasniedzamo mērķi –, pat ja tā ir piemērojama bez izšķirības visiem darba ņēmējiem neatkarīgi no pilsonības, ir atzīstama par netieši diskriminējošu, ja tā pēc savas būtības var vairāk ietekmēt darba ņēmējus no citām dalībvalstīm nekā pašmāju darba ņēmējus un tādējādi draud radīt nelabvēlīgāku stāvokli īpaši pirmajiem (spriedums, 2019. gada 10. oktobris, *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 24. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 32 Lai pasākumu varētu atzīt par netieši diskriminējošu, nav nepieciešams, lai tas radītu labvēlīgāku stāvokli visiem attiecīgās valsts pilsoņiem vai radītu nelabvēlīgāku stāvokli tikai citu dalībvalstu pilsoņiem, izņemot šīs valsts pilsoņus (spriedums, 2013. gada 5. decembris, *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken*, C-514/12, EU:C:2013:799, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 33 Šajā gadījumā pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums, ciktāl atbilstoši tam netiek ņemta vērā profesionālā pieredze, ko migrējošais darba ņēmējs ir ieguvis citas dalībvalsts, nevis Spānijas Karalistes veselības aprūpes dienestos, var lielākā mērā ietekmēt migrējošos darba ņēmējus nekā valsts darba ņēmējus, radot nelabvēlīgāku situāciju it īpaši pirmajiem minētajiem, jo viņi, ļoti iespējams, pirms iekļaušanās Spānijas Karalistes veselības aprūpes dienestos ir ieguvuši profesionālo pieredzi citā dalībvalstī, nevis Spānijas Karalistē. Tādējādi migrējošs darba ņēmējs, kurš, strādājot darba devējiem, kas ir reģistrēti citā dalībvalstī, nevis Spānijas Karalistē, ir ieguvis atbilstošu un tikpat ilgu profesionālo pieredzi kā darba ņēmējs, kurš ir īstenojis savu karjeru līdzvērtīgos Spānijas veselības aprūpes dienestos, šīs profesionālās pieredzes vērā neņemšanas dēļ būs nelabvēlīgākā situācijā profesionālās pilnveides atzišanas ietvaros, piekļūstot noteiktai pakāpei (pēc analogijas skat. spriedumu, 2013. gada 5. decembris, *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken*, C-514/12, EU:C:2013:799, 28. punkts).
- 34 Šādos apstākļos ir jākonstatē, ka pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums ir darba ņēmēju brīvas pārvietošanās ierobežojums, kas principā ir aizliegts LESD 45. pantā un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punktā.

