Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА ОБЩИЯ СЪД (пети състав)

2 юли 2025 година*

„Публична служба — Длъжностни лица — Пенсия за осигурителен стаж — Реформи на Правилника от 2004 г. и 2014 г. — Преходни разпоредби, отнасящи се до някои правила за изчисляване на пенсионните права — Член 28 от приложение XIII към Правилника — Договорно наети служители, вече длъжностни лица — Годишен процент за придобиване на пенсионни права — Пенсионна възраст — Приложно поле на закона — Равно третиране“

По дело T-131/24,

CR, представлявана от S. Orlandi, avocat,

жалбоподател,

срещу

Европейска комисия, представлявана от A. Baeckelmans, M. Brauhoff и G. Niddam,

ответник,

подпомагана от

Европейски парламент, представляван от S. Bukšek Tomac и M. Mão Cheia Carreira,

и от

Съвет на Европейския съюз, представляван от M. Bauer, J. Rurarz и X. Chamodraka,

встъпили страни,

ОБЩИЯТ СЪД (пети състав),

състоящ се от: J. Svenningsen, председател, C. Mac Eochaidh (докладчик) и J. Laitenberger, съдии,

секретар: L. Ramette, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

* Език на производството: френски.

предвид изложеното в съдебното заседание от 14 януари 2025 г.,

постанови настоящото

Решение

1 С жалбата си на основание член 270 ДФЕС жалбоподателката CR иска отмяна на решението на Европейската комисия от 4 май 2023 г. за определяне на пенсионните ѝ права за осигурителен стаж (наричано по-нататък „обжалваното решение“).

Правна уредба

2 Преди 1 май 2004 г. член 77 от Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз (наричан по-нататък „Правилникът“) предвижда по-специално, че длъжностно лице, което е прослужило най-малко десет години, има право на пенсия за осигурителен стаж при навършване на 60 годишна възраст, че за всяка година служебен стаж годишният процент за придобиване на пенсионни права възлиза на 2 % от последната основна заплата за последната степен, в която е било класирано длъжностното лице в продължение на най-малко една година (наричана по-нататък „последната основна заплата“), и че максималният размер на пенсията за осигурителен стаж е 70 % от последната основна заплата. Освен това член 39 от Условията за работа на другите служители на Европейския съюз (наричани по-нататък „УРДС“) препраща към член 77 от Правилника, що се отнася до пенсионните права на срочно наетите служители.

3 Считано от 1 май 2004 г., Правилникът и УРДС са изменени с Регламент (ЕО, Евратом) № 723/2004 на Съвета от 22 март 2004 г. (ОВ L 124, 2004 г., стр. 1; наричан по-нататък „реформата от 2004 г.“).

4 Като част от реформата от 2004 г. законодателят на Европейския съюз изменя член 77 от Правилника, по-специално като увеличава пенсионната възраст на 63 години и определя годишния процент за придобиване на пенсионни права на 1,9 % от последната основна заплата за всяка година служебен стаж. Запазва се границата от 70 % от последната основна заплата. Реформата се прилага и за срочно наетите служители, както и за нова категория служители, а именно договорно наетите служители (членове 39 и 109 от УРДС).

5 Считано от 1 януари 2014 г., Правилникът и УРДС са изменени с Регламент (ЕО, Евратом) № 1023/2013 на Съвета от 22 октомври 2013 година (ОВ L 287, 2013 г., стр. 15; наричан по-нататък „реформата от 2014 г.“).

6 Като част от реформата от 2014 г. законодателят на Съюза отново изменя член 77 от Правилника, по-специално като увеличава пенсионната възраст на 66 години и определя нов годишен процент за придобиване на пенсионни права в размер на 1,8 %. Запазва се границата от 70 % от последната основна заплата. Реформата се прилага както за срочно наетите служители, така и за договорно наетите служители (членове 39 и 109 от УРДС).

7 Според законодателя на Съюза тези изменения, внесени с реформите от 2004 г. и 2014 г., са станали необходими, за да се гарантира в краткосрочен и дългосрочен план актюерският баланс на пенсионноосигурителната схема на институциите на Съюза (наричана по-нататък „ПСИЕС“) поради демографските промени и промяната на възрастовата

структура на съответната група лица, които представляват все по-нарастваща тежест върху посочената схема (съображения 28 и 29 от Регламент № 723/2004, съображения 14 и 15 от Регламент № 1023/2013).

8 Освен това, макар по принцип целта на реформата от 2004 г. е да се спазва бюджетната дисциплина (съображение 10 от Регламент № 723/2004), реформата от 2014 г. е извършена в контекста на особено трудни социални и икономически условия вследствие на безпрецедентна финансова криза, която налага по-специално оздравяване на публичните финанси в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен план от всички публични администрации (съображения 11—13 от Регламент № 1023/2013).

9 Освен това чрез дерогация на разпоредбите на член 77 от Правилника и на членове 39 и 109 от УРДС приложение XIII към Правилника и приложението към УРДС включват преходни мерки в полза на длъжностните лица и другите служители, които са били на служба преди влизането в сила на реформата от 2004 г. или на реформата от 2014 г.

10 Законодателят на Съюза е приел преходни разпоредби, позволяващи постепенното прилагане на новите правила и мерки, при съблюдаване на придобитите права и оправданите правни очаквания на назначения персонал (съображения 29 и 37 от Регламент № 723/2004, съображения 14 и 29 от Регламент № 1023/2013).

11 Най-напред, член 21, първа алинея от приложение XIII към Правилника уточнява, че длъжностни лица, които са постъпили на служба преди 1 май 2004 г., имат право на 2 %, а не на 1,8 % от последната си основна заплата за всяка година осигурителен стаж. Макар настоящият ѝ текст да е резултат от реформата от 2014 г., тази разпоредба води началото си от реформата от 2004 г. (точка 102 от приложение I към Регламент № 723/2004).

12 Член 21, втора алинея от приложение XIII към Правилника предвижда, че длъжностни лица, които са постъпили на служба между 1 май 2004 г. и 31 декември 2013 г., имат право на 1,9 %, а не на 1,8 % от последната си основна заплата за всяка година осигурителен стаж. Тази разпоредба е добавена при реформата от 2014 г. (член 1, точка 73, буква е) от Регламент № 1023/2013).

13 Съгласно член 22, параграф 1, втора—четвърта алинея от приложение XIII към Правилника, пенсионната възраст на длъжностни лица, които са постъпили на служба преди 1 януари 2014 г., не е 66 години, а варира в диапазон между 60 и 65 години в зависимост от възрастта на длъжностното лице към 1 май 2014 г. Тези разпоредби са добавени при реформата от 2014 г. (член 1, точка 73, буква ж) от Регламент №º1023/2013).

