Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (šestého senátu)

28. dubna 2022*

„Řízení o předběžné otázce – Volný pohyb pracovníků – Článek 45 SFEU – Nařízení (EU) č. 492/2011 – Článek 7 odst. 2 – Rovné zacházení – Vnitrostátní systém uznávání kariérního postupu zdravotnických pracovníků – Nezohlednění praxe získané ve zdravotních službách jiného členského státu – Překážka“

Ve věci C-86/21,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Vrchní soud Kastilie a Leónu, Španělsko) ze dne 4. února 2021, došlým Soudnímu dvoru dne 11. února 2021, v řízení

Gerencia Regional de Salud de Castilla y León

proti

Delia,

SOUDNÍ DVŮR (šestý senát),

ve složení I. Ziemele, předsedkyně senátu, A. Arabadžev (zpravodaj) a A. Kumin, soudci,

generální advokát: P. Pikamäe,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za Gerencia Regional de Salud de Castilla y León D. Vélez Berzosa, jako zmocněnkyní,

– za Evropskou komisi I. Galindo Martín a B.-R. Killmannem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

* Jednací jazyk: španělština.

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 45 SFEU a článku 7 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie (Úř. věst. 2011, L 141, s. 1).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi paní Deliou a generálním ředitelem Gerencia Regional de Salud de Castilla y León (regionální ředitelství autonomního společenství Kastilie a Leónu pro oblast zdravotnictví, Španělsko) ve věci odmítnutí uvedeného generálního ředitele zohlednit praxi, kterou paní Delia získala v Portugalsku, pro účely výpočtu jejích odpracovaných let v rámci uznání jejího kariérního postupu.

Právní rámec

Unijní právo

3 Kapitola I nařízení č. 492/2011 je nadepsána „Zaměstnávání, rovné zacházení a rodiny pracovníků“. Článek 7 tohoto nařízení, uvedený v oddíle 2 této kapitoly, nadepsaném „Výkon zaměstnání a rovnost zacházení“, v odstavci 1 stanoví:

„S pracovníkem, který je státním příslušníkem členského státu, nesmí být na území jiného členského státu zacházeno z důvodu jeho státní příslušnosti jinak než s tuzemskými pracovníky, jde-li o podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, zejména z oblasti odměňování, skončení pracovního poměru a návratu k povolání nebo opětného zaměstnání, pokud se stal nezaměstnaným.“

Španělské právo

4 Článek 44 Ley 14/1986, General de Sanidad (obecný zákon 14/1986 o zdraví), ze dne 25. dubna 1986 (BOE č. 102, ze dne 29. dubna 1986, s. 15207), ve znění použitelném pro spor v původním řízení, definuje národní systém zdravotní péče následovně:

„1. Veškerá veřejná zdravotnická zařízení a veřejné zdravotnické služby jsou součástí národního systému zdravotní péče.

2. Národní systém zdravotní péče je soubor všech zdravotních služeb celostátní správy a autonomních společenství podle ustanovení tohoto zákona.“

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 (královské nařízení č. 184/2015, kterým se stanoví jednotný katalog rovnocennosti profesních kategorií zaměstnanců zdravotnických služeb ve služebním poměru a postup jeho aktualizace), ze dne 13. března 2015 (BOE č. 83, ze dne 7. dubna 2015, s. 29447), ve znění použitelném pro spor v původním řízení, stanoví síť rovnocenných profesních kategorií, která umožňuje zaměstnancům přístup k volným pracovním pozicím v jiných zdravotních službách, čímž se zlepšuje kvalita péče a účinně zajišťuje jejich mobilita v rámci celého národního systému zdravotní péče podle ustanovení článku 43 Ley 16/2003, de cohesión y calidad del

Sistema Nacional de Salud (zákon 16/2003 o soudržnosti a kvalitě národního systému zdravotní péče), ze dne 28. května 2003 (BOE č. 128, ze dne 29. května 2003, s. 20567), ve znění použitelném na spor v původním řízení.

