A TÖRVÉNYSZÉK ÍTÉLETE (ötödik tanács)

2025. július 2.*

„Közszolgálat – Tisztviselők – Öregségi nyugdíj – A személyzeti szabályzat 2004. és 2014. évi reformja – A nyugdíjjogosultság-számítás bizonyos részletszabályaira vonatkozó átmeneti intézkedések – A személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikke – Tisztviselővé kinevezett szerződéses alkalmazottak – A nyugdíjjogosultság megszerzésének éves mértéke – Nyugdíjkorhatár – A jogszabály hatálya – Egyenlő bánásmód”

A T-131/24. sz. ügyben,

CR (képviseli: S. Orlandi ügyvéd)

felperes

az **Európai Bizottság** (képviselik: A. Baeckelmans, M. Brauhoff és G. Niddam, meghatalmazotti minőségben)

alperes ellen,

támogatják:

az **Európai Parlament** (képviselik: S. Bukšek Tomac és M. Mão Cheia Carreira, meghatalmazotti minőségben)

és

az **Európai Unió Tanácsa** (képviselik: M. Bauer, J. Rurarz és X. Chamodraka, meghatalmazotti minőségben)

beavatkozó felek,

A TÖRVÉNYSZÉK (ötödik tanács),

tagjai: J. Svenningsen elnök, C. Mac Eochaidh (előadó) és J. Laitenberger bírák,

hivatalvezető: L. Ramette tanácsos,

tekintettel az eljárás írásbeli szakaszára,

tekintettel a 2025. január 14-i tárgyalásra,

* Az eljárás nyelve: francia.

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az EUMSZ 270. cikken alapuló keresetében a felperes, CR az Európai Bizottság 2023. május 4-i, az öregségi nyugdíjra való jogosultsága megállapításáról szóló határozatának (a továbbiakban: megtámadott határozat) megsemmisítését kéri.

Jogi háttér

2 2004. május 1. előtt az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatának (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 77. cikke többek között előírta, hogy az a tisztviselő, aki legalább tíz év szolgálati időt szerzett, 60 éves korától öregségi nyugdíjra jogosult, a nyugdíjjogosultság megszerzésének éves mértéke minden szolgálati év után az azon utolsó besorolási fokozathoz tartozó utolsó alapilletmény (a továbbiakban: utolsó alapilletmény) 2%-a, amelybe a tisztviselő legalább egy évig tartozott, és hogy az öregségi nyugdíj maximális összege ez utóbbi alapilletmény 70%-a. Egyébiránt az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 39. cikke az ideiglenes alkalmazottak öregségi nyugdíjra való jogosultságát illetően a személyzeti szabályzat 77. cikkére hivatkozott.

3 2004. május 1-jétől a személyzeti szabályzatot és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételeket a 2004. március 22-i 723/2004/EK, Euratom tanácsi rendelet (HL 2004. L 124., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 1. fejezet, 2. kötet, 130. o.; a továbbiakban: 2004. évi reform) módosította.

4 A 2004. évi reform keretében az európai uniós jogalkotó többek között úgy módosította a személyzeti szabályzat 77. cikkét, hogy a nyugdíjkorhatárt 63 évre emelte, és a nyugdíjjogosultság megszerzésének éves mértékét minden szolgálati év után az utolsó alapilletmény 1,9%-ában állapította meg. Az utolsó alapilletmény 70%-ában meghatározott korlátot fenntartották. Ez a reform az ideiglenes alkalmazottakra, valamint az alkalmazottak egy új kategóriájára, nevezetesen a szerződéses alkalmazottakra is vonatkozott (az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 39. és 109. cikke).

5 2014. január 1-jétől a személyzeti szabályzatot és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételeket a 2013. október 22-i 1023/2013/EU, Euratom európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2013. L 287., 15. o.; a továbbiakban: 2014. évi reform) módosította.

6 A 2014. évi reform keretében az uniós jogalkotó ismét módosította a személyzeti szabályzat 77. cikkét, többek között azáltal, hogy 66 évre emelte a nyugdíjkorhatárt, és a nyugdíjjogosultság megszerzésének új éves mértékét 1,8%-ban határozta meg. Az utolsó alapilletmény 70%-ában meghatározott korlátot fenntartották. Ez a reform kiterjedt az ideiglenes alkalmazottakra és a szerződéses alkalmazottakra is (az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 39. és 109. cikke).

7 Az uniós jogalkotó szerint a 2004. és 2014. évi reformokkal bevezetett e módosításokat az tette szükségessé, hogy rövid és hosszú távon biztosítsák az uniós intézmények nyugdíjrendszere biztosításmatematikai egyensúlyát, mégpedig a demográfiai változások és az érintett lakosság

korösszetételének változása miatt, amelyek egyre nagyobb terhet róttak az említett rendszerre (a 723/2004 rendelet (28) és (29) preambulumbekezdése); az 1023/2013 rendelet (14) és (15) preambulumbekezdése).

8 Ezenkívül, noha a 2004. évi reform általános jelleggel a költségvetési fegyelem tiszteletben tartására irányult, a 2014. évi reform egy példa nélküli pénzügyi válságot követően különösen nehéz gazdasági és szociális helyzetbe illeszkedett, amely többek között a költségvetések rövid, közép- és hosszú távú konszolidációját igényelte az egyes közigazgatási szervek részéről (az 1023/2013 rendelet (11)–(13) preambulumbekezdése).

9 Egyébiránt a személyzeti szabályzat 77. cikkétől és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 39. és 109. cikkétől eltérve a személyzeti szabályzat XIII. melléklete és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete átmeneti intézkedéseket tartalmaz azon tisztviselők és egyéb alkalmazottak javára, akik a 2004. évi vagy a 2014. évi reform hatálybalépése előtt álltak szolgálatban.

10 Az uniós jogalkotó azért fogadta el ezeket az átmeneti rendelkezéseket, hogy lehetővé tegye az új szabályok és intézkedések fokozatos végrehajtását, az alkalmazásban álló személyi állomány szerzett jogainak és jogos elvárásainak sérelme nélkül (a 723/2004 rendelet (29) és (37) preambulumbekezdése); az 1023/2013 rendelet (14) és (29) preambulumbekezdése).

11 Először is a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. cikkének első bekezdése pontosítja, hogy az a tisztviselő, aki 2004. május 1. előtt lépett szolgálatba, a nyugdíjszerző szolgálati évek mindegyike tekintetében az utolsó alapilletményének 2%-át, nem pedig 1,8%-át szerzi meg. Noha a jelenlegi megfogalmazása a 2014. évi reform eredménye, e rendelkezés a 2004. évi reformból ered (a 723/2004 rendelet I. mellékletének 102. pontja).

12 A személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. cikkének második bekezdése előírja, hogy az a tisztviselő, aki 2004. május 1. és 2013. december 31. között lépett szolgálatba, nyugdíjszerző szolgálati évek mindegyike tekintetében az utolsó alapilletményének 1,9%-át, nem pedig 1,8%-át szerzi meg. E rendelkezés beillesztésére a 2014. évi reform során került sor (az 1023/2013 rendelet 1. cikke 73. pontjának f) alpontja).

13 A személyzeti szabályzat XIII. melléklete 22. cikke (1) bekezdésének második, harmadik és negyedik albekezdése szerint a 2014. január 1. előtt szolgálatba lépett tisztviselők nyugdíjkorhatára nem 66 év, hanem az említett tisztviselő 2014. május 1-jén betöltött életkorától függően a 60 és 65 év közötti sávba esik. E rendelkezések beillesztésére a 2014. évi reform során került sor (az 1023/2013 rendelet 1. cikke 73. pontjának g) alpontja).