14 Освен това законодателят на Съюза е уточнил, че приложение XIII към Правилника се прилага по аналогия към другите служители, които са на служба към 30 април 2004 г. и че член 21 и член 22, с изключение на параграф 4 от последния член, от същото приложение се прилагат по аналогия към другите служители, които са на служба към 31 декември 2013 г. (член 1, параграф 1, първо и второ изречение от приложението към УРДС).

15 Накрая, член 28, параграф 1 от приложение XIII към Правилника предвижда, че срочно наети служители, с които към 1 май 2004 г. има сключен договор и които са назначени като длъжностни лица след тази дата, но преди 1 януари 2014 г., при пенсионирането си имат право на актюерско адаптиране на пенсионните права, които са придобили като срочно наети служители, като се отчита промяната на пенсионната им възраст по смисъла на

член 77 от Правилника. Макар настоящият ѝ текст да е резултат от реформата от 2014 г., тази разпоредба води началото си от реформата от 2004 г. (приложение I, точка 102 от Регламент № 723/2004).

16 Също така съгласно член 28, параграф 2 от приложение XIII към Правилника срочно наети служители, договорно наети служители или договорно наети служители със спомагателни функции, с които към 1 януари 2014 г. има сключен договор и които бъдат назначени като длъжностни лица след тази дата, при пенсионирането си имат право на актюерско адаптиране на пенсионните права, които са придобили като срочно или договорно наети служители, като се отчита промяната на пенсионната им възраст по смисъла на член 77 от Правилника, при условие че към 1 май 2014 г. те са на възраст най-малко 35 години. Тези разпоредби са добавени при реформата от 2014 г. (член 1, точка 73, буква й) от Регламент № 1023/2013).

17 Актюерското адаптиране, посочено съответно в точки 15 и 16 по-горе, се изчислява в съответствие с коефициентите, приети в Заключение № 268/15 на Колегиума на административните ръководители от 25 февруари 2016 г. относно актюерското адаптиране на правата, придобити като срочно или договорно наети служители (член 28 от приложение XIII към Правилника).

Обстоятелствата по спора

18 На 16 юни 2012 г. жалбоподателката постъпва на служба в Комисията като договорно нает служител.

19 На 16 август 2015 г. тя е назначена като длъжностно лице.

20 На 4 май 2023 г. служба „Управление и плащане по индивидуални права“ (PMO) на Комисията приема обжалваното решение. PMO уведомява жалбоподателката, че считано от 1 юли 2023 г. има право на пенсия за осигурителен стаж при навършване на 66-годишна възраст. PMO я уведомява също, че за периода, през който е била наета като договорно нает служител (от 16 юни 2012 г. до 15 август 2015 г.), годишният процент за придобиване на пенсионните ѝ права е 1,9 %, а за периода, през който е била наета като длъжностно лице (от 16 август 2015 г. до 30 юни 2023 г.), годишният процент е 1,8 %.

21 На 11 май 2023 г., като се позовава на решение от 15 декември 2022 г., Picard/Комисия (C-366/21 P, EU:C:2022:984), и предвид обстоятелството, че е била осигурена в ПСИЕС и без прекъсване е правела вноски, жалбоподателката иска от PMO да преразгледа обжалваното решение, така че пенсионната ѝ възраст да бъде определена на 63 години и за цялата ѝ кариера да бъде приложен годишен процент за придобиване на пенсионни права от 1,9 %. Освен това, тъй като е останала на служба до 66-годишна възраст и счита, че пенсионната ѝ възраст е трябвало да бъде определена на 63 години, жалбоподателката иска да ѝ бъде предоставено допълнително увеличение от 2,5 % от последната ѝ основна заплата за всяка прослужена година след навършването на 63-годишна възраст.

22 На 15 май 2023 г. PMO уведомява жалбоподателката, че ако не е съгласна с обжалваното решение, може да го обжалва по административен ред.

23 На 1 юли 2023 г. жалбоподателката се пенсионира.

24 На 25 юли 2023 г. тя подава жалба по административен ред срещу обжалваното решение.

25 На 30 ноември 2023 г. органът по назначаването отхвърля подадената по административен ред жалба.

Искания на страните

26 Жалбоподателката моли Общия съд:

– да отмени обжалваното решение,

– да осъди Комисията да заплати съдебните разноски.

27 Комисията моли Общия съд:

– да отхвърли жалбата,

– да осъди жалбоподателката да понесе наред с направените от нея съдебни разноски и съдебните разноски, направени от Комисията.

28 Европейският парламент моли Общия съд:

– да отхвърли жалбата,

– да осъди жалбоподателката да заплати съдебните разноски.

29 Съветът на Европейския съюз моли Общия съд да отхвърли жалбата.

От правна страна

30 В подкрепа на жалбата си жалбоподателката излага две основания.

По първото основание: незачитане на приложното поле на закона

31 Жалбоподателката твърди, че РМО е допуснала грешка при прилагане на правото, като е приела, че към нейния случай е приложим член 28 от приложение XIII към Правилника. След решения от 15 декември 2022 г., Picard/Комисия (C-366/21 P, EU:C:2022:984), и от 14 декември 2018 г., Torné/Комисия (T-128/17, EU:T:2018:969), към положение като това на жалбоподателката следвало да се приложат членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника, а не член 28 от него. Всъщност тълкуването на членове 21, 22 и 28 от приложение XIII към Правилника във връзка с тези две съдебни решения би довело до ограничаване на приложното поле на член 28 само до срочно наетите или договорно наетите служители, назначени като длъжностни лица след 1 май 2004 г. или след 1 януари 2014 г., които са прекъснали осигуряването си към ПСИЕС. Доколкото жалбоподателката изобщо не е преставала да се осигурява към ПСИЕС, тя не би могла да попадне в приложното поле на член 28 от приложение XIII към Правилника. Към нейното положение се прилагали само членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника.

32 Комисията, подкрепяна от Парламента и от Съвета, оспорва тези доводи.

33 В случая Общият съд отбелязва, че годишният процент за придобиване на пенсионни права, възприет от РМО за периода, през който жалбоподателката е била наета като договорно нает служител, а именно 1,9 %, следва не от прилагането на член 28 от приложение XIII към Правилника, а от прилагането на член 21, втора алинея от приложение XIII към Правилника във връзка с член 1, параграф 1, второ изречение от приложението към УРДС.

34 РМО приложила обаче разпоредбите на член 28, параграф 2 от приложение XIII към Правилника, който член препраща към член 77 от Правилника, що се отнася до пенсионната възраст на жалбоподателката, а именно 66-годишна възраст, и годишния процент за придобиване на пенсионните ѝ права, съответстващ на периода, през който е била на наета като длъжностно лице, а именно 1,8 %. Освен това жалбоподателката получила актюерско адаптиране на придобитите пенсионни права като договорно нает служител. Всъщност в съответствие със Заключение № 268/15 (вж. т. 17 по-горе) РМО приложила коефициент 1,152 към посочените пенсионни права. Прилагането на този коефициент довело до увеличение с 0,914 пункта на процента, взет предвид за определянето на пенсионните ѝ права. Следователно това увеличение е еквивалентно на удължаване с шест месеца на периода на действително положения труд от жалбоподателката като договорно нает служител.