6 Článek 37 Ley 44/2003, de ordenación de las profesiones sanitarias (zákon 44/2003 o organizaci zdravotnických povolání), ze dne 21. listopadu 2003 (BOE č. 280, ze dne 22. listopadu 2003, s. 41442), ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „zákon 44/2003“), který upravuje uznávání kariérního postupu, stanoví:

„1. Zavádí se systém uznávání kariérního postupu zdravotnických pracovníků uvedený v článcích 6 a 7 tohoto zákona. Tento systém spočívá ve veřejném, výslovném a individualizovaném uznávání úrovně kariérního postupu dosaženého zdravotnickým pracovníkem z hlediska znalostí, zkušeností v oblasti péče, pedagogické a výzkumné činnosti, jakož i plnění cílů v oblasti péče a výzkumu v organizaci, ve které tento pracovník poskytuje své služby.

[…]

3. Odborníci, kteří jsou usazeni nebo poskytují své služby v tuzemsku, mohou do uvedeného systému vstoupit dobrovolně.“

7 Článek 38 zákona 44/2003 upravuje určité obecné zásady týkající se uznávání kariérního postupu následovně:

„1. Zdravotnické správy upravují pro svá střediska a zařízení uznávání kariérního postupu v souladu s těmito obecnými zásadami:

[…]

b) Dosažení první platové třídy a přístup k vyšším platovým třídám vyžaduje příznivé hodnocení zásluh dotyčné osoby s ohledem na její znalosti, schopnosti, prokázané průběžné vzdělávání a pedagogickou a výzkumnou činnost. Toto hodnocení musí rovněž zohledňovat výsledky poskytování zdravotní péče dotyčnou osobou, kvalitu této činnosti a dodržování ukazatelů stanovených za tímto účelem, jakož i její zapojení do klinického řízení, jak je definováno v článku 10 zákona 44/2003.

[…]“

8 Pokud jde o Comunidad Autónoma de Castilla y León (autonomní společenství Kastilie a Leónu, Španělsko), použitelný režim je upraven v 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 (nařízení 43/2009, jímž se upravuje kariérní postup zaměstnanců ve služebním poměru ve zdravotnických střediscích a zařízeních společenství Kastilie a Leónu), ze dne 2. července 2009 (BOCYL č. 125, ze dne 3. července 2009, s. 20084), ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „nařízení 43/2009“), které v článku 6 stanoví:

„1. K uznávání kariérního postupu ve zdravotní službě společenství Kastilie a Leónu slouží čtyři platové třídy.

2. Podmínky vyžadované pro dosažení první platové třídy nebo pro postup do každé vyšší platové třídy jsou následující:

a) mít postavení stálého zaměstnance ve služebním poměru v profesní kategorii, v níž uchazeč žádá o přístup do první platové třídy nebo do vyšších platových tříd v dotčené kategorii kariérního postupu, a vykonávat svou práci ve zdravotnické službě společenství Kastilie a Leónu;

b) podat žádost o zařazení do první platové třídy kariérního postupu nebo o postup do některé z vyšších platových tříd ve stanovené lhůtě a způsobem stanoveným v příslušných oznámeních o výběrových řízeních;

c) doložit počet let praxe ke dni každého oznámení o výběrovém řízení jakožto zaměstnanec ve služebním poměru ve zdravotnických střediscích a zařízeních spadajících do národního systému zdravotní péče, stanovený pro každou z kategorií kariérního postupu pro získání první platové třídy, jakož i počet let stanovený pro postup do vyšších platových tříd podle následující stupnice:
   i. k získání první platové třídy je nezbytné doložit pět let praxe jako zaměstnanec ve služebním poměru v národním systému zdravotní péče, ve stejné profesní kategorii, ze které uchazeč žádá o postup do dotčené kategorie kariérního postupu.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

9 Rozhodnutím ze dne 6. října 2017 vyhlásil generální ředitel regionálního ředitelství autonomního společenství Kastilie a Leónu pro oblast zdravotnictví řádné výběrové řízení pro dočasné pracovníky v dlouhodobém pracovním poměru a stanovil lhůtu pro podávání příslušných přihlášek, aby mohli postoupit do první platové třídy systému uznávání kariérního postupu za rok 2010. Žádost o přístup do této první třídy mohli podat pouze dočasní zaměstnanci v dlouhodobém pracovním poměru, kteří mohli doložit pětiletou praxi jako zaměstnanci ve služebním poměru nebo jako dočasní zaměstnanci ve zdravotní službě společenství Kastilie a Leónu ve stejné profesní kategorii, z níž uchazeč žádal o přístup k dotčené kategorii kariérního postupu. Kategorie zdravotnických pracovníků ve služebním poměru uvedené v příloze 1 tohoto rozhodnutí zahrnovaly kategorii „zdravotní ošetřovatel/zdravotní sestra“.