14 Egyébiránt az uniós jogalkotó pontosította, hogy a személyzeti szabályzat XIII. melléklete analógia útján alkalmazandó a 2004. április 30-án alkalmazásban álló egyéb alkalmazottakra, és hogy ugyanezen melléklet 21. és 22. cikke, a (4) bekezdés kivételével, analógia útján alkalmazandó a 2013. december 31-én alkalmazásban álló egyéb alkalmazottakra (az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételekről szóló melléklet 1. cikke (1) bekezdésének első és második mondata).

15 Végül a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy azon ideiglenes alkalmazott, aki 2004. május 1-jén szerződéses jogviszonyban állt, és akit az említett napot követően és 2014. január 1. előtt tisztviselőnek neveztek ki, a nyugdíjba vonuláskor az ideiglenes alkalmazottként szerzett nyugdíjjogosultság – a személyzeti szabályzat 77. cikke

szerinti nyugdíjkorhatár változását figyelembe vevő – biztosításmatematikai kiigazítására jogosult. Noha a jelenlegi megfogalmazása a 2014. évi reform eredménye, e rendelkezés ugyancsak a 2004. évi reformból ered (a 723/2004 rendelet I. mellékletének 102. pontja).

16 Hasonlóképpen, a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének (2) bekezdése előírja, hogy azon ideiglenes alkalmazott, szerződéses alkalmazott vagy kisegítő szerződéses alkalmazott, aki 2014. január 1-jén szerződéses jogviszonyban állt, és akit az említett napot követően tisztviselőnek neveztek ki, a nyugdíjba vonuláskor az ideiglenes vagy szerződéses alkalmazottként szerzett nyugdíjjogosultság – a személyzeti szabályzat 77. cikke szerinti nyugdíjkorhatár változását figyelembe vevő – biztosításmatematikai kiigazítására jogosult, feltéve hogy 2014. május 1-jén legalább 35 éves. E rendelkezések beillesztésére a 2014. évi reform során került sor (az 1023/2013 rendelet 1. cikke 73. pontjának j) alpontja).

17 A fenti 15. és 16. pontban említett biztosításmatematikai kiigazításokat az adminisztratív vezetők testülete által 2016. február 25-én elfogadott és az ideiglenes vagy szerződéses alkalmazottként szerzett jogosultságok biztosításmatematikai kiigazítására vonatkozó,
268/15. sz. következtetésben megállapított együtthatóknak megfelelően kell kiszámítani (a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikke).

A jogvita előzményei

18 A felperes 2012. június 16-án lépett a Bizottság szolgálatába szerződéses alkalmazottként.

19 2015. augusztus 16-án a felperest tisztviselővé nevezték ki.

20 2023. május 4-én a Bizottság Személyi Juttatásokat Kezelő és Kifizető Hivatala (PMO) elfogadta a megtámadott határozatot. A PMO jelezte a felperesnek, hogy 2023. július 1-jétől, 66 éves korától öregségi nyugdíjra jogosult. A PMO azt is közölte vele, hogy a szerződéses alkalmazotti tevékenységi időszaka (2012. június 16. és 2015. augusztus 15. között) tekintetében a nyugdíjjogosultsága megszerzésének éves mértéke 1,9% volt, a tisztviselőként folytatott tevékenységi időszaka (2015. augusztus 16. és 2023. június 30. között) tekintetében ez az éves mérték 1,8% volt.

21 2023. május 11-én a felperes a 2022. december 15-i Picard kontra Bizottság ítélet (C-366/21 P, EU:C:2022:984) alapján, valamint tekintettel arra, hogy az uniós intézmények nyugdíjrendszerének megszakítás nélkül tagja és befizetője volt, azt kérte a PMO-tól, hogy vizsgálja felül a megtámadott határozatot oly módon, hogy a nyugdíjkorhatárát 63 évben állapítsák meg, és a teljes pályafutása tekintetében 1,9%-os éves szerzési arányt alkalmazzanak rá. Egyébiránt, mivel 66 éves koráig hivatalban maradt, és úgy vélte, hogy nyugdíjkorhatárát 63 évben kellett volna megállapítani, a felperes kérte utolsó alapilletményének 2,5%-os emelését minden egyes, 63 éves kora után ledolgozott év után.

22 2023. május 15-én a PMO jelezte a felperesnek, hogy a megtámadott határozattal való egyet nem értése esetén panaszt nyújthat be.

23 2023. július 1-jén a felperes nyugdíjba vonult.

24 A felperes 2023. július 25-én panaszt nyújtott be a megtámadott határozattal szemben.

25 2023. november 30-i határozatában a kinevezésre jogosult hatóság elutasította e panaszt.

A felek kérelmei

26 A felperes azt kéri, hogy a Törvényszék:

– semmisítse meg a megtámadott határozatot;

– a Bizottságot kötelezze a költségek viselésére.

27 A Bizottság azt kéri, hogy a Törvényszék:

– utasítsa el a keresetet;

– a felperest kötelezze a saját költségeinek, valamint a Bizottság részéről felmerült költségeknek a viselésére.

28 Az Európai Parlament azt kéri, hogy a Törvényszék:

– utasítsa el a keresetet;

– a felperest kötelezze a költségek viselésére.

29 Az Európai Unió Tanácsa azt kéri, hogy a Törvényszék utasítsa el a keresetet.

A jogkérdésről

30 A felperes keresete alátámasztása érdekében két jogalapra hivatkozik.

A jogszabály hatályának megsértésére vonatkozó jogalap

31 A felperes azt állítja, hogy a PMO tévesen alkalmazta a jogot, amikor úgy tekintette, hogy a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikke alkalmazandó rá. A 2022. december 15-i Picard kontra Bizottság ítéletet (C-366/21 P, EU:C:2022:984) és a 2018. december 14-i Torné kontra Bizottság ítéletet (T-128/17, EU:T:2018:969) követően a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21. és 22. cikkét, nem pedig ugyanezen melléklet 28. cikkét kell alkalmazni a felpereséhez hasonló helyzetre. A személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21., 22. és 28. cikkének és e két ítéletnek az együttes értelmezése ugyanis arra mutat, hogy az említett 28. cikk hatálya kizárólag azokra a 2004. május 1-jét vagy 2014. január 1-jét követően tisztviselővé kinevezett ideiglenes vagy szerződéses alkalmazottakra korlátozódik, akik megszakították az EUINYR-ben fennálló tagságukat. Mivel a felperes soha nem szakította meg az EUINYR tagságát, nem tartozhat a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének hatálya alá. A felperes helyzetére kizárólag a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21–22. cikkét kell alkalmazni.

32 A Parlament és a Tanács által támogatott Bizottság vitatja ezt az érvelést.

33 A jelen ügyben a Törvényszék megállapítja, hogy a nyugdíjjogosultság megszerzésének a PMO által a felperes szerződéses alkalmazotti tevékenysége időszakára megállapított éves mértéke, azaz 1,9%, nem a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének alkalmazásából, hanem a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. cikke második bekezdésének és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikke (1) bekezdése második mondatának együttes alkalmazásából következik.

34 Ezzel szemben a felperes nyugdíjkorhatára, azaz 66 év és a tisztviselőként eltöltött szolgálati idejének megfelelő nyugdíjjogosultság megszerzésének éves mértéke, azaz 1,8% tekintetében a PMO a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikke (2) bekezdésének rendelkezéseit alkalmazta, amely rendelkezés a személyzeti szabályzat 77. cikkére utal. Egyébiránt a felperes a szerződéses alkalmazottként megszerzett nyugdíjjogosultságának biztosításmatematikai kiigazításában részesült. A 268/15. sz. következtetésnek megfelelően ugyanis (lásd a fenti 17. pontot) a PMO 1,152–es együtthatót alkalmazott az említett nyugdíjjogosultságra. Ezen együttható alkalmazása a nyugdíjjogosultság meghatározásához figyelembe vett mérték 0,914 százalékponttal történő növekedéséhez vezetett. Ez az emelés tehát a felperes által szerződéses alkalmazottként ténylegesen teljesített munkaidő hat hónappal történő meghosszabbításának felel meg.