35 Жалбоподателката оспорва само обобщените в точка 34 по-горе аспекти на обжалваното решение. Всъщност според нея член 21 и член 22, параграф 1 от приложение XIII към Правилника трябва да уреждат целият ѝ служебен стаж в институциите на Съюза, включително периода, през който е била на наета като длъжностно лице, и е придобила право да се пенсионира още на 63-годишна възраст. Така РМО не само че неправилно е приложила член 28 от приложение XIII към Правилника към нейното положение, но и не е приложила спрямо нея разпоредбите на член 22, параграф 1 от същото приложение, чрез дерогация от член 77 от Правилника.

36 В това отношение Общият съд констатира, че жалбоподателката отговаря на условията по член 28, параграф 2 от приложение XIII към Правилника. Всъщност тя е била договорно нает служител между 16 юни 2012 г. и 15 август 2015 г., назначена е за длъжностно лице на 16 август 2015 г. и е била на повече от 35 години към 1 май 2014 г.

37 Макар да отговаря на тези условия, жалбоподателката въпреки това твърди, че член 28 от приложение XIII към Правилника не е приложим за нейното положение, тъй като тя изобщо не е преставала да се осигурява към ПСИЕС. Всъщност според жалбоподателката член 28 от приложение XIII към Правилника се прилага само за срочно наетите или договорно наетите служители, които отговарят на установените с този член условия и които освен това са прекъснали осигуряването си към ПСИЕС преди назначаването им като длъжностни лица.

38 Тази теза трябва да се отхвърли, тъй като последното условие, а именно прекъсването на осигуряването към ПСИЕС, не следва от ясния текст на член 28 от приложение XIII към Правилника. Ако се приеме доводът на жалбоподателката, това би означавало да се ограничи обхватът на член 28 от приложение XIII към Правилника, като се добави условие, което не е било предвидено от законодателя на Съюза.

39 Съгласно постоянната съдебна практика обаче щом смисълът на разпоредба от правото на Съюза следва недвусмислено от самия ѝ текст, съдът на Съюза не може да се отклонява от този текст (вж. решения от 19 октомври 2023 г., Sad Trasporto Locale, C-186/22, EU:C:2023:795, т. 22 и цитираната съдебна практика, и от 29 юли 2024 г., HDI Global и MS Amlin Insurance, C-771/22 и C-45/23, EU:C:2024:644, т. 56 и цитираната съдебна практика).

40 Така, ако се приеме, че прилагането на разпоредба от Правилника зависи от условие, което не е предвидено в нея, това би представлявало тълкуване contra legem на тази разпоредба, поради което такова тълкуване не може да бъде прието (вж. в този смисъл и по аналогия решения от 17 декември 2020 г., De Masi и Varoufakis/ЕЦБ, C-342/19 P, EU:C:2020:1035, т. 36, и от 8 ноември 2023 г., OA/Парламент, T-39/22, непубликувано, EU:T:2023:709, т. 69).

41 Този извод се налага в още по-голяма степен, тъй като с оглед на принципите на институционално равновесие и на предоставената компетентност, прогласени в член 13, параграф 2 ДЕС (вж. в този смисъл решение от 25 октомври 2017 г., Комисия/Съвет (CMR-15), C-687/15, EU:C:2017:803, т. 40 и цитираната съдебна практика), съдът на Съюза няма правомощие да дерогира разпоредбите на Правилника.

42 Накрая, освен припомнените в точки 39—41 по-горе съображения, добавянето в член 28 от приложение XIII към Правилника на условие, което не е било предвидено от законодателя на Съюза, би било в разрез и с постоянната съдебна практика, съгласно която преходните разпоредби следва да се тълкуват стриктно поради дерогиращия им характер и отражението им върху бюджета (вж. в този смисъл решение от 14 декември 2018 г., Torné/Комисия, T-128/17, EU:T:2018:969, т. 80 и цитираната съдебна практика).

43 Следователно РМО не е допуснала грешка при прилагане на правото, като е приела, че към положението на жалбоподателката е приложим член 28, параграф 2 от приложение XIII към Правилника.

44 Този извод не се опровергава от решения от 15 декември 2022 г., Picard/Комисия (C-366/21 P, EU:C:2022:984), и от 14 декември 2018 г., Torné/Комисия (T-128/17, EU:T:2018:969), посочени от жалбоподателката.

45 В решения от 15 декември 2022 г., Picard/Комисия (C-366/21 P, EU:C:2022:984), и от 14 декември 2018 г., Torné/Комисия (T-128/17, EU:T:2018:969), Съдът и Общият съд не се произнасят по приложното поле на член 28 от приложение XIII към Правилника. Нито един от мотивите на тези решения не сочи, че Съдът или Общият съд са възнамерявали да поставят под въпрос направения от законодателя на Съюза избор и да променят приложното поле на член 28 от приложение XIII към Правилника, като го запазят само за срочно наетите или договорно наетите служители, с които към 1 май 2004 г. или 1 януари 2014 г. има сключен договор и които са прекъснали осигуряването си към ПСИЕС преди назначаването им като длъжностни лица.

46 Всъщност в решения от 15 декември 2022 г., Picard/Комисия (C-366/21 P, EU:C:2022:984), и от 14 декември 2018 г., Torné/Комисия (T-128/17, EU:T:2018:969), Съдът и Общият съд само са тълкували и приложили член 21 и член 22, параграф 1 от приложение XIII към Правилника във връзка с член 1, параграф 1 от приложението към УРДС към положения, които попадат в обхвата на посочените разпоредби.

47 В това отношение Общият съд припомня, че разгледани поотделно и в съответствие със заглавието на приложение XIII към Правилника, разпоредбите на това приложение се прилагат само за длъжностните лица (вж. в този смисъл решение от 15 декември 2022 г., Picard/Комисия, C-366/21 P, EU:C:2022:984, т. 65).

48 Важно е да се уточни, че член 21 и член 22 от приложение XIII към Правилника, с изключение на параграф 4 от последния член, се прилагат по аналогия към другите служители единствено посредством член 1, параграф 1 от приложението към УРДС (вж. в този смисъл решение от 15 декември 2022 г., Picard/Комисия, C-366/21 P, EU:C:2022:984, т. 66 и 80).

49 Така, първо, що се отнася до длъжностните лица, член 77 от Правилника, в редакцията му след реформата от 2004 г., предвижда, че по принцип годишният процент за придобиване на пенсионни права е 1,9 % и че пенсионната възраст е определена на 63 години. Същият член, в редакцията му след реформата от 2014 г., предвижда, че по принцип годишният процент за придобиване на пенсионни права е 1,8 % и че пенсионната възраст е определена на 66 години.