10 Dne 26. října 2017 podala paní Delia svou přihlášku pro tuto kategorii, přičemž tvrdila, že ke dni 31. prosince 2010 odpracovala v této profesní kategorii deset let a tři měsíce. Mezi tuto odpracovanou praxi byly zahrnuty služby poskytované v období od 20. listopadu 2000 do 25. července 2007 v nemocnici Santa María de Lisabon (Portugalsko).

11 Rozhodnutím ze dne 25. února 2019 generální ředitel regionálního ředitelství autonomního společenství Kastilie a Leónu pro oblast zdravotnictví připustil, že lze jako požadovanou pětiletou praxi zohlednit praxi vykonanou ve španělském zdravotnickém systému. Naproti tomu odmítl zohlednit období, během kterého dotyčná poskytovala služby v Portugalsku z důvodu, že systém uznávání kariérního postupu zavedený autonomním společenstvím Kastilie a Leónu s tímto nepočítá.

12 Toto období však bylo zohledněno v rámci výpočtu příplatků za odpracovaná tříletá období pro dočasné zaměstnance ve služebním poměru.

13 Paní Delia podala proti rozhodnutím ze dne 6. října 2017 a 25. února 2019 správní žalobu, kterou se domáhala, aby byla pro účely výpočtu odpracovaných let v rámci uznání jejího kariérního postupu započtena doba, po kterou poskytovala uvedené služby v rámci portugalského národního systému zdravotní péče.

14 Rozsudkem ze dne 16. prosince 2019 Juzgado de lo Contencioso-Administrativo no 3 de Valladolid (oblastní správní soud č. 3 ve Valladolidu, Španělsko) této žalobě vyhověl. Autonomní společenství Kastilie a Leónu tak podalo odvolání proti tomuto rozsudku k Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (vrchní soud Kastilie a Leónu, Španělsko), který je předkládajícím soudem.

15 Podle předkládajícího soudu lze mít za to, že ustanovení dotčené ve věci v původním řízení představuje nepřímou diskriminaci, porušení zásady volného pohybu pracovníků, jakož i zásady rovného zacházení. Naproti tomu lze mít podle předkládajícího soudu za to, že toto ustanovení je založeno na důvodech, které nesouvisejí se státní příslušností dotyčných pracovníků, je odůvodněno strukturou a organizačními zásadami národního systému zdravotní péče, jakož i vlastními cíli organizace, v rámci které jsou zdravotní služby poskytovány, a lze jej považovat za přiměřené těmto cílům, přičemž rozdílné zacházení může být kromě toho odůvodněno neexistencí kritérií pro uznávání rovnocennosti mezi jednotlivými systémy zdravotní péče členských států.

16 Za těchto podmínek se Tribunal Superior de Justicia de Castilla y Léon (vrchní soud Kastilie a Leónu) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Brání článek 45 SFEU a článek 7 [nařízení č. 492/2011] takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je článek 6 odst. 2 písm. c) nařízení [č. 43/2009], jenž nedovoluje uznat služby poskytované v určité profesní kategorii ve veřejné zdravotní službě jiného členského státu [Evropské] unie?

2) V případě kladné odpovědi na první otázku může být uznání služeb poskytovaných ve veřejném systému zdravotní péče jednoho členského státu podmíněno předchozím stanovením obecných kritérií pro uznávání rovnocennosti systémů pro uznávání kariérního postupu pracovníků ve zdravotních službách mezi členskými státy [Evropské u]nie?“

K předběžným otázkám

17 Podstatou otázek předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda článek 45 SFEU a článek 7 nařízení č. 492/2011 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě týkající se uznávání kariérního postupu v rámci zdravotní služby členského státu, která představuje překážku pro to, aby byla jako odpracovaný počet let zohledněna praxe pracovníka ve veřejné zdravotní službě jiného členského státu. Předkládající soud se mimoto táže, zda je v tomto ohledu relevantní skutečnost, že na unijní úrovni neexistuje systém předchozího schvalování obecných kritérií pro uznávání kariérního postupu pracovníků ve zdravotních službách mezi jednotlivými členskými státy.