35 A felperes a megtámadott határozatnak csak a fenti 34. pontban összefoglalt részeit kifogásolja. A felperes álláspontja szerint ugyanis a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. cikkének és 22. cikke (1) bekezdésének kell szabályoznia az Uniónál töltött teljes pályafutását, beleértve a tisztviselőként eltöltött szolgálati idejét is, és 63 éves korától jogosult volt nyugdíjba vonulni. Így a PMO tévesen alkalmazta a felperes helyzetére a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikkét, és ezenkívül – a személyzeti szabályzat 77. cikkétől eltérve – elmulasztotta alkalmazni rá ugyanezen melléklet 22. cikke (1) bekezdésének rendelkezéseit.

36 E tekintetben a Törvényszék megállapítja, hogy a felperes megfelel a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének (2) bekezdésében meghatározott feltételeknek. A felperes ugyanis 2012. június 16. és 2015. augusztus 15. között szerződéses alkalmazott volt, 2015. augusztus 16-án nevezték ki tisztviselővé, 2014. május 1-jén pedig több mint 35 éves volt.

37 Noha teljesíti ezeket a feltételeket, a felperes azt állítja, hogy a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikke rá nem alkalmazható, mivel soha nem szűnt meg az EUINYR tagsága. A felperes szerint ugyanis a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikke csak azokra az ideiglenes vagy szerződéses alkalmazottakra alkalmazandó, akik megfelelnek az e cikkben rögzített feltételeknek, és akik ezenkívül az EUINYR-ben való tagságukat a tisztviselővé való kinevezésüket megelőzően megszakították.

38 Ezt az álláspontot el kell utasítani, mivel ez utóbbi feltétel, vagyis az EUINYR-beli tagság megszakítása nem következik a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének egyértelmű szövegéből. A felperes álláspontjának elfogadása így a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikke hatályának olyan feltétel hozzáadásával történő korlátozását vonná maga után, amelyet az uniós jogalkotó nem írt elő.

39 Márpedig az állandó ítélkezési gyakorlat szerint, amennyiben az uniós jog valamely rendelkezésének értelme magából a rendelkezés szövegéből egyértelműen kitűnik, az uniós bíróság nem térhet el ettől a megfogalmazástól (lásd: 2023. október 19-i Sad Trasporto Locale

ítélet, C-186/22, EU:C:2023:795, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2024. július 29-i HDI Global és MS Amlin Insurance ítélet, C-771/22 és C-45/23, EU:C:2024:644, 56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

40 Így annak megállapítása, hogy a személyzeti szabályzat valamely rendelkezésének alkalmazása az e rendelkezésben meghatározottól eltérő feltételtől függ, e rendelkezés *contra legem* értelmezésének minősül, így az ilyen értelmezés nem fogadható el (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2020. december 17-i De Masi és Varoufakis kontra EKB ítélet, C-342/19 P, EU:C:2020:1035, 36. pont; 2023. november 8-i OA kontra Parlament ítélet, T-39/22, nem tették közzé, EU:T:2023:709, 69. pont).

41 Ez a következtetés annál is inkább érvényes, mivel az uniós bíróság az EUSZ 13. cikk (2) bekezdésében foglalt intézményi egyensúly és hatáskörmegosztás elvére tekintettel nem rendelkezik (lásd ebben az értelemben: 2017. október 25-i Bizottság kontra Tanács [CMR-15] ítélet, C-687/15, EU:C:2017:803, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat) hatáskörrel a személyzeti szabályzat rendelkezéseitől való eltérésre.

42 Végül a fenti 39–41. pontban hivatkozott megfontolásokon túl, a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének olyan feltétellel való kiegészítése, amelyet az uniós jogalkotó nem írt elő, ellentétes lenne azzal az állandó ítélkezési gyakorlattal is, amely szerint az átmeneti rendelkezéseket eltérést engedő jellegükre és költségvetési hatásaikra tekintettel szigorúan kell értelmezni (lásd ebben az értelemben: 2018. december 14-i Torné kontra Bizottság ítélet, T-128/17, EU:T:2018:969, 80. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

43 Következésképpen a PMO nem alkalmazta tévesen a jogot, amikor úgy ítélte meg, hogy a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének (2) bekezdése alkalmazandó a felperes helyzetére.

44 E következtetést nem kérdőjelezi meg a felperes által hivatkozott 2022. december 15-i Picard kontra Bizottság ítélet (C-366/21 P, EU:C:2022:984) és a 2018. december 14-i Torné kontra Bizottság ítélet (T-128/17, EU:T:2018:969).

45 A 2022. december 15-i Picard kontra Bizottság ítéletben (C-366/21 P, EU:C:2022:984) és a 2018. december 14-i Torné kontra Bizottság ítéletben (T-128/17, EU:T:2018:969) a Bíróság és a Törvényszék nem határozott a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének hatályáról. Ezen ítéletek egyetlen indoka sem utal arra, hogy a Bíróság vagy a Törvényszék meg kívánta volna kérdőjelezni az uniós jogalkotó döntéseit, és módosítani kívánta volna a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének hatályát azáltal, hogy ez utóbbit kizárólag azon ideiglenes vagy szerződéses alkalmazottak számára tartotta fenn, akik 2004. május 1-jén vagy 2014. január 1-jén szerződéses jogviszonyban álltak, és akiknek az EUINYR-ben való tagsága a tisztviselővé való kinevezésüket megelőzően megszakadt.

46 A 2022. december 15-i Picard kontra Bizottság ítéletben (C-366/21 P, EU:C:2022:984) és a 2018. december 14-i Torné kontra Bizottság ítéletben (T-128/17, EU:T:2018:969) ugyanis a Bíróság és a Törvényszék a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. cikkének és 22. cikke (1) bekezdésének az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikkének (1) bekezdésével együttes értelmezésére és az említett cikkek hatálya alá tartozó helyzetekre való alkalmazására szorítkozott.

47 E tekintetben a Törvényszék emlékeztet arra, hogy e melléklet rendelkezései külön-külön és a személyzeti szabályzat XIII. melléklete címének megfelelően kizárólag a tisztviselőkre alkalmazandók (lásd ebben az értelemben: 2022. december 15-i Picard kontra Bizottság ítélet, C-366/21 P, EU:C:2022:984, 65. pont).

48 Pontosítani kell, hogy a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. és 22. cikke – a (4) bekezdés kivételével – kizárólag az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikkének (1) bekezdése alapján alkalmazandó analógia útján az egyéb alkalmazottakra (lásd ebben az értelemben: 2022. december 15-i Picard kontra Bizottság ítélet, C-366/21 P, EU:C:2022:984, 66. és 80. pont).

49 Így mindenekelőtt a tisztviselőket illetően a személyzeti szabályzat 77. cikkének a 2004. évi reformból eredő változata előírja, hogy a nyugdíjjogosultság megszerzésének éves mértéke főszabály szerint 1,9%, a nyugdíjkorhatár pedig 63 év. Ugyanezen cikknek a 2014. évi reformból eredő változata előírja, hogy főszabály szerint a nyugdíjjogosultság megszerzésének éves mértéke 1,8%, a nyugdíjkorhatár pedig 66 év.

50 A személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. cikkének és 22. cikke (1) bekezdésének mind a 2004. évi reformból, mind a 2014. évi reformból eredő változata kifejezetten eltér ettől a főszabály szerinti rendszertől. Ugyanakkor magának e két cikknek a szövege szerint az eltérést engedő e rendszer kedvezménye kizárólag azokra a „tisztviselőkre” korlátozódik, akik a 2004. évi reform tekintetében 2004. május 1. előtt, illetve a 2014. évi reform tekintetében 2014. január 1. előtt léptek szolgálatba.