50 Член 21 и член 22, параграф 1 от приложение XIII към Правилника както в редакцията им след реформата от 2004 г., така и в редакцията им след реформата от 2014 г., изрично се отклоняват от този общ режим. Въпреки това съгласно самия текст на тези две разпоредби този дерогационен режим ползват само „длъжностни лица“, които са постъпили на служба съответно, що се отнася до реформата от 2004 г., „преди“ 1 май 2004 г., а що се отнася до реформата от 2014 г. — „преди“ 1 януари 2014 г.

51 Общият съд констатира също, че член 21 и член 22, параграф 1 от приложение XIII към Правилника се отнасят само до датата на „постъпване на служба“, т.е. до датата на встъпване в длъжност на длъжностните лица, а не, както е при член 28 от същото приложение (вж. т. 52 и 53 по-долу), до датата на „назначаването“ им.

52 Освен това член 28 от приложение XIII към Правилника установява специален режим за „служителите“, които са имали „сключен договор“ към 1 май 2004 г. или към 1 януари 2014 г. и които след това са „назначени“ като длъжностни лица.

53 Следователно член 28 от приложение XIII към Правилника предвижда две отделни и кумулативни условия. Първото условие е лицето да е постъпило на служба като служител, което е трябвало да стане най-късно на 1 май 2004 г. или на 1 януари 2014 г., тъй като на една от тези дати служителят е трябвало да има сключен договор. Второто условие е този служител да е назначен като длъжностно лице задължително след постъпването му на служба, тъй като съгласно текста на член 28 от приложение XIII към Правилника назначаването трябва да е станало „след“ 1 май 2004 г. или „след“ 1 януари 2014 г.

54 Така от граматическото и систематичното тълкуване на член 77 от Правилника, както и на член 21, член 22, параграф 1 и член 28 от приложение XIII от същия правилник следва, че законодателят на Съюза е искал посочените член 21 и член 22, параграф 1, разгледани поотделно, да се прилагат само за „длъжностни лица“, които са „постъпили на служба“ в това качество „преди“ 1 май 2004 г. или „преди“ 1 януари 2014 г.

55 За разлика от тях, длъжностни лица, които са били „назначени“ „след“ 1 май 2004 г. или „след“ 1 януари 2014 г., попадат в приложното поле на член 28 от приложение XIII към Правилника, ако преди това са постъпили на служба като срочно наети или договорно наети служители и ако договорът им е бил в сила към 1 май 2004 г. или към 1 януари 2014 г.

56 По-нататък, що се отнася до другите служители, законодателят на Съюза е позволил — посредством член 1, параграф 1 от приложението към УРДС — член 21 и член 22, параграф 1 от приложение XIII към Правилника да се прилагат по аналогия спрямо служителите, които са „на служба“ или пък са „назначени“ към 30 април 2004 г. или към 31 декември 2013 г.

57 Такова прилагане по аналогия обаче на член 21 и на член 22, параграф 1 от приложение XIII към Правилника съгласно самия текст на член 1, параграф 1 от приложението към УРДС се отнася само за служители, а не за длъжностни лица (вж. в този смисъл решение от 15 декември 2022 г., Picard/Комисия, C-366/21 P, EU:C:2022:984, т. 66 и 80).

58 Впрочем това разрешение отговаря на самата същност на УРДС и на приложението към тях, които се отнасят изрично и изключително до другите служители. Следователно длъжностно лице не може да предявява права по УРДС и от приложението към него.

59 Както вече беше посочено в точка 52 по-горе, законодателят на Съюза все пак е установил специален режим за срочно наети или договорно наети служители, които са имали сключен договор към 1 май 2004 г. или към 1 януари 2014 г., а след това са назначени като длъжностни лица, а именно член 28 от приложение XIII към Правилника.

60 От това следва, че за положението на жалбоподателката, що се отнася до периода, през който е била договорно нает служител, първоначално се прилага член 77 от Правилника във връзка с член 109 от УРДС, в редакцията им след реформата от 2004 г. За сметка на това между 1 януари 2014 г. и 15 август 2015 г. за положението ѝ се прилага член 21, втора алинея от приложение XIII към Правилника във връзка с член 1, параграф 1, второ изречение от приложението към УРДС. По силата на тези разпоредби годишният процент за придобиване на пенсионни права е 1,9 % за периода, през който е била наета като договорно нает служител.

61 От 16 август 2015 г., дата на назначаването на жалбоподателката, що се отнася до периода, през който е била наета като длъжностно лице, за положението ѝ се прилага член 77 от Правилника във връзка с член 28, параграф 2 от приложение XIII към Правилника, в редакцията им след реформата от 2014 г. По силата на тези разпоредби годишният процент за придобиване на пенсионните ѝ права е 1,8 % за посочения период, а пенсионната ѝ възраст е определена на 66 години. Освен това повишаването на пенсионната ѝ възраст се компенсира финансово посредством актюерско адаптиране на пенсионните права, които е придобила като договорно нает служител (вж. т. 34 по-горе).

62 Тези изводи не противоречат на изводите от точки 76 и 80 от решение от 15 декември 2022 г., Picard/Комисия (C-366/21 P, EU:C:2022:984). Първо, положението на жалбоподателката се различава от това на г-н Picard. Той е сключил нов договор като служител, докато жалбоподателката е назначена като длъжностно лице. Освен това, противно на твърдяното от г-н Picard, и независимо от това дали функциите на жалбоподателката са съществено изменени поради назначаването ѝ, с обжалваното решение по настоящото дело жалбоподателката не е била „лишена“ от възможността да се ползва от преходните

разпоредби, съдържащи се в приложение XIII към Правилника. Всъщност, както бе посочено в точка 61 по-горе, периодът, през който жалбоподателката е била наета като длъжностно лице, попада в обхвата на член 28 от приложение XIII към Правилника.

63 На следващо място, противно на твърдяното от жалбоподателката, Съдът не посочва, че непрекъснатото осигуряване към ПСИЕС е единственият критерий, за да се определи кои лица се ползват от преходните разпоредби, съдържащи се в членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника. Всъщност с употребата на наречието „по-специално“ в точка 76 от решение от 15 декември 2022 г., Picard/Комисия (C-366/21 P, EU:C:2022:984), Съдът посочва, че става дума само за един от критериите. Същото разрешение трябва задължително да се възприеме за член 28 от приложение XIII към Правилника, по който обаче Съдът не се е произнесъл (вж. т. 45 по-горе), тъй като наред с членове 21 и 22 от същото приложение този член е включен в преходните разпоредби.

64 Както следва от точки 54 и 55 по-горе, назначаването на служител като длъжностно лице след 1 май 2004 г. или след 1 януари 2014 г. и фактът, че той е работил по договор, който е бил в сила към една от тези дати, представляват критерии за прилагане на член 28 от приложение XIII към Правилника.