18 Nejprve je nutné připomenout, že podle čl. 168 odst. 7 SFEU unijní právo nezasahuje do pravomoci členských států přijmout právní předpisy upravující organizaci zdravotních služeb. Při výkonu této pravomoci však musí členské státy dodržovat unijní právo, zejména pak ustanovení Smlouvy o FEU týkající se základních svobod, která zakazují členským státům zavést nebo

ponechat v platnosti neodůvodněná omezení výkonu těchto svobod v oblasti zdravotní péče (rozsudek ze dne 20. prosince 2017, Simma Federspiel, C-419/16, EU:C:2017:997, bod 33 a citovaná judikatura).

19 Jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí, právní úprava dotčená ve věci v původním řízení vylučuje zohlednění doby, během níž dotyčný pracovník pracoval ve veřejné zdravotní službě v jiném členském státě, pro účely dosažení určité platové třídy v rámci uznání jeho kariérního postupu.

20 Podle regionálního ředitelství autonomního společenství Kastilie a Leónu pro oblast zdravotnictví jsou však z výpočtu odpracovaných let vyloučeny nejen doby zaměstnání získané v jiných členských státech Unie, nýbrž i doby získané ve Španělsku ve zdravotnických zařízeních, která nejsou funkčně a organizačně začleněna do španělské zdravotní služby. S žádným pracovníkem, který je státním příslušníkem jiného členského státu, tudíž není podle názoru uvedeného regionálního ředitelství zacházeno v oblasti kariérního postupu jinak než se španělským pracovníkem. Tato právní úprava podle názoru uvedeného regionálního ředitelství nebrání pracovníkům z jiných členských států Unie v přístupu do profesní kategorie dotčené ve věci v původním řízení a nediskriminuje je, jelikož se vztahuje i na španělské pracovníky.

21 V tomto ohledu je třeba připomenout, že cílem všech ustanovení Smlouvy o FEU týkajících se volného pohybu osob je usnadnit státním příslušníkům členských států výkon veškerých profesních činností na území Unie a tato ustanovení brání přijetí opatření, která by mohla znevýhodňovat tyto státní příslušníky, chtějí-li vykonávat hospodářskou činnost na území jiného členského státu (rozsudek ze dne 11. července 2019, A, C-716/17, EU:C:2019:598, bod 16 a citovaná judikatura).

22 Na prvním místě je třeba zkoumat, zda právní úprava dotčená ve věci v původním řízení představuje překážku volnému pohybu pracovníků, která je zakázána v čl. 45 odst. 1 SFEU.

23 Z judikatury v tomto ohledu vyplývá, že vnitrostátní předpisy, které pracovníkovi, jenž je státním příslušníkem určitého členského státu, brání nebo ho odrazují od toho, aby opustil stát svého původu za účelem výkonu svého práva na volný pohyb, jsou překážkami této svobodě, i když jsou používány nezávisle na státní příslušnosti dotčených pracovníků (rozsudek ze dne čtvrtek 11. července 2019, A, C-716/17, EU:C:2019:598, bod 17 a citovaná judikatura).

24 Kromě toho je cílem článku 45 SFEU zejména zabránit tomu, aby s pracovníkem, který využil práva na volný pohyb a zastával pracovní místa v několika členských státech, bylo bez objektivních důvodů zacházeno méně příznivě než s pracovníkem, který absolvoval celou svou kariéru v jediném členském státě (rozsudek ze dne 12. května 2021, CAF, C-27/20, EU:C:2021:383, bod 32 a citovaná judikatura).

25 Volný pohyb osob by totiž nebyl realizován v plném rozsahu, pokud by členské státy mohly odepřít uplatnění uvedených ustanovení těm svým státním příslušníkům, kteří využili možností stanovených unijním právem a kteří díky nim získali odbornou kvalifikaci v jiném členském státě, než je členský stát, jehož jsou příslušníky (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. prosince 2020, Onofrei, C-218/19, EU:C:2020:1034, bod 28 a citovaná judikatura).

26 Soudní dvůr tak rozhodl, že vnitrostátní právní úprava, která nezohledňuje všechny předchozí doby rovnocenné činnosti, které byly získány v jiném členském státě, než je členský stát původu migrujícího pracovníka, může činit volný pohyb pracovníků méně atraktivním v rozporu s čl. 45 odst. 1 SFEU [rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Land Niedersachsen (Relevantní odpracovaná doba), C-710/18, EU:C:2020:299, bod 26 a citovaná judikatura].

