Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK VŠEOBECNÉHO SÚDU (piata komora)

z 2. júla 2025*

„Verejná služba – Úradníci – Starobný dôchodok – Reformy služobného poriadku z rokov 2004 a 2014 – Prechodné opatrenia týkajúce sa určitých spôsobov výpočtu práv na dôchodok – Článok 28 prílohy XIII k služobnému poriadku – Zmluvní zamestnanci, ktorí sa stali úradníkmi – Ročná akruálna dôchodková sadzba – Vek odchodu do dôchodku – Pôsobnosť právneho predpisu – Rovnosť zaobchádzania“

Vo veci T-131/24,

CR, v zastúpení: S. Orlandi, advokát,

žalobkyňa,

proti

Európskej komisii, v zastúpení: A. Baeckelmans, M. Brauhoff a G. Niddam, splnomocnené zástupkyne,

žalovanej,

ktorú v konaní podporujú:

Európsky parlament, v zastúpení: S. Bukšek Tomac a M. Mão Cheia Carreira, splnomocnené zástupkyne,

a

Rada Európskej únie, v zastúpení: M. Bauer, J. Rurarz a X. Chamodraka, splnomocnení zástupcovia,

vedľajší účastníci konania,

VŠEOBECNÝ SÚD (piata komora),

v zložení: predseda J. Svenningsen, sudcovia C. Mac Eochaidh (spravodajca) a J. Laitenberger,

tajomník: L. Ramette, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania,

* Jazyk konania: francúzština.

po pojednávaní zo 14. januára 2025,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Žalobkyňa CR sa svojou žalobou podanou na základe článku 270 ZFEÚ domáha zrušenia rozhodnutia Európskej komisie zo 4. mája 2023, ktorým sa stanovujú jej práva na starobný dôchodok (ďalej len „napadnuté rozhodnutie“).

Právny rámec

2 Pred 1. májom 2004 článok 77 Služobného poriadku úradníkov Európskej únie (ďalej len „služobný poriadok“) okrem iného stanovoval, že každý úradník, ktorý odpracoval aspoň desať rokov v služobnom pomere, má od 60. roku veku nárok na starobný dôchodok, že ročná akruálna dôchodková sadzba je za každý rok služobného pomeru vo výške 2 % z posledného základného platu v poslednej platovej triede, do ktorej bol úradník zaradený najmenej jeden rok (ďalej len „posledný základný plat“), a že maximálna výška tohto starobného dôchodku je 70 % z tohto posledného základného platu. Okrem toho článok 39 Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie (ďalej len „PZOZ“) odkazoval na článok 77 služobného poriadku, pokiaľ ide o práva dočasných zamestnancov na starobný dôchodok.

3 Od 1. mája 2004 boli služobný poriadok a PZOZ zmenené nariadením Rady (ES, Euratom) č. 723/2004 z 22. marca 2004 (Ú. v. EÚ L 124, 2004, s. 1; Mim. vyd. 01/002, s. 130; ďalej len „reforma z roku 2004“).

4 V rámci reformy z roku 2004 normotvorca Európskej únie zmenil článok 77 služobného poriadku najmä tým, že zvýšil vek odchodu do dôchodku na 63 rokov a stanovil ročnú akruálnu dôchodkovú sadzbu na 1,9 % z posledného základného platu za každý rok služby. Limit 70 % z posledného základného platu ostal zachovaný. Táto reforma sa vzťahovala aj na dočasných zamestnancov, ako aj na novú kategóriu zamestnancov, a to zmluvných zamestnancov (články 39 a 109 PZOZ).

5 Od 1. januára 2014 boli služobný poriadok a PZOZ zmenené nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) č. 1023/2013 z 22. októbra 2013 (Ú. v. EÚ L 287, 2013, s. 15; ďalej len „reforma z roku 2014“).