65 За изчерпателност Общият съд отбелязва, че член 28 от приложение XIII към Правилника може да се приложи и ако служител е прекъснал осигуряването си към ПСИЕС преди реформата от 2004 г. или преди реформата от 2014 г., при условие че е имал сключен договор към 1 май 2004 г. или към 1 януари 2014 г. и след това е бил назначен като длъжностно лице. С други думи, за да се определи дали е приложим член 28 от приложение XIII към Правилника, от значение е единствено дали са изпълнени условията, определени в този член и припомнени в точка 53 по-горе.

66 Накрая Общият съд припомня, че констатациите, изложени в точки 60 и 61 по-горе, отразяват избора на законодателя на Съюза и че в рамките на възложените му от авторите на Договорите задължения, противно на искането от жалбоподателката, съдът на Съюза не може да допусне дерогация от член 28 от приложение XIII към Правилника, като добави несъществуващо понастоящем условие (вж. т. 37—43 по-горе).

67 Следователно първото основание трябва да се отхвърли.

По второто основание: нарушение на принципа на равно третиране

68 С второто основание, изтъкнато при условията на евентуалност, жалбоподателката повдига възражение за незаконосъобразност на член 28 от приложение XIII към Правилника, тъй като тази разпоредба нарушава принципа на равно третиране.

69 В това отношение принципът на равно третиране изисква да не се третират по различен начин сходни положения и да не се третират еднакво различни положения, освен ако такова третиране не е обективно обосновано (вж. решение от 18 април 2024 г., Dumitrescu и др./Комисия и Съд, C-567/22 P—C-570/22 P, EU:C:2024:336, т. 67 и цитираната съдебна практика).

70 За да се определи дали има нарушение на този принцип, следва по-специално да се вземат предвид предметът и целта на разпоредбата, за която се твърди, че го нарушава (вж. решение от 18 април 2024 г., Dumitrescu и др./Комисия и Съд, C-567/22 P—C-570/22 P, EU:C:2024:336, т. 68 и цитираната съдебна практика).

71 От друга страна, когато решенията в съответната област се вземат при упражняване на дискреционна власт, както е например при определянето на преходни правила, които да гарантират справедлив преход от стария към новия режим на длъжностните лица, принципът на равно третиране е нарушен само когато законодателят на Съюза прави произволно или явно неадекватно разграничение с оглед на целта, преследвана от разглежданата правна уредба (решение от 14 декември 2018 г., GQ и др./Комисия, T-525/16, EU:T:2018:964, т. 104 и цитираната съдебна практика; в този смисъл вж. също решение от 18 април 2024 г., Dumitrescu и др./Комисия и Съд, C-567/22 P—C-570/22 P, EU:C:2024:336, т. 69 и цитираната съдебна практика).

72 Следователно съгласно съдебната практика Общият съд трябва да провери само дали разликата в третирането не изглежда произволна или явно неадекватна с оглед на преследваната цел от общ интерес (вж. в този смисъл решение от 25 март 2021 г., Álvarez y Bejarano и др./Комисия, C-517/19 P и C-518/19 P, EU:C:2021:240, т. 53 и 54).

73 В замяна на това, като се има предвид, че съдебният контрол е ограничен, Общият съд няма правомощие да проверява дали е необоснована преценката на законодателя на Съюза, че въведената разлика в третирането може да бъде подходяща и необходима за постигането на преследваната цел от общ интерес (вж. в този смисъл решение от 14 юли 2022 г., Комисия/VW и др., C-116/21 P—C-118/21 P, C-138/21 P и C-139/21 P, EU:C:2022:557, т. 129 и определение от 22 декември 2022 г., Комисия/KM и Съвет/Комисия, C-341/21 P и C-357/21 P, EU:C:2022:1042, т. 64).

74 Общият съд ще разгледа второто основание в двете му части с оглед на тази съдебна практика.

По второто основание в първата му част

75 Жалбоподателката твърди, че член 28 от приложение XIII към Правилника нарушава принципа на равно третиране, като третира различно категории лица, които се намират в сходно положение. Всъщност само поради назначаването ѝ като длъжностно лице и макар изобщо да не е преставала да се осигурява към ПСИЕС, жалбоподателката би била третирана по-неблагоприятно, отколкото ако беше станала срочно нает служител, а не длъжностно лице, или ако беше останала договорно нает служител. Освен това жалбоподателката посочва, че вече над пет години Парламентът е възприемал нейното тълкуване на член 21, член 22, параграф 1 и член 28 от приложение XIII към Правилника.

76 Комисията, подкрепяна от Парламента и от Съвета, оспорва тези доводи.

77 В това отношение, що се отнася до сходството на положенията, Съдът вече е посочил, че Правилникът и УРДС установяват обща пенсионноосигурителна схема за длъжностните лица и другите служители, а именно ПСИЕС. Всъщност предвид препращането към условията, предвидени в дял V, глава 3 от Правилника, направено с член 39, параграф 1, както и с член 109, параграф 1 от УРДС, срочно наетите и договорно наетите служители

също участват във финансирането на тази пенсионноосигурителна схема при условията, определени в член 83, параграф 2 от Правилника (вж. в този смисъл решение от 15 декември 2022 г., Picard/Комисия, C-366/21 P, EU:C:2022:984, т. 77 и 78).

78 Съдът обаче посочва също, че съществуват различия между длъжностните лица и другите служители (вж. в този смисъл решение от 15 декември 2022 г., Picard/Комисия, C-366/21 P, EU:C:2022:984, т. 69).

79 По този въпрос Общият съд припомня, че по принцип длъжностните лица са сигурни, че ще могат да останат на длъжност в Съюза до навършване на пенсионна възраст. Само при изключителни обстоятелства, като например отпуск по лични причини, ако се ползва в края на кариерата, отпуск в интерес на службата, доброволно напускане, задължителна оставка, отстраняване от длъжност в интерес на службата, уволнение поради професионална некомпетентност, отстраняване от служба, смърт и задължително пенсиониране поради трайна инвалидност, служебното им правоотношение се прекратява преди да навършат пенсионна възраст (членове 40, 42в, 47—51 и 53 от Правилника, както и член 9, параграф 1, буква з) от приложение IX към Правилника).

80 Обратно, по принцип и както признава самата жалбоподателка, другите служители не разполагат с такава стабилност на заетостта. Всъщност съгласно постоянната съдебна практика продължителността на трудовото правоотношение между институция и служител, назначен за определен срок, се урежда от условията, установени в сключения между страните договор. Освен това администрацията има широко право на преценка дали да поднови договора или не (вж. в този смисъл решение от 14 декември 2022 г., SU/ЕОЗППО, T-296/21, EU:T:2022:808, т. 49 и цитираната съдебна практика). Така само сключването на договор за неопределено време създава по-стабилна и неограничена във времето връзка между институцията и съответния служител (вж. в този смисъл решение от 9 ноември 2022 г., QM/Европол, T-164/21, EU:T:2022:695, т. 83 и цитираната съдебна практика).