27 Je tudíž třeba konstatovat, že taková právní úprava členského státu, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která umožňuje pouze zohlednění pracovní zkušenosti získané uchazečem o kariérní postup ve španělských zdravotních službách ve stejné profesní kategorii, jako je kategorie, z níž žádá o přístup do dotčené kategorie kariérního postupu, může odradit pracovníka od výkonu jeho práva na volný pohyb stanoveného v článku 45 SFEU. Takový pracovník bude odrazován od toho, aby za účelem výkonu práce opustil svůj členský stát původu nebo se usadil v jiném členském státě, pokud by tím přišel o možnost zohlednění své praxe získané v tomto jiném členském státě.

28 Je tak třeba mít za to, že španělští migrující pracovníci, kteří mají v úmyslu pracovat v profesní kategorii „zdravotní ošetřovatel/zdravotní sestra“ ve zdravotnickém zařízení nebo středisku nacházejícím se v jiném členském státě než ve Španělském království, budou odrazeni od toho, aby tak učinili, pokud při posuzování jejich kariérního postupu po jejich návratu do Španělska nebude zohledněna rovnocenná praxe, kterou získali v jiném členském státě.

29 Na druhém místě je třeba připomenout, že článek 45 odst. 2 SFEU uvádí, že volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky. Toto ustanovení je konkretizováno v čl. 7 odst. 2 nařízení č. 492/2011, který upřesňuje, že pracovník, který je státním příslušníkem jednoho členského státu, požívá na území jiného členského státu stejných sociálních a daňových výhod jako tuzemští pracovníci (rozsudek ze dne 2. března 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, bod 32).

30 Rovněž je třeba připomenout, že zásada rovného zacházení zakotvená jak v článku 45 SFEU, tak v článku 7 nařízení č. 492/2011 zakazuje nejen přímou diskriminaci na základě státní příslušnosti, nýbrž i všechny formy nepřímé diskriminace, které v důsledku použití jiných rozlišovacích kritérií vedou ve skutečnosti ke stejnému výsledku (rozsudek ze dne 2. března 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, bod 35 a citovaná judikatura).

31 Soudní dvůr v tomto kontextu upřesnil, že ustanovení vnitrostátního práva, přestože se uplatňuje nezávisle na všechny pracovníky bez ohledu na jejich státní příslušnost, musí být považováno za nepřímo diskriminační, pokud se může ze své podstaty dotýkat zaměstnanců pocházejících z jiných členských států více než tuzemských zaměstnanců, a pokud v důsledku toho existuje riziko, že prvně uvedení budou obzvláště znevýhodněni, ledaže by takové ustanovení bylo objektivně odůvodněné a přiměřené sledovanému cíli (rozsudek ze dne 10. října 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, bod 24 a citovaná judikatura).

32 Aby opatření mohlo být kvalifikováno jako nepřímo diskriminační, není nutné, aby mělo za účinek upřednostňování všech tuzemských státních příslušníků, nebo aby znevýhodňovalo pouze státní příslušníky jiných členských států s vyloučením tuzemských státních příslušníků (rozsudek ze dne 5. prosince 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, bod 27 a citovaná judikatura).

33 V projednávané věci může vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení tím, že odmítá zohlednit praxi získanou migrujícím pracovníkem ve zdravotních službách jiného členského státu než ve Španělském království, zasáhnout více migrující pracovníky než tuzemské pracovníky tím, že migrující pracovníky zvláště znevýhodňuje, neboť tito pracovníci velmi pravděpodobně získají praxi v jiném členském státě než ve Španělském království před nástupem do zdravotních služeb tohoto posledně uvedeného členského státu. Migrující pracovník, který získal příslušnou praxi u zaměstnavatelů usazených v jiném členském státě než ve Španělském království, a to ve stejné délce jako pracovník, který pokračoval ve své kariéře ve srovnatelných španělských zdravotních službách, tak bude znevýhodněn tím, že tato praxe nebude zohledněna pro účely jeho přístupu k platové třídě v rámci uznání jeho kariérního postupu (obdobně viz rozsudek ze dne 5. prosince 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, bod 28).

34 Za těchto okolností je třeba konstatovat, že právní úprava dotčená ve věci v původním řízení představuje omezení volného pohybu pracovníků, které je v zásadě zakázáno článkem 45 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011.