51 A Törvényszék azt is megállapítja, hogy a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21. cikke és 22. cikkének (1) bekezdése kizárólag a tisztviselők „szolgálatba lépésének” időpontjára, vagyis a hivatalba lépés időpontjára utal, nem pedig a „kinevezés” időpontjára, mint ugyanezen melléklet 28. cikke esetében (lásd az alábbi 52. és 53. pontot).

52 Egyébiránt a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikke különleges rendszert hoz létre azon „alkalmazottak” számára, akik 2004. május 1-jén vagy 2014. január 1-jén „szerződéses jogviszonyban” álltak, és akiket ezt követően „neveztek ki” tisztviselőnek.

53 A személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikke tehát két különálló és kumulatív feltételt ír elő. Az első feltétel az alkalmazottként történő szolgálatba lépés, amelynek legkésőbb 2004. május 1-jén vagy 2014. január 1-jén kellett megtörténnie, mivel ezen időpontok egyikében ezen alkalmazottnak szerződéses jogviszonyban kellett állnia. A második feltétel az említett alkalmazott tisztviselővé történő kinevezése, amelyre szükségszerűen a szolgálatba lépése után kerül sor, mivel a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének szövege szerint e kinevezésre 2004. május 1-jét „követően” vagy 2014. január 1-jét „követően” kerül sor.

54 Így a személyzeti szabályzat 77. cikkének, valamint XIII. melléklete 21. cikkének, 22. cikke (1) bekezdésének és 28. cikkének szó szerinti és rendszertani értelmezéséből kitűnik, hogy az uniós jogalkotó az említett 21. cikkben és az említett 22. cikk (1) bekezdésében előírt kedvezményt különállóan, kizárólag azon „tisztviselők” számára kívánta fenntartani, akik e minőségükben 2004. május 1. „előtt” vagy 2014. január 1. „előtt” „léptek szolgálatba”.

55 Ezzel szemben azok a tisztviselők, akiket 2004. május 1-jét „követően” vagy 2014. január 1-jét „követően” „neveztek ki”, a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének hatálya alá tartoznak, ha korábban ideiglenes vagy szerződéses alkalmazottként léptek szolgálatba, és 2004. május 1-jén vagy 2014. január 1-jén szerződéses jogviszonyban álltak.

56 Továbbá, ami az alkalmazottakat illeti, az uniós jogalkotó az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikkének (1) bekezdése révén lehetővé tette, hogy a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. cikkét és 22. cikkének (1) bekezdését analógia útján alkalmazzák a 2004. április 30-án vagy 2013. december 31-én „alkalmazásban álló” alkalmazottakra.

57 Mindazonáltal a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. cikkének és 22. cikke (1) bekezdésének analógia útján történő alkalmazása az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikke (1) bekezdésének szövege szerint csak az alkalmazottakra vonatkozik, a tisztviselőkre nem (lásd ebben az értelemben: 2022. december 15-i Picard kontra Bizottság ítélet, C-366/21 P, EU:C:2022:984, 66. és 80. pont).

58 Ez a megoldás egyébként összhangban van az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek és mellékletének lényegével, amelyek kifejezetten és kizárólag az alkalmazottakra vonatkoznak. Egy tisztviselő tehát nem hivatkozhat az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételekben és annak mellékletében foglalt előnyökre.

59 Ahogyan az a fenti 52. pontban már szerepelt, az uniós jogalkotó mindazonáltal különleges rendszert, nevezetesen a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikkét vezette be azon ideiglenes vagy szerződéses alkalmazottakra, akik 2004. május 1-jén vagy 2014. január 1-jén szerződéses jogviszonyban álltak, és akiket ezt követően tisztviselőkké neveztek ki.

60 Ebből következik, hogy a felperes helyzete a szerződéses alkalmazotti tevékenység időszakát illetően eredetileg a személyzeti szabályzat 77. cikkének és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 109. cikkének együttes alkalmazása alá tartozott, ahogyan azok a 2004. évi reformból következnek. Ezzel szemben 2014. január 1. és 2015. augusztus 15. közötti helyzete a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. cikke második bekezdésének és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikke (1) bekezdése második mondatának együttes alkalmazása alá tartozott. E rendelkezések értelmében a felperes nyugdíjjogosultsága megszerzésének éves aránya a szerződéses alkalmazottként folytatott tevékenység időszakára vonatkozóan 1,9% volt.

61 A felperes helyzete a tisztviselőként töltött szolgálati idejét illetően a kinevezésének időpontja, 2015. augusztus 16. óta a személyzeti szabályzat 77. cikkének és XIII. melléklete 28. cikke (2) bekezdésének együttes alkalmazása alá tartozik, ahogyan azok a 2014. évi reformból következnek. E rendelkezések értelmében a nyugdíjjogosultság megszerzésének éves aránya az említett időszakra 1,8%, a nyugdíjkorhatár pedig 66 év. Ezenkívül a nyugdíjkorhatár emelését pénzügyileg ellensúlyozza a szerződéses alkalmazottként megszerzett nyugdíjjogosultság biztosításmatematikai kiigazítása (lásd a fenti 34. pontot).

62 E következtetések nem ellentétesek a 2022. december 15-i Picard kontra Bizottság ítélet (C-366/21 P, EU:C:2022:984) 76. és 80. pontjából levont következtetésekkel. Először is a felperes helyzete különbözik M. Picard helyzetétől. Ez utóbbi új szerződést kötött alkalmazottként, míg a felperest tisztviselővé nevezték ki. Ezenkívül, ellentétben azzal, amit M. Picard vitatott, és függetlenül attól a kérdéstől, hogy a felperes feladatai lényegesen megváltoztak-e a kinevezése

miatt, a jelen ügyben megtámadott határozat miatt a felperes nem „veszíti el” a személyzeti szabályzat XIII. mellékletében szereplő átmeneti rendelkezések kedvezményét. Ugyanis, ahogyan az a fenti 61. pontban szerepel, a felperes tisztviselőként eltöltött szolgálati ideje a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének hatálya alá tartozik.

63 Továbbá a felperes állításával ellentétben a Bíróság nem állította, hogy az EUINYR-ben fennálló folyamatos tagság az egyetlen olyan szempont, amely lehetővé teszi annak meghatározását, hogy kik a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21. és 22. cikkében szereplő átmeneti rendelkezések kedvezményezettjei. A 2022. december 15-i Picard kontra Bizottság ítélet (C-366/21 P, EU:C:2022:984) 76. pontjában szereplő „többek között” szókapcsolat használatával ugyanis a Bíróság jelezte, hogy több közül csak az egyik kritériumról van szó. Szükségszerűen ugyanezt a megoldást kell alkalmazni a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikkére is, amelyről azonban a Bíróság nem határozott (lásd a fenti 45. pontot), mivel e cikk ugyanezen melléklet 21. és 22. cikke mellett az átmeneti rendelkezések között szerepel.

64 Márpedig, ahogyan az a fenti 54. és 55. pontból kitűnik, valamely alkalmazott 2004. május 1-jét követően vagy 2014. január 1-jét követő, tisztviselővé való kinevezése és az ezen időpontok egyikében szerződéses jogviszony fennállása képezi a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikke alkalmazásának feltételeit.

65 A teljesség kedvéért a Törvényszék megjegyzi, hogy a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikke akkor is alkalmazható, ha az alkalmazottnak az EUINYR-ben fennálló tagsága a 2004. évi vagy a 2014. évi reformot megelőzően szakadt meg, feltéve hogy 2004. május 1-jén vagy 2014. január 1-jén szerződéses jogviszonyban állt, és ezt követően tisztviselővé nevezték ki. Másként fogalmazva, annak meghatározása érdekében, hogy a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikke alkalmazandó-e, kizárólag annak van jelentősége, hogy az e cikkben meghatározott és a fenti 53. pontban hivatkozott feltételek teljesülnek-e.