81 Също така, предвид обикновено по-дългата продължителност на служебния им стаж в институциите на Съюза, но и поради автоматичното преминаване в по-висока стъпка и повишенията в степен, от които се ползват, в края на кариерата си длъжностните лица достигат степени и стъпки, които обикновено са по-високи от достигнатите от другите служители. Това по-високо класиране, от което обикновено се ползват длъжностните лица, е съпроводено от по-голямо възнаграждение от получаваното от повечето други служители, тъй като възнаграждението е пряко свързано със степен и стъпка.

82 Последното е от определящо значение в случая, тъй като при изчисляването на размера на пенсията за осигурителен стаж на длъжностно лице или друг служител се взема предвид само последната му основна заплата (вж. т. 4—16 по-горе).

83 Освен това размерът на пенсията за осигурителен стаж не зависи единствено от последната основна заплата. Този размер зависи и от продължителността на служебния стаж на длъжностното лице или служителя, тъй като за всяка година служебен стаж то/той имат право на 1,8 %, 1,9 % или 2 % от последната основна заплата (вж. т. 4—16 по-горе). Тъй като обикновено длъжностните лица имат по-дълъг служебен стаж от другите служители, първите автоматично имат право на повече години осигурителен стаж от последните.

84 Предвид тези обективни различия и както поддържат Комисията, Парламентът и Съветът, цялостното отражение на реформите от 2004 г. и 2014 г. върху бюджета на Съюза неизбежно е по-значително, що се отнася до пенсиите на длъжностните лица, отколкото по отношение на пенсиите на другите служители.

85 При тези условия с оглед на целта за поддържане на актюерския баланс на ПСИЕС, без това да засяга придобитите права и оправданите правни очаквания на назначения персонал (заключение на генералния адвокат Pikamäe по дело Picard/Комисия, C-366/21 P, EU:C:2022:582, т. 44 и 51), която цел се прибавя към по-общите цели за бюджетна дисциплина и оздравяване на публичните финанси в контекст на трудни социални и икономически условия (вж. т. 7 и 8 по-горе), и предвид широката свобода на преценка, с която разполага, законодателят на Съюза е можел да приеме, че длъжностни лица, назначени след 1 май 2004 г. или след 1 януари 2014 г., се третират различно от начина, по който щяха да бъдат третирани, ако бяха запазили най-малко десет години статута си на срочно нает или договорно нает служител.

86 В това отношение Общият съд припомня, че длъжностните лица и другите служители участват във финансирането само на една трета от ПСИЕС, докато изплащането на пенсии, което държавите членки съвместно гарантират, се извършва от бюджета на Съюза (член 83, параграфи 1 и 2 от Правилника). При такава структура на финансиране на ПСИЕС, която се основава преди всичко на ресурсите, отпуснати от държавите членки на Съюза, интересите на длъжностните лица, ползващи специалния режим, уреден с член 28 от приложение XIII към Правилника, не могат да бъдат отчетени, без изобщо да се вземе предвид това, че тези държави членки са били принудени да приемат строги мерки за справяне с трайните последици от тежка икономическа и финансова криза (съображение 13 от Регламент № 1023/2013). Впрочем актюерският баланс на ПСИЕС трябва дългосрочно да отчита именно икономическото развитие промени и финансовите променливи (вж. в този смисъл и по аналогия решение от 13 декември 2017 г., Arango Jaramillo и др./ЕИБ, T-482/16 RENV, EU:T:2017:901, т. 126 (непубликувано) и цитираната съдебна практика). Следователно в общество, чиято характеристика е солидарността, както се подчертава в член 2 ДЕС (решение от 25 февруари 2025 г., Sąd Rejonowy w Białymstoku и Adoreikė, C-146/23 и C-374/23, EU:C:2025:109, т. 71), и в контекст, белязан от тежка икономическа и финансова криза, наред с други мерки, законодателят на Съюза е могъл да въведе споменатия специален режим, за да изрази солидарността на европейската публична служба с усилията, които държавите членки е трябвало да положат на собственото си равнище.

87 Освен това следва да се отбележи, че пенсионните вноски на срочно наетите и договорно наетите служители в ПСИЕС по принцип са по-ниски от тези на длъжностните лица, чиято основна заплата може да бъде увеличена в резултат от преминаването в по-висока степен и повишаването в стъпка през цялата им кариера. В това отношение е вярно, че ПСИЕС е организирана въз основа на принципа на солидарност и не е замислена така, че получаваната от длъжностно лице или служител пенсия да представлява точната насрещна престация за изплащаните от него по схемата вноски (вж. решение от 8 ноември 2023 г., OA/Парламент, T-39/22, непубликувано, EU:T:2023:709, т. 60 и цитираната съдебна практика). Поради това в рамките на широката си свобода на преценка и с оглед на принципа на солидарност, който ръководи ПСИЕС, законодателят на Съюза е могъл да приеме, че служител, назначен като длъжностно лице след 1 май 2004 г. или след 1 януари 2014 г., не може да се ползва от годишния процент за придобиване на пенсионни права за осигурителен стаж, приложим спрямо него през периода, през който е бил срочно нает или договорно нает служител, тъй като това би означавало да се възползва несъразмерно от

този по-висок процент при изчисляването на размера на неговата пенсия въз основа на последната основна заплата от степента, в която това длъжностно лице е било класирано преди пенсионирането си.

88 С оглед на изложените по-горе съображения разликата в третирането, от която се оплаква жалбоподателката, не изглежда явно неадекватна с оглед на преследваните от законодателя на Съюза цели. Впрочем този избор на законодателя на Съюза е в съответствие с принципите за бюджетна дисциплина и добро финансово управление (членове 310 и 317 ДФЕС), както и с принципа за поддържане на актюерския баланс на ПСИЕС (член 83а и приложение XII към Правилника).

89 Тази разлика в третирането не е и произволна.

90 В това отношение Съдът вече е постановил, че разпоредба от Правилника въвежда произволно разграничение между длъжностни лица и/или други служители, когато се основава на дискриминационен критерий, който няма връзка с преследваната цел. В такава ситуация съображения от чисто бюджетно и административно естество или такива, свързани с политика за персонала, не могат сами по себе си да представляват обективна обосновка на въведената разлика в третирането между длъжностните лица и/или служителите, които се намират в сходно положение (вж. в този смисъл решение от 18 април 2024 г., Dumitrescu и др./Комисия и Съд, C-567/22 P—C-570/22 P, EU:C:2024:336, т. 79—81, 93 и 94).

91 В случая, за разлика от член 8, параграф 2, втора алинея от приложение VII към Правилника, чиято незаконосъобразност е установена от Съда в решение от 18 април 2024 г., Dumitrescu и др./Комисия и Съд (C-567/22 P—C-570/22 P, EU:C:2024:336), разликата в третирането, от която се оплаква жалбоподателката, не се основава на дискриминационен критерий, забранен по-специално с член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз, а на обективните причини, посочени в точки 78—84 по-горе.