35 Z ustálené judikatury vyplývá, že vnitrostátní opatření, která mohou bránit využití základních svobod zaručených Smlouvou nebo jej činit méně přitažlivým, mohou být přípustná jen za podmínky, že sledují cíl obecného zájmu, jsou způsobilá zaručit jeho uskutečnění a nepřekračují meze toho, co je k dosažení sledovaného cíle nezbytné (rozsudek ze dne 20. prosince 2017, Simma Federspiel, C-419/16, EU:C:2017:997, bod 38 a citovaná judikatura).

36 Je třeba zdůraznit, že zjištění toho, jaké cíle jsou vnitrostátní právní úpravou dotčenou ve věci v původním řízení skutečně sledovány, spadá v rámci věci, která je předložena Soudnímu dvoru na základě článku 267 SFEU, do pravomoci předkládajícího soudu (rozsudek ze dne 20. prosince 2017, Simma Federspiel, C-419/16, EU:C:2017:997, bod 40 a citovaná judikatura).

37 V projednávané věci předkládající soud uvádí, že právní úprava dotčená ve věci v původním řízení sleduje cíl obecného zájmu spočívající v zajištění cílů a organizace národní zdravotní služby. Uznání kariérního postupu pracovníka neznamená pouze zohlednění počtu odpracovaných let, ale vyžaduje také, aby určité služby byly poskytovány v konkrétní profesní kategorii a v rámci specifické zdravotní služby zaměřené na dosažení cílů organizace, v níž jsou tyto služby poskytovány. Bylo by však obtížné posoudit, do jaké míry bylo dosaženo cílů jiného členského státu.

38 Podle regionálního ředitelství autonomního společenství Kastilie a Leónu pro oblast zdravotnictví vzhledem k tomu, že se pro účely uznání kariérního postupu posuzují pracovní úkoly specifické pro profesní kategorii, v níž jsou dotyčné služby poskytovány, a že pracovní úkoly plněné mimo španělský systém zdravotní péče mohou splňovat normy kvality nebo cíle, které jsou nižší než normy nebo cíle požadované španělským systémem zdravotní péče, znamenalo by zohlednění těchto posledně uvedených úkolů uznání kariérního postupu zaměstnanců, kteří poskytovali určité služby, které nesplňovaly tyto normy kvality nebo tyto cíle.

39 Právní úprava dotčená ve věci v původním řízení by tedy v podstatě byla odůvodněna tím, že na unijní úrovni chybí harmonizace úpravy zohledňování získané praxe a že neexistují kritéria pro porovnání příslušných norem kvality, zásad a cílů systémů zdravotní péče.

40 V tomto ohledu je třeba připomenout, že je na členských státech, aby rozhodly o úrovni, na které zamýšlí zajistit ochranu veřejného zdraví, a způsobu, jímž má být této úrovně dosaženo. Vzhledem k tomu, že se uvedená úroveň může v jednotlivých členských státech lišit, je třeba uznat, že členské státy mají v této oblasti prostor pro uvážení (rozsudek ze dne 20. prosince 2017, Simma Federspiel, C-419/16, EU:C:2017:997, bod 45 a citovaná judikatura).

41 Z toho vyplývá, že cíl uvedený předkládajícím soudem v projednávané věci, a sice zajištění cílů a organizace národní zdravotní služby, může být jako cíl politiky veřejného zdraví, který souvisí se zlepšením kvality péče v rámci dotčeného systému zdravotní péče a s dosažením vysoké úrovně ochrany zdraví, považován za cíl obecného zájmu ve smyslu judikatury uvedené v bodě 35 tohoto rozsudku.

42 I když lze takový cíl obecného zájmu s výhradou ověření předkládajícím soudem připustit, je pro odůvodnění omezení volného pohybu pracovníků obsaženého v tomto vnitrostátním ustanovení ještě nezbytné, aby bylo toto omezení vhodné k zajištění dosažení cíle, který sleduje, a nepřekračovalo rámec toho, co je k jeho dosažení nezbytné.

43 S ohledem na spis, který má Soudní dvůr k dispozici, a s výhradou ověření předkládajícím soudem se nejeví, že zohlednění počtu odpracovaných let dotyčného zdravotnického pracovníka a jeho individuální úrovně dosažené z hlediska znalostí, zkušeností v oblasti péče, pedagogické a výzkumné činnosti, jakož i plnění cílů v oblasti péče a výzkumu v dotčené organizaci může být považováno za nepřiměřené opatření k dosažení cíle zvýšené ochrany zdraví, který zřejmě sleduje.