66 A Törvényszék végül emlékeztet arra, hogy a fenti 60. és 61. pontban szereplő következtetések az uniós jogalkotó döntéseit tükrözik, és hogy a Szerződések megalkotói által ráruházott feladatok keretében – a felperes kérésével ellentétben – nem az uniós bíróság feladata, hogy eltérjen a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikkétől olyan feltétel hozzáadásával, amely jelenleg nem létezik (lásd a fenti 37. és 43. pontot).

67 Következésképpen az első jogalapot el kell utasítani.

Az egyenlő bánásmód elvének megsértésére vonatkozó, második jogalapról

68 A másodlagosan előterjesztett második jogalappal a felperes jogellenességi kifogást hoz fel a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikkével szemben azzal az indokkal, hogy az sérti az egyenlő bánásmód elvét.

69 E tekintetben az egyenlő bánásmód elve megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérő módon, és hogy a különböző helyzeteket ne kezeljék egyenlő módon, hacsak ez a bánásmód objektív módon nem igazolható (lásd: 2024. április 18-i Dumitrescu és társai kontra Bizottság és Bíróság ítélet, C-567/22 P–C-570/22 P, EU:C:2024:336, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

70 Ahhoz, hogy meg lehessen határozni, hogy sor került-e ezen elv megsértésére, figyelembe kell venni többek között azon rendelkezés tárgyát és célját, amelyről azt állítják, hogy sérti ezt az elvet (lásd: 2024. április 18-i Dumitrescu és társai kontra Bizottság és Bíróság ítélet, C-567/22 P–C-570/22 P, EU:C:2024:336, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

71 Egyébiránt olyan tárgykörben, amelyre a diszkrecionális jogkör gyakorlása vonatkozik – mint a személyzeti szabályzat régi rendszeréből az új rendszerbe való méltányos átmenet biztosítását célzó átmeneti szabályok elfogadása –, az egyenlő bánásmód elve csak akkor sérül, ha az uniós jogalkotó önkényesen vagy nyilvánvalóan nem megfelelően jár el az érintett szabályozás által elérni kívánt célkitűzéshez viszonyítva (2018. december 14-i GQ és társai kontra Bizottság ítélet, T-525/16, EU:T:2018:964, 104. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; lásd még ebben az értelemben: 2024. április 18-i Dumitrescu és társai kontra Bizottság és Bíróság ítélet, C-567/22 P–C-570/22 P, EU:C:2024:336, 69. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

72 Az ítélkezési gyakorlat szerint a Törvényszéknek tehát annak vizsgálatára kell szorítkoznia, hogy az eltérő bánásmód nem tűnik-e önkényesnek vagy nyilvánvalóan nem megfelelőnek az elérni kívánt közérdekű célra tekintettel (lásd ebben az értelemben: 2021. március 25-i Álvarez y Bejarano és társai kontra Bizottság ítélet, C-517/19 P és C-518/19 P, EU:C:2021:240, 53. és 54. pont).

73 Ezzel szemben e korlátozott bírósági felülvizsgálatra tekintettel a Törvényszéknek nem feladata annak vizsgálata, hogy nem tűnik-e észszerűtlennek az uniós jogalkotó számára annak megállapítása, hogy a bevezetett eltérő bánásmód megfelelő és szükséges lehet az elérni kívánt közérdekű cél megvalósításához (lásd ebben az értelemben: 2022. július 14-i Bizottság kontra VW és társai ítélet, C-116/21 P–C-118/21 P, C-138/21 P és C-139/21 P, EU:C:2022:557, 129. pont; 2022. december 22-i Bizottság kontra KM és Tanács kontra Bizottság végzés, C-341/21 P és C-357/21 P, EU:C:2022:1042, 64. pont).

74 A Törvényszék ezen ítélkezési gyakorlat fényében vizsgálja meg a második jogalap két részét.

A második jogalap első részéről

75 A felperes azt állítja, hogy a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikke sérti az egyenlő bánásmód elvét, mivel a hasonló helyzetben lévő személyek csoportjait eltérően kezeli. A felperes ugyanis pusztán a tisztviselővé való kinevezése miatt, és annak ellenére, hogy az EUINYR-ben való tagsága soha nem szűnt meg, kedvezőtlenebb bánásmódban részesült, mintha ideiglenes alkalmazottá vált volna, nem pedig tisztviselővé, vagy szerződéses alkalmazott maradt volna. Ezenkívül a felperes jelzi, hogy a Parlament több mint öt éven keresztül a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. cikkének, 22. cikke (1) bekezdésének és 28. cikkének ugyanazt az értelmezését fogadta el, mint ő.

76 A Parlament és a Tanács által támogatott Bizottság vitatja ezt az érvelést.

77 E tekintetben a helyzetek összehasonlíthatóságát illetően a Bíróság már megállapította, hogy a személyzeti szabályzat és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek létrehozták a tisztviselők és egyéb alkalmazottak közös nyugdíjrendszerét, nevezetesen az EUINYR-t. A személyzeti szabályzat V. címének 3. fejezetében előírt feltételekre vonatkozóan az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 39. cikkének (1) bekezdésében, valamint

109. cikkének (1) bekezdésében foglalt hivatkozásra tekintettel ugyanis az ideiglenes alkalmazottak és a szerződéses alkalmazottak a személyzeti szabályzat 83. cikkének (2) bekezdésében meghatározott feltételek mellett szintén hozzájárulnak e nyugdíjrendszer finanszírozásához (lásd ebben az értelemben: 2022. december 15-i Picard kontra Bizottság ítélet, C-366/21 P, EU:C:2022:984, 77. és 78. pont).

78 Ugyanakkor a Bíróság azt is megállapította, hogy különbségek vannak a tisztviselők és az egyéb alkalmazottak között (lásd ebben az értelemben: 2022. december 15-i Picard kontra Bizottság ítélet, C-366/21 P, EU:C:2022:984, 69. pont).

79 E tekintetben a Törvényszék emlékeztet arra, hogy a tisztviselők főszabály szerint biztosak lehetnek abban, hogy a nyugdíjkorhatár eléréséig az Unió szolgálatában állhatnak. Szolgálati jogviszonyuk a nyugdíjkorhatár elérése előtt csak kivételes körülmények között szűnik meg, mint például a személyes okokkal indokolt szabadságnak a szakmai pályafutás végén való igénybevétele esetén, a szolgálat érdekében történő szabadságolás, lemondás, kötelező lemondás, hivatalból történő felmentés, a szolgálat érdekében történő nyugdíjazás, alkalmatlanság miatti elbocsátás, a beosztásból való eltávolítás, elhalálozás vagy tartós rokkantság miatt hivatalból történő nyugdíjazás esetén (a személyzeti szabályzat 40., 42c., 47–51. és 53. cikke, valamint a személyzeti szabályzat IX. melléklete 9. cikke (1) bekezdésének h) pontja).

80 Ezzel szemben, főszabály szerint, és ahogyan azt maga a felperes is elismeri, az alkalmazottak állása nem ilyen stabil. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis az intézmény és a határozott időre felvett alkalmazott közötti munkaviszony időtartamát a felek között létrejött szerződésben megállapított feltételek szabályozzák. Ezenkívül az adminisztráció széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik a szerződés meghosszabbítását illetően (lásd ebben az értelemben: 2022. december 14-i SU kontra EIOPA ítélet, T-296/21, EU:T:2022:808, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Így kizárólag a határozatlan időre szóló szerződés megkötése hoz létre stabilabb és időbeli korlátozás nélküli kapcsolatot az intézmény és az érintett alkalmazott között (lásd ebben az értelemben: 2022. november 9-i QM kontra Europol ítélet, T-164/21, EU:T:2022:695, 83. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

81 Következésképpen, figyelembe véve az Unióban általában hosszabb szolgálati időt, de a fizetési fokozatban való automatikus előrelépésük és a besorolási fokozatban való előléptetésük miatt is, a tisztviselők pályafutásuk végén rendszerint magasabb besorolási fokozatot és fizetési fokozatot érnek el, mint az alkalmazottak. A tisztviselők által élvezett e magasabb besorolás magasabb díjazással jár, mint amelyben az alkalmazottak többsége részesül, mivel ez a díjazás közvetlenül kapcsolódik a besorolási fokozathoz és a fizetési fokozathoz.