6 V rámci reformy z roku 2014 normotvorca Únie opätovne zmenil článok 77 služobného poriadku najmä tým, že zvýšil vek odchodu do dôchodku na 66 rokov a definoval novú ročnú akruálnu dôchodkovú sadzbu vo výške 1,8 %. Limit 70 % z posledného základného platu ostal zachovaný. Táto reforma sa vzťahovala aj na dočasných zamestnancov, ako aj na zmluvných zamestnancov (články 39 a 109 PZOZ).

7 Podľa normotvorcu Únie sa tieto zmeny, ktoré priniesli reformy z rokov 2004 a 2014, stali nevyhnutnými na zabezpečenie poistno-matematickej rovnováhy systému dôchodkového zabezpečenia inštitúcií Únie (ďalej len „DSIEÚ“) v krátkodobom a dlhodobom horizonte, a to z dôvodu demografických zmien a zmeny vekovej štruktúry dotknutého obyvateľstva, ktoré uvedený systém stále viac zaťažovali (odôvodnenia 28 a 29 nariadenia č. 723/2004; odôvodnenia 14 a 15 nariadenia č. 1023/2013).

8 Navyše, zatiaľ čo reforma z roku 2004 bola vo všeobecnosti zameraná na dodržiavanie rozpočtovej disciplíny (odôvodnenie 10 nariadenia č. 723/2004), reforma z roku 2014 sa uskutočnila v mimoriadne zložitom sociálno-ekonomickom kontexte po bezprecedentnej finančnej kríze, ktorá si vyžadovala najmä krátkodobú, strednodobú a dlhodobú konsolidáciu verejných financií zo strany každého orgánu verejnej správy (odôvodnenia 11 až 13 nariadenia č. 1023/2013).

9 Okrem toho, odchylne od ustanovení článku 77 služobného poriadku a článkov 39 a 109 PZOZ, príloha XIII k služobnému poriadku a príloha k PZOZ obsahujú prechodné opatrenia v prospech úradníkov a ostatných zamestnancov, ktorí boli v služobnom pomere pred nadobudnutím účinnosti reformy z roku 2004 alebo reformy z roku 2014.

10 Normotvorca Únie prijal tieto prechodné ustanovenia s cieľom umožniť postupné uplatňovanie nových pravidiel a opatrení bez toho, aby tým boli dotknuté nadobudnuté práva a legitímne očakávania existujúcich zamestnancov (odôvodnenia č. 29 a 37 nariadenia č. 723/2004; odôvodnenia 14 a 29 nariadenia č. 1023/2013).

11 V prvom rade článok 21 prvý odsek prílohy XIII k služobnému poriadku spresňuje, že úradníci, ktorí nastúpili do služobného pomeru pred 1. májom 2004, majú nárok na 2 %, a nie 1,8 %, zo svojho posledného základného platu za každý rok služby započítateľný pre odchod do dôchodku. Hoci jeho súčasné znenie vyplýva z reformy z roku 2014, toto ustanovenie má svoj pôvod v reforme z roku 2004 (príloha I bod 102 nariadenia č. 723/2004).

12 Článok 21 druhý odsek prílohy XIII k služobnému poriadku stanovuje, že úradníci, ktorí nastúpili do služobného pomeru medzi 1. májom 2004 a 31. decembrom 2013, majú nárok na 1,9 %, a nie 1,8 %, zo svojho posledného základného platu za každý rok služby započítateľný pre odchod do dôchodku. Toto ustanovenie bolo doplnené reformou z roku 2014 [článok 1 bod 73 písm. f) nariadenia č. 1023/2013].

13 Podľa článku 22 ods. 1 druhého až štvrtého pododseku prílohy XIII k služobnému poriadku vek odchodu do dôchodku úradníkov, ktorí nastúpili do služobného pomeru pred 1. januárom 2014, nie je stanovený na 66 rokov, ale sa nachádza v rozpätí od 60 do 65 rokov v závislosti od veku uvedených úradníkov k 1. máju 2014. Tieto ustanovenia boli doplnené reformou z roku 2014 [článok 1 bod 73 písm. g) nariadenia č. 1023/2013].