44 Pokud jde o posouzení, zda je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení nezbytně nutná, předkládající soud bude muset zohlednit skutečnost, že uznání praxe, kterou dotyčný pracovník získal v systému zdravotní péče jiného členského státu, nelze obecně považovat za překážku dosažení tohoto cíle.

45 Předkládající soud bude muset zohlednit okolnost, že uznání této praxe by mohlo být provedeno prostřednictvím řízení, které by dotyčné osobě umožnilo prokázat rovnocennost její praxe získané v jiných členských státech, stejně tak, jak to podle spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, umožňuje vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení pro účely získání příplatků za odpracovaná tříletá období pro dočasné zaměstnance ve služebním poměru.

46 V situaci, která nespadá do oblasti působnosti směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 7. září 2005 o uznávání odborných kvalifikací (Úř. věst. L 255, s. 22), nýbrž do působnosti článku 45 SFEU, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu, totiž musí dotčený hostitelský členský stát splnit své povinnosti týkající se uznávání odborných kvalifikací [rozsudek ze dne 3. března 2022, Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (Základní lékařská odborná příprava), C-634/20, EU:C:2022:149, bod 41].

47 Soudní dvůr tak rozhodl, že orgány členského státu rozhodující o žádosti státního příslušníka Unie o povolení k výkonu povolání, k němuž je přístup podle vnitrostátní právní úpravy podmíněn získáním diplomu, odborné kvalifikace nebo délku praxe, jsou povinny zohlednit všechny diplomy, osvědčení a ostatní doklady, jakož i relevantní praxi dotyčné osoby tím, že srovnají dovednosti osvědčené těmito doklady a tuto praxi se znalostmi a kvalifikací požadovanou vnitrostátní právní úpravou [rozsudek ze dne 3. března 2022, Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (Základní lékařská odborná příprava), C-634/20, EU:C:2022:149, bod 38 a citovaná judikatura].

48 Pokud lze po srovnávacím přezkumu diplomů dospět k závěru, že znalosti a kvalifikace osvědčené zahraničním diplomem odpovídají znalostem a kvalifikaci požadovaným vnitrostátními předpisy, je hostitelský členský stát povinen uznat, že tento diplom splňuje jím stanovené podmínky. Pokud je naproti tomu ze srovnání zřejmé, že rovnocennost mezi těmito znalostmi a kvalifikací a znalostmi a kvalifikací požadovanými vnitrostátními předpisy je pouze částečná, má tento členský stát právo požadovat po dotyčné osobě, aby prokázala, že si je doplnila (rozsudky ze dne 6. října 2015, Brouillard, C-298/14, EU:C:2015:652, bod 57, a ze dne 8. července 2021, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija, C-166/20, EU:C:2021:554, bod 39).

49 Z toho vyplývá, že je třeba odmítnout argumentaci regionálního ředitelství autonomního společenství Kastilie a Leónu pro oblast zdravotnictví vycházející z neexistence společného systému organizace zdravotních služeb členských států v rámci Unie.

50 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na položené otázky odpovědět tak, že článek 45 SFEU a článek 7 nařízení č. 492/2011 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě týkající se uznávání kariérního postupu v rámci zdravotní služby členského státu, která brání tomu, aby byla v rámci počtu odpracovaných let pracovníka zohledněna praxe, kterou získal ve veřejné zdravotní službě v jiném členském státě, pokud omezení volného pohybu pracovníků, které je v této právní úpravě obsaženo, nenaplňuje cíl obecného zájmu, neumožňuje zaručit jeho uskutečnění a překračuje meze toho, co je k jeho dosažení nezbytné.

K nákladům řízení

51 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (šestý senát) rozhodl takto:

Článek 45 SFEU a článek 7 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě týkající se uznávání kariérního postupu v rámci zdravotní služby členského státu, která brání tomu, aby byla v rámci počtu odpracovaných let pracovníka zohledněna praxe, kterou získal ve veřejné zdravotní službě v jiném členském státě, pokud omezení volného pohybu pracovníků, které je v této právní úpravě obsaženo, nenaplňuje cíl obecného zájmu, neumožňuje zaručit jeho uskutečnění a překračuje meze toho, co je k jeho dosažení nezbytné.

Podpisy.