82 Ez utóbbi meghatározó a jelen ügyben, mivel a tisztviselő vagy alkalmazott öregségi nyugdíja összegének kiszámítása során csak az utolsó alapilletményét veszik figyelembe (lásd a fenti 4–16. pontot).

83 Ezenkívül az öregségi nyugdíj összege nem kizárólag az utolsó alapilletménytől függ. Ez az összeg a tisztviselő vagy alkalmazott szolgálati idejétől is függ, mivel ez utóbbi minden szolgálati év után megszerzi utolsó alapilletményének 1,8%-át, 1,9%-át vagy 2%-át (lásd a fenti 4–16. pontot). Mivel a tisztviselők szolgálati ideje általában hosszabb, mint az alkalmazottaké, automatikusan több nyugdíjra jogosító szolgálati időt szereznek, mint az alkalmazottak.

84 Ezen objektív különbségekre tekintettel, és amint azt a Bizottság, a Parlament és a Tanács állítja, a 2004. és 2014. évi reformoknak az uniós költségvetésre gyakorolt általános hatása szükségszerűen jelentősebb a tisztviselők nyugdíja tekintetében, mint az egyéb alkalmazottak nyugdíja tekintetében.

85 E körülmények között, tekintettel az EUINYR biztosításmatematikai egyensúlyának megőrzésére irányuló célra – anélkül, hogy sérülnének az alkalmazásban álló személyi állomány szerzett jogai és jogos elvárásai (Pikamäe főtanácsnok Picard kontra Bizottság ügyre vonatkozó indítványa, C-366/21 P, EU:C:2022:582, 44. és 51. pont) –, amely kiegészíti a nehéz társadalmi-gazdasági környezetben fennálló költségvetési fegyelem és a költségvetések konszolidációjának általánosabb célkitűzéseit (lásd a fenti 7. és 8. pontot), és a rendelkezésére álló széles mérlegelési jogkörre tekintettel az uniós jogalkotó tekinthette úgy, hogy a 2004. május 1-jét vagy 2014. január 1-jét követően kinevezett tisztviselők eltérő bánásmódban részesülnek, mint amelyben akkor részesülhettek volna, ha legalább tíz évig megőrzik ideiglenes alkalmazotti vagy szerződéses alkalmazotti jogállásukat.

86 E tekintetben a Törvényszék emlékeztet arra, hogy a tisztviselők és alkalmazottak az EUINYR finanszírozásához a költségeknek csupán egyharmadával járulnak hozzá, míg a tagállamok által közösen garantált nyugdíjak kifizetése az Unió költségvetését terheli (a személyzeti szabályzat 83. cikkének (1) és (2) bekezdése). Az EUINYR ilyen finanszírozási struktúrájával szemben, amely elsősorban a tagállamok által az Uniónak juttatott forrásokon alapul, a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikke által létrehozott különleges rendszer kedvezményében részesülő tisztviselők érdekeinek figyelembevétele nem végezhető el annak teljes figyelmen kívül hagyásával, hogy az említett államoknak drákói intézkedéseket kellett elfogadniuk a súlyos gazdasági és pénzügyi válság tartós hatásainak kezelése érdekében (a 1023/2013 rendelet (13) preambulumbekezdése). Egyébiránt az EUINYR biztosításmatematikai egyensúlyának hosszú távon figyelembe kell vennie a gazdasági fejleményeket és a pénzügyi változókat (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2017. december 13-i Arango Jaramillo és társai kontra EBB ítélet, T-482/16 RENV, EU:T:2017:901, 126. pont [nem tették közzé], valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Következésképpen egy olyan társadalomban, amelyet szolidaritás jellemez, amint azt az EUSZ 2. cikk hangsúlyozza (2025. február 25-i Sąd Rejonowy w Białymstoku és Adoreikė ítélet, C-146/23 és C-374/23, EU:C:2025:109, 71. pont), valamint egy súlyos gazdasági és pénzügyi válsággal jellemzett helyzetben az uniós jogalkotó más intézkedések mellett bevezethette az említett különleges rendszert annak érdekében, hogy kifejezze az európai közszolgálat e szolidaritását azon erőfeszítésekkel szemben, amelyeket a tagállamoknak a saját szintjükön kellett megtenniük.

87 Egyébiránt meg kell állapítani, hogy az ideiglenes és szerződéses alkalmazottak EUINYR-hez való hozzájárulása főszabály szerint alacsonyabb, mint a tisztviselőké, akiknek alapilletménye a szakmai előmenetelük során elért besorolási fokozatba és magasabb fizetési fokozatba lépés függvényében emelkedhet. E tekintetben igaz, hogy az EUINYR-t a szolidaritás elve alapján szervezik, és nem úgy alakították ki, hogy a tisztviselő vagy alkalmazott által kapott nyugdíj az említett rendszerhez való hozzájárulásának pontos ellentételezését képezze (lásd: 2023. november 8-i OA kontra Parlament ítélet, T-39/22, nem tették közzé, EU:T:2023:709, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Ugyanakkor az uniós jogalkotó széles mérlegelési jogköre keretében és az EUINYR-re irányadó szolidaritás elvére figyelemmel tekinthette úgy, hogy az az alkalmazott, akit 2004. május 1-jét vagy 2014. január 1-jét követően neveztek ki tisztviselővé, nem részesülhet az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzésének azon éves mértékében, amely az ideiglenes vagy szerződéses alkalmazottként szerzett szolgálati ideje alatt alkalmazandó volt rá, mivel ez azzal járt

volna, hogy aránytalanul részesül e magasabb mértékből a nyugdíja összegének kiszámítása céljából, amelyre a tisztviselőként való nyugdíjba vonulása előtti utolsó besorolási fokozat alapján kerül sor.

88 A fenti megfontolások alapján a felperes által vitatott eltérő bánásmód nem tűnik nyilvánvalóan nem megfelelőnek az uniós jogalkotó által követett célokra tekintettel. Az uniós jogalkotó e döntése egyébként megfelel a költségvetési fegyelem, valamint a hatékony és eredményes pénzgazdálkodás elveinek (EUMSZ 310. és EUMSZ 317. cikk), továbbá az EUINYR biztosításmatematikai egyensúlya megőrzésének elvének (a személyzeti szabályzat 83a. cikke és XII. melléklete).

89 Ezen eltérő bánásmód nem is önkényes.

90 E tekintetben a Bíróság már kimondta, hogy a személyzeti szabályzat valamely rendelkezése akkor vezet be önkényes megkülönböztetést a tisztviselők és/vagy alkalmazottak között, ha olyan hátrányosan megkülönböztető szemponton alapul, amely nem függ össze az elérni kívánt céllal. Ilyen helyzetben a tisztán költségvetési, adminisztratív vagy személyzeti politikai megfontolások önmagukban nem igazolhatják objektíven a hasonló helyzetben található tisztviselők közötti eltérő bánásmódot (lásd ebben az értelemben: 2024. április 18-i Dumitrescu és társai kontra Bizottság és Bíróság ítélet, C-567/22 P–C-570/22 P, EU:C:2024:336, 79–81., 93. és 94. pont).

91 A jelen ügyben a személyzeti szabályzat VII. melléklete 8. cikke (2) bekezdésének második albekezdésével ellentétben, amelynek jogellenességét a Bíróság a 2024. április 18-i Dumitrescu és társai kontra Bizottság és Bíróság ítéletben (C-567/22 P–C-570/22 P, EU:C:2024:336) megállapította, a felperes által vitatott eltérő bánásmód nem a többek között az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke által tiltott, hátrányosan megkülönböztető kritériumon alapul, hanem a fenti 78–84. pontban említett objektív okokon.