14 Okrem toho normotvorca Únie spresnil, že príloha XIII k služobnému poriadku sa analogicky uplatňuje na ostatných zamestnancov zamestnaných k 30. aprílu 2004 a že článok 21 a článok 22 s výnimkou jeho odseku 4 sa analogicky uplatňujú na ostatných zamestnancov zamestnaných k 31. decembru 2013 (článok 1 ods. 1 prvá a druhá veta prílohy k PZOZ).

15 Napokon článok 28 ods. 1 prílohy XIII k služobnému poriadku stanovuje, že dočasní zamestnanci, s ktorými bola podpísaná zmluva k 1. máju 2004 a sú vymenovaní za úradníkov po tomto dátume a pred 1. januárom 2014, majú pri odchode do dôchodku nárok na poistno-matematickú úpravu práv na dôchodok, ktoré získali ako dočasní zamestnanci, pričom sa berie do úvahy zmena ich veku odchodu do dôchodku, ako je uvedené v článku 77 služobného poriadku. Hoci jeho súčasné znenie vyplýva z reformy z roku 2014, toto ustanovenie má svoj pôvod v reforme z roku 2004 (príloha I bod 102 nariadenia č. 723/2004).

16 Rovnako článok 28 ods. 2 prílohy XIII k služobnému poriadku stanovuje, že dočasní zamestnanci, zmluvní zamestnanci alebo zmluvní zamestnanci pre pomocné úlohy, ktorí pracujú na základe zmluvy k 1. januáru 2014 a ktorí sú po tomto dátume vymenovaní za úradníkov, majú pri

odchode do dôchodku nárok na poistno-matematickú úpravu práv na dôchodok, ktoré získali ako dočasní alebo zmluvní zamestnanci, pričom sa berie do úvahy zmena ich veku odchodu do dôchodku, ako je uvedené v článku 77 služobného poriadku, pokiaľ majú k 1. máju 2014 aspoň 35 rokov. Tieto ustanovenia boli doplnené reformou z roku 2014 [článok 1 bod 73 písm. j) nariadenia č. 1023/2013].

17 Poistno-matematické úpravy uvedené v bodoch 15 a 16 vyššie sa vypočítajú v súlade s koeficientmi stanovenými v závere č. 268/15 prijatom kolégiom vedúcich administratívnych útvarov 25. februára 2016 a týkajúcom sa poistno-matematickej úpravy práv získaných ako dočasný alebo zmluvný zamestnanec (článok 28 prílohy XIII k služobnému poriadku).

Okolnosti predchádzajúce sporu

18 Žalobkyňa 16. júna 2012 nastúpila do služobného pomeru v Komisii ako zmluvná zamestnankyňa.

19 Žalobkyňa bola 16. augusta 2015 vymenovaná za úradníčku.

20 Úrad Komisie pre správu a úhradu individuálnych nárokov (PMO) prijal 4. mája 2023 napadnuté rozhodnutie. PMO oznámil žalobkyni, že má nárok na starobný dôchodok od 1. júla 2023 vo veku 66 rokov. PMO jej tiež oznámil, že pre obdobie jej služobného pomeru ako zmluvnej zamestnankyne (od 16. júna 2012 do 15. augusta 2015) bola jej ročná akruálna dôchodková sadzba 1,9 % a že pre obdobie jej služobného pomeru ako úradníčky (od 16. augusta 2015 do 30. júna 2023) bola táto ročná akruálna sadzba 1,8 %.

21 Žalobkyňa 11. mája 2023 na základe rozsudku z 15. decembra 2022, Picard/Komisia (C-366/21 P, EU:C:2022:984), a vzhľadom na skutočnosť, že bola poistená a nepretržite prispievala do DSIEÚ, požiadala PMO, aby preskúmal napadnuté rozhodnutie tak, aby jej vek odchodu do dôchodku bol stanovený na 63 rokov a aby sa na ňu uplatnila ročná akruálna sadzba vo výške 1,9 % na celú jej kariéru. Okrem toho, keďže žalobkyňa zostala v služobnom pomere až do veku 66 rokov a domnievala sa, že jej vek odchodu do dôchodku mal byť stanovený na 63 rokov, požiadala o priznanie dodatočného zvýšenia jej posledného základného platu o 2,5 % za každý z odpracovaných rokov po dosiahnutí veku 63 rokov.