- 35 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru valsts pasākumus, kas var apgrūtināt vai padarīt mazāk pievilcīgu LESD garantēto pamatbrīvību izmantošanu, var tomēr pieļaut ar nosacījumu, ka tiem ir vispārēju interešu mērķis, ka tie ir atbilstoši, lai nodrošinātu tā īstenošanu, un ka tie nepārsniedz to, kas ir nepieciešams, lai sasniegtu šo mērķi (spriedums, 2017. gada 20. decembris, *Simma Federspiel*, C-419/16, EU:C:2017:997, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 36 Jāuzsver, ka jautājums par pamatlietā aplūkotā valsts tiesiskā regulējuma faktiskajiem mērķiem lietā, kuru Tiesa izskata saskaņā ar LESD 267. pantu, ir iesniedzējtiesas kompetencē (spriedums, 2017. gada 20. decembris, *Simma Federspiel*, C-419/16, EU:C:2017:997, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 37 Šajā gadījumā šī tiesa ir norādījusi, ka pamatlietā aplūkotajam tiesiskajam regulējumam ir vispārējo interešu mērķis nodrošināt valsts veselības aprūpes dienesta mērķus un organizāciju. Darba ņēmēja profesionālās pilnveides atzīšana nozīmējot ne tikai darba stāža ņemšanu vērā, bet arī to, ka konkrētajiem profesionālajiem pakalpojumiem ir jābūt sniegtiem noteiktā profesionālajā kategorijā un īpašā veselības aprūpes dienestā, lai īstenotu tās organizācijas mērķus, kurā šie profesionālie pakalpojumi tiek sniegti. Taču citas dalībvalsts mērķu īstenošanas pakāpi esot grūti novērtēt.
- 38 Kastīlijas un Leonas Reģionālās veselības direkcijas ieskatā, tā kā profesionālās pilnveides atzīšanas nolūkos tiek izvērtētas tai profesionālajai kategorijai raksturīgās funkcijas, kurā tiek sniegti attiecīgie profesionālie pakalpojumi, un tā kā ārpus Spānijas veselības aprūpes sistēmas sniegtie profesionālie pakalpojumi var atbilst kvalitātes normām vai mērķiem, kas ir mazāki par šajā veselības aprūpes sistēmā prasītajiem, šo pēdējo minēto funkciju ņemšana vērā nozīmētu, ka tiek atzīta tādu darbinieku profesionālā pilnveide, kas ir snieguši noteiktus profesionālos pakalpojumus, kuri neatbilst šīm kvalitātes normām vai mērķiem.
- 39 Tātad pamatlietā aplūkoto tiesisko regulējumu būtībā attaisnojot tas, ka Savienības līmenī nav saskaņoti noteikumi par iegūtās profesionālās pieredzes ņemšanu vērā, kā arī tas, ka nav salīdzinājuma kritēriju starp kvalitātes normām, principiem un attiecīgajiem veselības aprūpes sistēmu mērķiem.
- 40 Šajā ziņā jāatgādina, ka dalībvalstīm ir jānosaka, kādā apmērā tās vēlas nodrošināt sabiedrības veselības aizsardzību un kādā veidā tas ir sasniedzams. Tā kā šis aizsardzības līmenis dažādās dalībvalstīs var būt atšķirīgs, dalībvalstīm ir jāatzīst rīcības brīvība šajā jomā (spriedums, 2017. gada 20. decembris, *Simma Federspiel*, C-419/16, EU:C:2017:997, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 41 No tā izriet, ka iesniedzējtiesas šajā lietā norādītais mērķis, proti, nodrošināt valsts veselības aprūpes dienesta mērķus un organizāciju, kā sabiedrības veselības politikas mērķis, kas ir saistīts ar veselības aprūpes kvalitātes uzlabošanu attiecīgajā veselības aprūpes sistēmā un augsta veselības aizsardzības līmeņa sasniegšanu, var tikt uzskatīts par vispārējo interešu mērķi šī sprieduma 35. punktā minētās judikatūras izpratnē.
- 42 Lai gan šāds vispārējo interešu mērķis – un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai – var tikt atzīts, šajā valsts tiesību normā ietvertajam darba ņēmēju brīvas pārvietošanās ierobežojumam, lai tas varētu tikt attaisnots, ir jābūt piemērotam izvirzītā mērķa sasniegšanai un tas nedrīkst pārsniegt tā sasniegšanai nepieciešamo.