92 Márpedig az állandó ítélkezési gyakorlat szerint, noha az egyenlő bánásmód elve megköveteli, hogy az azonos vagy összehasonlítható helyzetben lévő tisztviselőkre és/vagy alkalmazottakra ugyanazok a szabályok vonatkozzanak, nem tiltja meg az uniós jogalkotónak, hogy figyelembe vegye az érintettek körülményei vagy helyzete közötti objektív különbségeket (lásd: 1980. október 16-i Hochstrass kontra Bíróság ítélet, 147/79, EU:C:1980:238, 7. pont; 2018. május 3-i SB kontra EUIPO ítélet, T-200/17, nem tették közzé, EU:T:2018:244, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

93 Egyébként szintén az állandó ítélkezési gyakorlat szerint nem kérdőjelezhetők meg az Unió által alkalmazott személyek különböző kategóriái között fennálló jogállásbeli különbségek, ezért nem tekinthető hátrányos megkülönböztetésnek az a tény, hogy a személyzeti szabályzatban foglalt garanciák és a szociális biztonsági előnyök szempontjából az Unió által alkalmazott személyek bizonyos kategóriái olyan garanciákban vagy kedvezményekben részesülhetnek, amelyeket más csoportoknak nem biztosítanak (lásd: 2020. március 12-i XB kontra EKB ítélet, T-484/18, nem tették közzé, EU:T:2020:90, 82. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

94 A Törvényszék azt is megállapítja, ahogyan arra a Parlament rámutatott, hogy a tisztviselők és alkalmazottak közötti különbségtétel nem csak a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének sajátossága. Maga az EUINYR, bár a tisztviselők és az alkalmazottak számára közös, nem egységes. Így a tisztviselőkkel ellentétben az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 42. és 112. cikke lehetővé teszi az ideiglenes és szerződéses alkalmazottak számára, hogy kérjék az intézményüktől a nyugdíjjogosultságoknak a származási országukban történő

megszerzése vagy fenntartása érdekében történő befizetést. Hasonlóképpen, a személyzeti szabályzat VIII. melléklete 3. cikkének d) pontjára tekintettel, ha egy szerződéses alkalmazott tisztviselővé válik, vagy ha egy tisztviselő szerződéses alkalmazottá válik, a jogállás e változása az előző rendszerben megszerzett szolgálati évek csökkentését, vagy a nyugdíjszerző szolgálati évek kiszámított száma és a tényleges szolgálati évek száma közötti különbségnek megfelelő hozzájárulástöbblet visszatérítését eredményezheti.

95 Noha a jelen ügyben vitatott megkülönböztetési szempont tehát nem hátrányosan megkülönböztető, és objektív okokon alapul, a Törvényszék megállapítja, hogy a személyzeti szabályzat VII. melléklete 8. cikke (2) bekezdésének második albekezdésével kapcsolatban megállapítottakkal ellentétben e szempontról nem állapítható meg, hogy „nem függ össze” vagy „semmilyen kapcsolatban nem áll” az elérni kívánt célokkal. A személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének elfogadásával és az EUINYR biztosításmatematikai egyensúlyának megőrzésére, a költségvetési fegyelemre és a költségvetés konszolidációjára irányuló célkitűzéseknek megfelelően a jogalkotó szándéka az volt, hogy az érintett tisztviselők nyugdíjjogosultsága megszerzésének éves mértékét – kizárólag az e minőségükben eltöltött szolgálati idejük tekintetében – csökkentsék, és szakmai előmenetelük időtartamát éppen amiatt hosszabbítsák meg, hogy a tisztviselők nyugdíjának költségvetési terhei nagyobbak, mint az alkalmazottaké (lásd a fenti 7., 8. és 84. pontot).

96 Ezenkívül, még ha a Törvényszék nem is zárja ki, hogy bizonyos különleges helyzetekben az alkalmazott a tisztviselőéhez hasonló előmenetellel rendelkezzen, akár az időtartam, a besorolási fokozat, a díjazás és a feladatkör tekintetében, ez nem változtat azon, hogy főszabály szerint nem ez jellemző. Márpedig az állandó ítélkezési gyakorlat szerint, még ha szélsőséges helyzetekben okozhat is esetleges hátrányt az általános és elvont szabályozás létrehozása, az uniós jogalkotónak nem róható fel a kategorizálás használata, mivel az természeténél fogva nem jelent hátrányos megkülönböztetést az általa követett célra tekintettel (1980. október 16-i Hochstrass kontra Bíróság ítélet, 147/79, EU:C:1980:238, 14. pont; 2010. április 15-i Gualtieri kontra Bizottság ítélet, C-485/08 P, EU:C:2010:188, 81. pont).

97 A felperes által kifogásolt eltérő bánásmód tehát egyáltalán nem önkényes, hanem objektív és hátrányos megkülönböztetéstől mentes szemponton alapul, továbbá azt az EUINYR biztosításmatematikai egyensúlyának megőrzésére, a költségvetési fegyelemre és a költségvetések konszolidációjára irányuló célok is igazolják.

98 Ráadásul, amikor a megkülönböztetési szempont nem hátrányosan megkülönböztető, és nem is hiányzik a kitűzött célokkal való kapcsolat, mint a jelen ügyben is, a Bíróság lényegében már elismerte, hogy a tisztviselőket és/vagy alkalmazottakat többek között a kedvezményeik csökkentésével sújtó költségvetési korlátozó intézkedések igazolhatók a költségvetési fegyelem és az költségvetések konszolidációjának céljával (lásd ebben az értelemben: 2024. április 18-i Dumitrescu és társai kontra Bizottság és Bíróság ítélet, C-567/22 P–C-570/22 P, EU:C:2024:336, 81. pont; lásd még ebben az értelemben és analógia útján: 2025. február 25-i Sąd Rejonowy w Białymstoku és Adoreikė ítélet, C-146/23 és C-374/23, EU:C:2025:109, 67., 69. és 71. pont).

99 Ráadásul a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének rendelkezéseiből nem vezethető le semmilyen önkényes vagy nyilvánvalóan nem megfelelő különbségtétel az uniós jogalkotó által követett, az érintett tisztviselők szerzett jogainak és jogos elvárásainak védelmére irányuló célkitűzéshez képest, mivel a személyi állomány 2004. május 1-jén vagy 2014. január 1-jén alkalmazásban álló többi tagjához hasonlóan tiszteletben tartják szerzett jogaikat és jogos elvárásaikat.

100 Az alkalmazottként eltöltött szolgálati idejük alatt megszerzett nyugdíjjogosultságaik ugyanis továbbra is fennmaradnak. Ezenkívül és logikusan, kinevezésük előtt még nem szereztek nyugdíjjogosultságot tisztviselőként. Az érintett tisztviselők csak a kinevezésüktől kezdve szereznek nyugdíjjogosultságot e minőségükben.

101 Egyébiránt, amikor még alkalmazottak voltak, semmilyen pontos és feltétel nélküli biztosítékot nem kaptak arra vonatkozóan, hogy amennyiben úgy döntenek, hogy tisztviselővé válnak, nyugdíjjogosultságuk megszerzésének éves mértéke és nyugdíjkorhatáruk változatlan marad.