22 PMO 15. mája 2023 oznámil žalobkyni, že môže podať sťažnosť v prípade nesúhlasu s napadnutým rozhodnutím.

23 Žalobkyňa odišla 1. júla 2023 do dôchodku.

24 Žalobkyňa podala 25. júla 2023 sťažnosť proti napadnutému rozhodnutiu.

25 Menovací orgán 30. novembra 2023 zamietol túto sťažnosť.

Návrhy účastníkov konania

26 Žalobkyňa navrhuje, aby Všeobecný súd:

– zrušil napadnuté rozhodnutie,

– uložil Komisii povinnosť nahradiť trovy konania.

27 Komisia navrhuje, aby Všeobecný súd:

– zamietol žalobu,

– uložil žalobkyni povinnosť znášať svoje vlastné trovy konania a nahradiť trovy konania, ktoré vznikli Komisii.

28 Európsky parlament navrhuje, aby Všeobecný súd:

– zamietol žalobu,

– uložil žalobkyni povinnosť nahradiť trovy konania.

29 Rada Európskej únie navrhuje, aby Všeobecný súd zamietol žalobu.

Právny stav

30 Žalobkyňa na podporu svojej žaloby uvádza dva žalobné dôvody.

O prvom žalobnom dôvode založenom na porušení pôsobnosti právneho predpisu

31 Žalobkyňa tvrdí, že PMO sa dopustil nesprávneho právneho posúdenia, keď sa domnieval, že sa na ňu vzťahuje článok 28 prílohy XIII k služobnému poriadku. V nadväznosti na rozsudky z 15. decembra 2022, Picard/Komisia (C-366/21 P, EU:C:2022:984), a zo 14. decembra 2018, Torné/Komisia (T-128/17, EU:T:2018:969), treba na situáciu, v akej sa nachádza žalobkyňa, uplatniť články 21 a 22 prílohy XIII k služobnému poriadku, a nie článok 28 tej istej prílohy. Výklad článkov 21, 22 a 28 prílohy XIII k služobnému poriadku v spojení s týmito dvoma rozsudkami by totiž viedol k obmedzeniu pôsobnosti uvedeného článku 28 len na dočasných alebo zmluvných zamestnancov vymenovaných za úradníkov po 1. máji 2004 alebo po 1. januári 2014, v prípade ktorých došlo k prerušeniu ich poistenia v DSIEÚ. Keďže žalobkyňa nikdy neprestala byť poistená v DSIEÚ, nemôže sa na ňu vzťahovať článok 28 prílohy XIII k služobnému poriadku. Na jej situáciu sa vzťahujú len články 21 a 22 prílohy XIII k služobnému poriadku.

32 Komisia podporovaná Parlamentom a Radou spochybňuje túto argumentáciu.

33 V prejednávanej veci Všeobecný súd uvádza, že ročná akruálna dôchodková sadzba stanovená PMO pre obdobie služobného pomeru žalobkyne ako zmluvnej zamestnankyne, teda 1,9 %, nevyplýva z uplatnenia článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku, ale z uplatnenia článku 21 druhého odseku prílohy XIII k služobnému poriadku v spojení s článkom 1 ods. 1 druhou vetou prílohy k PZOZ.

34 Naproti tomu PMO uplatnil ustanovenia článku 28 ods. 2 prílohy XIII k služobnému poriadku, ktorý odkazuje na článok 77 služobného poriadku, pokiaľ ide o vek odchodu žalobkyne do dôchodku, teda 66 rokov, a ročnú akruálnu dôchodkovú sadzbu zodpovedajúcu obdobiu jej služobného pomeru ako úradníčky, teda 1,8 %. Okrem toho žalobkyňa mala prospech z poistno-matematickej úpravy svojich práv na dôchodok získaných ako zmluvná zamestnankyňa. V súlade so záverom č. 268/15 (pozri bod 17 vyššie) PMO totiž uplatnil na uvedené práva na dôchodok koeficient 1,152. Uplatnenie tohto koeficientu viedlo k zvýšeniu

sadzby, ktorá bola zohľadnená pri stanovení jej práv na dôchodok, o 0,914 bodu. Toto zvýšenie sa teda rovná predĺženiu obdobia práce, ktorú žalobkyňa skutočne vykonávala ako zmluvná zamestnankyňa, o šesť mesiacov.