- 43 Balstoties uz Tiesas rīcībā esošos lietas materiāliem un neskarot iesniedzējtiesas veicamo pārbaudi, nešķiet, ka attiecīgā veselības aprūpes speciālista darba stāža un individuālā līmeņa, kādu veselības aprūpes speciālists ir sasniedzis zināšanu, aprūpes pieredzes, izglītības un pētniecības jomā, kā arī lai sasniegtu aprūpes un pētniecības mērķus attiecīgajā organizācijā, ņemšana vērā varētu tikt uzskatīta par nepiemērotu pasākumu izvirzītā pastiprinātas veselības aizsardzības mērķa sasniegšanai.
- 44 Izvērtējot pamatlietā aplūkotā tiesiskā regulējuma absolūti nepieciešamo raksturu, iesniedzējtiesai ir jāņem vērā, pirmkārt, ka attiecīgā darba ņēmēja citas dalībvalsts veselības aizsardzības sistēmā iegūtās profesionālās pieredzes atzīšana vispārīgi nevar tikt uzskatīta par šķērsli šāda mērķa sasniegšanai.
- 45 Otrkārt, šai tiesai būs jāņem vērā apstākļi, ka šīs profesionālās pieredzes atzīšana varētu notikt, izmantojot procedūru, kas ieinteresētajai personai sniedz iespēju pierādīt tās citās dalībvalstīs iegūtās profesionālās pieredzes līdzvērtību, tāpat kā – kā tas izriet no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem – pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā tas ir atļauts, lai saņemtu pagaidu štata darbinieku trīs gadu izdienas piemaksas.
- 46 Situācijā, kas neietilpst Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2005/36/EK (2005. gada 7. septembris) par profesionālo kvalifikāciju atzīšanu (OV 2005, L 255, 22. lpp.) piemērošanas jomā, bet uz ko ir attiecināms LESD 45. pants – un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai –, attiecīgajai uzņemošajai dalībvalstij ir jāievēro tās pienākumi profesionālo kvalifikāciju atzīšanas jomā (spriedums, 2022. gada 3. marts, *Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto* (Ārstu pamatapmācība), C-634/20, EU:C:2022:149, 41. punkts).
- 47 Tādējādi Tiesa ir nospriedusi, ka šīs dalībvalsts iestādēm, kurās Savienības pilsonis ir iesniedzis lūgumu atļaut darboties profesijā, kurai piekļuve saskaņā ar piemērojamajiem valsts tiesību aktiem ir atkarīga no tā, vai ir iegūts diploms vai profesionālā kvalifikācija vai arī ir pabeigta prakse, ir jāņem vērā visi diplomu, sertifikātu un citi kvalifikāciju apliecinājošie dokumenti, kā arī atbilstoša ieinteresētās personas pieredze, salīdzinot, pirmkārt, prasmes, ko apliecina šie kvalifikāciju apliecinājošie dokumenti, un šo pieredzi un, otrkārt, šajos valsts tiesību aktos prasītās zināšanas un kvalifikācijas (spriedums, 2022. gada 3. marts, *Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto* (Ārstu pamatapmācība), C-634/20, EU:C:2022:149, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 48 Tādējādi, ja kvalifikāciju apliecinājošo dokumentu salīdzinošā pārbaude liek konstatēt, ka zināšanas un kvalifikācijas, ko apliecina ārvalstu kvalifikāciju apliecinājošs dokuments, atbilst tām, kuras ir prasītas valsts tiesību normās, uzņemošajai dalībvalstij ir pienākums atzīt, ka šis kvalifikāciju apliecinājošais dokuments atbilst šajās tiesību normās paredzētajiem nosacījumiem. Savukārt, ja salīdzinājumā atklājas tikai daļēja zināšanu un kvalifikāciju atbilstība, uzņemošā dalībvalsts var pieprasīt, lai ieinteresētā persona pierāda, ka tā ir ieguvusi trūkstošās zināšanas un kvalifikācijas (spriedumi, 2015. gada 6. oktobris, *Brouillard*, C-298/14, EU:C:2015:652, 57. punkts, un 2021. gada 8. jūlijs, *Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija*, C-166/20, EU:C:2021:554, 39. punkts).
- 49 No tā izriet, ka ir jānoraida Kastīlijas un Leonas Reģionālās veselības direkcijas argumentācija par to, ka Savienībā nav izveidots kopīgs dalībvalstu veselības aprūpes pakalpojumu organizācijas režīms.

- 50 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka LESD 45. pants un Regulas Nr. 492/2011 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums par profesionālās pilnveides atzīšanu kādas dalībvalsts veselības aprūpes dienestā, kurā saistībā ar darba ņēmēja darba stāžu netiek ļauts ņemt vērā profesionālo pieredzi, ko pēdējais minētais ir ieguvis citas dalībvalsts valsts veselības aprūpes dienestā, ja šajā tiesiskajā regulējumā ietvertais darba ņēmēju brīvas pārvietošanās ierobežojums neatbilst vispārējo interešu mērķim, neļauj nodrošināt šī mērķa īstenošanu un nepārsniedz šī mērķa sasniegšanai nepieciešamo.

### **Par tiesāšanās izdevumiem**

- 51 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (sestā palāta) nospriež:

**LESD 45. pants un Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) Nr. 492/2011 (2011. gada 5. aprīlis) par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums par profesionālās pilnveides atzīšanu kādas dalībvalsts veselības aprūpes dienestā, kurā saistībā ar darba ņēmēja darba stāžu netiek ļauts ņemt vērā profesionālo pieredzi, ko pēdējais minētais ir ieguvis citas dalībvalsts valsts veselības aprūpes dienestā, ja šajā tiesiskajā regulējumā ietvertais darba ņēmēju brīvas pārvietošanās ierobežojums neatbilst vispārējo interešu mērķim, neļauj nodrošināt šī mērķa īstenošanu un nepārsniedz šī mērķa sasniegšanai nepieciešamo.**

[Paraksti]