102 Azonkívül, hogy a személyi állomány 2004. május 1-jén vagy 2014. január 1-jén alkalmazásban álló egyéb tagjaihoz hasonlóan tiszteletben tartják szerzett jogaikat és jogos elvárásaikat, a Törvényszék azt is megállapítja, hogy a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikke értelmében az érintett tisztviselők nyugdíjkorhatárának emelését ellensúlyozza az alkalmazottként megszerzett nyugdíjjogosultság biztosításmatematikai kiigazítása. A gyakorlatban az egyes érintett tisztviselők személyes helyzetétől függően 1 és 1,178 közötti együtthatót alkalmaznak az alkalmazottként szerzett nyugdíjjogosultságukra (lásd a fenti 17. pontot), ahogyan az a felperes esetében is történt (lásd a fenti 34. pontot). Így valójában az említett szerzett jogokat távolról sem sértették meg, hanem ezen együttható alkalmazásával fenntartják (1-es együttható) vagy akár megemelik azokat (1-nél nagyobb együttható).

103 Mindenesetre a Törvényszék megállapítja, hogy a tisztviselővé való kinevezése előtt a felperes semmiféle biztosítékkal nem rendelkezett arra vonatkozóan, hogy öregségi nyugdíjban részesül, mivel ebben az időpontban, és szemben azzal, amit a személyzeti szabályzat 77. cikkének első bekezdése előír, még nem töltött tíz évet az Uniónál.

104 Végül nem releváns a felperes által hivatkozott azon körülmény, amely szerint a Parlament több mint öt éven keresztül ugyanazt az értelmezést fogadta el, mint amelyet a felperes javasol a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. cikkének, 22. cikke (1) bekezdésének és 28. cikkének a tisztviselővé vált egyéb alkalmazottak javára. Az állandó ítélkezési gyakorlatból ugyanis az következik, hogy az egyenlő bánásmód elvét összhangba kell hozni a jogszerűség elvének tiszteletben tartásával, amely elv szerint senki sem hivatkozhat valamely harmadik személy javára elkövetett jogsértésre előnyök szerzése végett (lásd: 2019. október 16-i Palo kontra Bizottság ítélet, T-432/18, EU:T:2019:749, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

105 Következésképpen a második jogalap első részét el kell utasítani.

A második jogalap második részéről

106 A felperes azt állítja, hogy a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 28. cikke sérti az egyenlő bánásmód elvét, mivel a 2004. május 1-jét vagy 2014. január 1-jét követően tisztviselővé vált összes alkalmazottat azonos módon kezeli, anélkül hogy figyelembe venné az EUINYR-ben való tagságuknak a kinevezésüket megelőző esetleges megszakadását. Márpedig a felperes helyzete nem hasonlítható össze egy olyan alkalmazott helyzetével, akinek az EUINYR-ben való tagsága megszakadt, majd tisztviselővé nevezték ki. A felperesnek ugyanis soha nem szűnt meg az EUINYR-ben fennálló tagsága.

107 A Parlament és a Tanács által támogatott Bizottság vitatja ezt az érvelést.

108 E tekintetben a Törvényszék emlékeztet arra, hogy az egyenlő bánásmód elve nem követeli meg, hogy a helyzetek teljes mértékben azonosak legyenek ahhoz, hogy azonos bánásmódot lehessen alkalmazni. Kizárólag e helyzetek összehasonlítható jellege szükséges (2020. október 15-i Coppo Gavazzi és társai kontra Parlament ítélet, 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 és T-465/19, EU:T:2020:494, 257. pont).

109 Márpedig a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikkének tárgyára és az uniós jogalkotó által követett célokra tekintettel az e cikkel érintett összes tisztviselőt összehasonlítható helyzetben lévőnek kell tekinteni, mivel mindannyian korábban alkalmazottak voltak, és mindannyiukat 2004. május 1-jét követően vagy 2014. január 1-jét követően nevezték ki.

110 Ezzel szemben a helyzetük összehasonlíthatóságának vizsgálata során nincs jelentősége annak, hogy e tisztviselők esetében az EUINYR-ben való tagságuk a kinevezésüket megelőzően megszakadt-e, vagy sem. Ez a körülmény ugyanis az alkalmazottként eltöltött szolgálati idejükre vonatkozik, míg a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 28. cikke rendelkezéseinek alkalmazása a tisztviselővé való kinevezésüktől függ. Így ez a körülmény a gyakorlatban legfeljebb azt jelenti, hogy az a tisztviselő, aki a kinevezése előtt megszakította a tagságát és ezzel összefüggésben az EUINYR-be való befizetéseit, az alkalmazottként eltöltött szolgálati időszakára vonatkozóan kevesebb szolgálati évet számolhat el, mint ha tagsága nem szakadt volna meg.

111 Egyébiránt a szerzett jogaik védelme szempontjából az EUINYR-ben való tagságuk megszakadását követően tisztviselővé vált alkalmazottak és az e tagság megszakítása nélkül tisztviselővé vált alkalmazottak összehasonlítható helyzetben vannak. Ezen alkalmazottak ugyanis mindkét esetben a rájuk végül alkalmazandónál alacsonyabb nyugdíjkorhatár elérése érdekében fizettek járulékot az EUINYR-be. Megszerzett jogosultságaik tehát azonos jellegűek, és csak az általuk megszerzett, nyugdíjra jogosító szolgálati évek számát tekintve térnek el. Ezért a tisztviselővé vált alkalmazottaknak biztosításmatematikai kiigazításban kell részesülniük, függetlenül attól, hogy tisztviselővé való kinevezésüket megelőzte-e az EUINYR-ben fennálló tagságuk megszakítása.

112 Hasonlóképpen, ami a jogos elvárásaikat illeti, az EUINYR-ben való tagságuk megszakadását követően tisztviselővé vált alkalmazottak és az e rendszerben való tagságuk megszakítása nélkül tisztviselővé vált alkalmazottak összehasonlítható helyzetben vannak. Mivel ugyanis 2004. május 1-jét vagy 2014. január 1-jét követően váltak tisztviselővé, nem számíthattak jogosan arra, hogy közvetlenül a kinevezésüket követően alkalmazzák rájuk a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. cikkét és 22. cikkének (1) bekezdését, miközben e két cikk olyan átmeneti intézkedéseket tartalmaz, amelyek kizárólag a 2004. évi vagy a 2014. évi reform hatálybalépését megelőzően fennálló szerzett jogok és jogos elvárások védelmére irányulnak.

113 Mindenesetre, ahogyan az az első jogalap vizsgálata keretében már megállapítást nyert, az EUINYR-ben való tagság folyamatos vagy nem folyamatos jellege nem az egyetlen kritérium annak meghatározásához, hogy kik a személyzeti szabályzat XIII. mellékletében szereplő különböző átmeneti rendelkezések kedvezményezettjei (lásd a fenti 63. és 64. pontot).

114 A felperes által vitatott bánásmód azonossága tehát nem sérti az egyenlő bánásmód elvét, mivel az összehasonlítható helyzetben lévő személyek csoportjaira alkalmazandó.

115 E körülmények között a második jogalap második részét el kell utasítani.

116 Következésképpen a második jogalapot, ezáltal pedig a keresetet teljes egészében el kell utasítani.

A költségekről

117 A Törvényszék eljárási szabályzata 134. cikkének (1) bekezdése alapján a Törvényszék a pervesztes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte. A felperest, mivel pervesztes lett, a Bizottság kérelmének megfelelően kötelezni kell a költségek viselésére.

118 Az eljárási szabályzat 138. cikkének (1) bekezdése értelmében az eljárásba beavatkozó intézmények maguk viselik saját költségeiket. Ebből következik, hogy a Parlament és a Tanács maguk viselik saját költségeiket.

A fenti indokok alapján

A TÖRVÉNYSZÉK (ötödik tanács)

a következőképpen határozott:

1) A Törvényszék a keresetet elutasítja.

2) CR maga viseli saját költségeit, valamint köteles viselni az Európai Bizottság részéről felmerült költségeket.

3) Az Európai Parlament és az Európai Unió Tanácsa maga viseli saját költségeit.

Svenningsen Mac Eochaidh Laitenberger

Kihirdetve Luxembourgban, a 2025. július 2-i nyilvános ülésen.

Aláírások