92 Съгласно постоянната съдебна практика принципът на равно третиране изисква спрямо длъжностните лица и/или другите служители, които се намират в идентично или сходно положение, да се прилагат едни и същи правила, но този принцип не изключва възможността законодателят на Съюза да взема предвид обективните различия, свързани с условията или положенията, в които се намират заинтересованите лица (вж. решения от 16 октомври 1980 г., Hochstrass/Съд, 147/79, EU:C:1980:238, т. 7, и от 3 май 2018 г., SB/EUIPO, T-200/17, непубликувано, EU:T:2018:244, т. 33 и цитираната съдебна практика).

93 Освен това също съгласно постоянната съдебна практика различията в съществуващия статут на различните категории лица, наети на работа от Съюза, не могат да се поставят под въпрос и при това положение не може да се приеме за дискриминация обстоятелството, че от гледна точка на гаранциите съгласно Правилника и на социалноосигурителните предимства някои категории лица, наети на работа от Съюза, могат да се ползват от гаранции или предимства, които не са предоставени на други категории (вж. решение от 12 март 2020 г., ХВ/ЕЦБ, T-484/18, непубликувано, EU:T:2020:90, т. 82 и цитираната съдебна практика).

94 Общият съд констатира също, както отбелязва Парламентът, че разграничението между длъжностни лица и другите служители не е специфично за член 28 от приложение XIII към Правилника. Самата ПСИЕС, макар да е обща за длъжностните лица и другите служители,

все пак не е еднаква. Така, за разлика от длъжностните лица, членове 42 и 112 от УРДС допускат срочно наети служители и договорни служители да поискат съответната институция да превежда вноските за придобиване или запазване на пенсионни права в държавата им на произход. Също така с оглед на член 3, буква г) от приложение VIII към Правилника, когато договорно наети служители бъдат назначени като длъжностни лица или когато длъжностни лица бъдат назначени като договорно наети служители, промяната на статута може да доведе до намаляване броя на годините осигурителен стаж, придобити при предишния режим или до възстановяване на неоснователно удържаните вноски, съответстващи на разликата между изчислените години осигурителен стаж и действително прослужените години.

95 Следователно макар спорният в случая критерий на разграничаване да не е дискриминационен и да се основава на обективни причини, Общият съд отбелязва, отново противно на приетото по отношение на член 8, параграф 2, втора алинея от приложение VII към Правилника, че този критерий нито „няма връзка“, нито „е лишен от всякаква връзка“ с преследваните цели. Като е приел член 28 от приложение XIII към Правилника, и в съответствие с целите за поддържане на актюерския баланс на ПСИЕС, бюджетна дисциплина и оздравяване на публичните финанси, законодателят е искал годишният процент за придобиване на пенсионни права на съответните длъжностни лица, само по отношение на периода, през който са били наети в това качество, да бъде намален, а продължителността на кариерата им — удължена, именно поради обстоятелството, че бюджетната тежест за пенсиите на длъжностните лица е по-голяма от тази на другите служители (вж. т. 7, 8 и 84 по-горе).

96 Освен това, макар Общият съд да не изключва възможността в някои особени случаи кариерата на служител да е сходна с кариерата на длъжностно лице, изразена в продължителност, степен, възнаграждение и функции, това не променя факта, че по начало това не е така. Съгласно постоянната съдебна практика обаче, дори ако в изолирани случаи от установяването на обща и абстрактна правна уредба трябва да последват непредвидени неудобства, законодателят на Съюза не може да бъде упрекнат, че прибягва до категоризация, при положение че тя не е дискриминационна по природа предвид целта, която преследва (решения от 16 октомври 1980 г., Hochstrass/Съд, 147/79, EU:C:1980:238, т. 14, и от 15 април 2010 г., Gualtieri/Комисия, C-485/08 P, EU:C:2010:188, т. 81).

97 Така, оспорваната от жалбоподателката разлика в третирането, която изобщо не е произволна и освен това е обоснована от целите за поддържане на актюерския баланс на ПСИЕС, бюджетна дисциплина и оздравяване на публичните финанси, се основава на обективен и недискриминационен критерий.

98 Нещо повече, когато критерият на разграничаване не е нито дискриминационен, нито лишен от всякаква връзка с преследваните цели, какъвто е настоящият случай, по същество Съдът вече е приел, че мерки за бюджетни ограничения, които засягат длъжностните лица и/или другите служители, по-специално посредством намаляване на техните предимства, могат да бъдат обосновани с целите за бюджетна дисциплина и за оздравяване на публичните финанси (вж. в този смисъл решение от 18 април 2024 г., Dumitrescu и др./Комисия и Съд, C-567/22 P—C-570/22 P, EU:C:2024:336, т. 81; в този смисъл и по аналогия вж. също решение от 25 февруари 2025 г., Sąd Rejonowy w Białymstoku и Adoreikė, C-146/23 и C-374/23, EU:C:2025:109, т. 67, 69 и 71).

99 Освен това от разпоредбите на член 28 от приложение XIII към Правилника не може да се изведе никакво произволно или явно неадекватно разграничение по отношение на преследваната от законодателя на Съюза цел да се запазят придобитите права и оправданите правни очаквания на съответните длъжностни лица, тъй като, подобно на другите членове на персонала, които са назначени към 1 май 2004 г. или към 1 януари 2014 г., придобитите от тях права и оправданите им правни очаквания се зачитат.

100 Всъщност пенсионните им права, придобити през периода, през който са били наети като други служители, се запазват. Освен това и логично, преди назначаването им, те все още не са придобили пенсионни права като длъжностни лица. Едва от назначаването им съответните длъжностни лица придобиват пенсионни права в това качество.

101 Нещо повече, още докато са били служители, те не са получили ясно и безусловно уверение, че ако изберат да станат длъжностни лица, годишният процент за придобиване на пенсионните им права и тяхната пенсионна възраст ще останат непроменени.

102 Освен че придобитите им права и техните оправдани правни очаквания се зачитат, както е случаят с другите членове на персонала, които са назначени към 1 май 2004 г. или към 1 януари 2014 г., Общият съд констатира също, че съгласно член 28 от приложение XIII към Правилника повишаването на пенсионната възраст на съответните длъжностни лица се компенсира финансово посредством актюерско адаптиране на пенсионните права, придобити, още докато са били други служители. На практика към придобитите пенсионни права като служители се прилага коефициент между 1 и 1,178 в зависимост от личното положение на всяко от съответните длъжностни лица (вж. т. 17 по-горе), както е бил случаят с жалбоподателката (вж. т. 34 по-горе). Така в действителност придобитите права не само че не са нарушени, а се запазват (коефициент, равен на 1), и дори се увеличават (коефициент над 1) посредством прилагането на този коефициент.

103 Във всички случаи Общият съд констатира, че преди назначаването ѝ като длъжностно лице жалбоподателката не е имала уверение, че ще може да получава пенсия за осигурителен стаж, тъй като към тази дата и противно на изискванията на член 77, първа алинея от Правилника, тя все още не е прослужила десет години в институциите на Съюза.

104 Накрая, без значение е изтъкнатото от жалбоподателката обстоятелство, че в продължение на повече от пет години Парламентът е възприемал тълкуване на член 21, член 22, параграф 1 и член 28 от приложение XIII към Правилника в полза на другите служители, вече длъжностни лица, като предлаганото от нея. Всъщност съгласно постоянната съдебна практика принципът на равно третиране трябва да се съчетава със спазването на принципа на законност, а именно че никой не може да се позовава в своя полза на незаконосъобразност, допусната в полза на другиго (вж. решение от 16 октомври 2019 г., Palo/Комисия, T-432/18, EU:T:2019:749, т. 38 и цитираната съдебна практика).

105 Ето защо второто основание в първата му част следва да се отхвърли.

По второто основание във втората му част

106 Жалбоподателката твърди, че член 28 от приложение XIII към Правилника нарушава принципа на равно третиране, тъй като третира еднакво всички служители, вече длъжностни лица след 1 май 2004 г. или след 1 януари 2014 г., без да вземе предвид евентуалното прекъсване на осигуряването им към ПСИЕС преди назначаването им.

Положението на жалбоподателката обаче не може да се приравни на това на служител, който е прекъснал осигуряването си към ПСИЕС, а след това е бил назначен като длъжностно лице. Всъщност жалбоподателката изобщо не е преставала да се осигурява към ПСИЕС.

107 Комисията, подкрепяна от Парламента и от Съвета, оспорва тези доводи.

108 В това отношение Общият съд припомня, че принципът на равно третиране не изисква пълна еднаквост на положенията, за да е допустимо еднакво третиране. Изисква се единствено тези положения да са сходни (решение от 15 октомври 2020 г., Coppo Gavazzi и др./Парламент, T-389/19—T-394/19, T-397/19, T-398/19, T-403/19, T-404/19, T-406/19, T-407/19, T-409/19—T-414/19, T-416/19—T-418/19, T-420/19—T-422/19, T-425/19—T-427/19, T-429/19—T-432/19, T-435/19, T-436/19, T-438/19—T-442/19, T-444/19—T-446/19, T-448/19, T-450/19—T-454/19, T-463/19 и T-465/19, EU:T:2020:494, т. 257).

109 С оглед обаче на текста на член 28 от приложение XIII към Правилника и преследваните от законодателя на Съюза цели, трябва да се счита, че всички длъжностни лица, за които се отнася тази разпоредба, се намират в сходно положение, тъй като преди това всички те са били други служители и всички те са били назначени след 1 май 2004 г. или след 1 януари 2014 г.

110 При проверката на сходството на съответните им положения обаче е без значение дали тези длъжностни лица са прекъснали осигуряването си към ПСИЕС преди назначаването им. Всъщност това обстоятелство се отнася за периода, през който са били наети като други служители, докато прилагането на разпоредбите на член 28 от приложение XIII към Правилника зависи от назначаването им като длъжностни лица. Така, на практика това обстоятелство може най-много да означава, че на длъжностно лице, което преди да бъде назначено е прекъснало осигуряването си и съответно плащането на вноските си към ПСИЕС, ще се зачитат по-малко години осигурителен стаж, отнасящи се само за периода, през който е било наето като служител, отколкото ако не беше прекъснало участието си в пенсионноосигурителната схема.

111 Освен това служителите, които са станали длъжностни лица след прекъсване на осигуряването към ПСИЕС, и служителите, които са станали длъжностни лица без прекъсване на осигуряването към пенсионноосигурителната схема, се намират в сходно положение с оглед защитата на придобитите от тях права. Всъщност и в двата случая служителите са правили вноски в ПСИЕС с оглед на по-ниска пенсионна възраст от тази, която в крайна сметка ще се прилага за тях. Следователно придобитите от тях права са от едно и също естество и единствената разлика е броят на годините осигурителен стаж, които от всеки от тях ще придобие. Поради това служителите, вече длъжностни лица, трябва да могат да се ползват от актюерско адаптиране, независимо от това дали назначаването им като длъжностни лица е било предшествано от прекъсване на осигуряването им към ПСИЕС.

112 Служителите, станали длъжностни лица след прекъсване на осигуряването към ПСИЕС, и служителите, станали длъжностни лица без прекъсване на осигуряването им в пенсионноосигурителната схема, се намират в сходно положение и що се отнася до оправданите им правни очаквания. Всъщност, като се има предвид, че са станали длъжностни лица след 1 май 2004 г. или след 1 януари 2014 г., те не могат да имат оправдани правни очаквания, че непосредствено след назначаването им спрямо тях ще се

прилагат член 21 и член 22, параграф 1 от приложение XIII към Правилника, при положение че тези две разпоредби съдържат преходни мерки, чиято единствена цел е да се запазят придобитите права и оправданите правни очаквания отпреди влизането в сила на реформата от 2004 г. или на реформата от 2014 г.

113 Във всеки случай, както вече беше посочено при разглеждането на първото основание, въпросът дали осигуряването към ПСИЕС е прекъснато или не, не е единственият критерий, въз основа на който може да се определи кои лица се ползват от преходните разпоредби, съдържащи се в приложение XIII към Правилника (вж. т. 63 и 64 по-горе).

114 Следователно оспореното от жалбоподателката еднакво третиране не нарушава принципа на равно третиране, тъй като се прилага към категории лица, които се намират в сходно положение.

115 При тези обстоятелства второто основание във втората му част трябва да се отхвърли.

116 Ето защо второто основание следва да се отхвърли, а оттам и жалбата в своята цялост.

По съдебните разноски

117 Съгласно член 134, параграф 1 от Процедурния правилник на Общия съд загубилата делото страна се осъжда да заплати съдебните разноски, ако е направено такова искане. Тъй като жалбоподателката е загубила делото, тя трябва да бъде осъдена да заплати съдебните разноски в съответствие с искането на Комисията.

118 Освен това съгласно член 138, параграф 1 от Процедурния правилник институциите, които са встъпили в делото, понасят направените от тях съдебни разноски. Следователно Парламентът и Съветът понасят направените от тях съдебни разноски.

По изложените съображения

ОБЩИЯТ СЪД (пети състав)

реши:

1) **Отхвърля жалбата.**

2) **CR понася направените от нея съдебни разноски, както и тези, направени от Европейската комисия.**

3) **Европейският парламент и Съветът на Европейския съюз понасят направените от тях съдебни разноски.**

Svenningsen Mac Eochaidh Laitenberger

Обявено в открито съдебно заседание в Люксембург на 2 юли 2025 година.

Подписи