35 Žalobkyňa kritizuje len aspekty napadnutého rozhodnutia zhrnuté v bode 34 vyššie. Podľa nej sa článok 21 a článok 22 ods. 1 prílohy XIII k služobnému poriadku mali totiž vzťahovať na celú jej kariéru v Únii, vrátane obdobia jej služobného pomeru ako úradníčky, a mala nárok odísť do dôchodku vo veku 63 rokov. PMO tak nesprávne uplatnil článok 28 prílohy XIII k služobnému poriadku na jej situáciu, ale okrem toho na ňu neuplatnil ustanovenia článku 22 ods. 1 tej istej prílohy, a to odchylne od článku 77 služobného poriadku.

36 V tejto súvislosti Všeobecný súd konštatuje, že žalobkyňa spĺňa podmienky stanovené článkom 28 ods. 2 prílohy XIII k služobnému poriadku. Bola totiž zmluvnou zamestnankyňou od 16. júna 2012 do 15. augusta 2015, za úradníčku bola vymenovaná 16. augusta 2015 a k 1. máju 2014 mala viac ako 35 rokov.

37 Hoci žalobkyňa spĺňa tieto podmienky, tvrdí, že článok 28 prílohy XIII k služobnému poriadku sa na ňu nevzťahuje, pretože nikdy neprestala byť poistená v DSIEÚ. Podľa žalobkyne sa totiž článok 28 prílohy XIII k služobnému poriadku vzťahuje len na dočasných alebo zmluvných zamestnancov, ktorí spĺňajú podmienky stanovené týmto článkom a u ktorých navyše došlo k prerušeniu ich poistenia v DSIEÚ pred ich vymenovaním za úradníkov.

38 Toto tvrdenie treba zamietnuť, keďže táto posledná uvedená podmienka, teda prerušenie poistenia v DSIEÚ, nevyplýva z jasného znenia článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku. Ak by sa tak vyhovelo tvrdeniu žalobkyne, znamenalo by to obmedzenie pôsobnosti článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku pridaním podmienky, ktorú normotvorca Únie nestanovil.

39 Ak pritom význam ustanovenia práva Únie podľa ustálenej judikatúry jednoznačne vyplýva zo znenia samotného ustanovenia, súd Únie sa nemôže od tohto znenia odchýliť (pozri rozsudky z 19. októbra 2023, Sad Trasporto Locale, C-186/22, EU:C:2023:795, bod 22 a citovanú judikatúru, a z 29. júla 2024, HDI Global a MS Amlin Insurance, C-771/22 a C-45/23, EU:C:2024:644, bod 56 a citovanú judikatúru).

40 Domnievať sa teda, že uplatnenie ustanovenia služobného poriadku podlieha podmienke, ktorá v ňom nie je vymedzená, by predstavovalo výklad *contra legem* tohto ustanovenia, takže takýto výklad nemožno prijať (pozri v tomto zmysle a analogicky rozsudky zo 17. decembra 2020, De Masi a Varoufakis/ECB, C-342/19 P, EU:C:2020:1035, bod 36, a z 8. novembra 2023, OA/Parlament, T-39/22, neuverejnený, EU:T:2023:709, bod 69).

41 Tento záver platí o to viac, že súd Únie nedisponuje, pokiaľ ide o zásadu inštitucionálnej rovnováhy a zverenia právomocí, ako sú uvedené v článku 13 ods. 2 Zmluvy o EÚ [pozri v tomto zmysle rozsudok z 25. októbra 2017, Komisia/Rada (CMR-15), C-687/15, EU:C:2017:803, bod 40 a citovanú judikatúru], právomocou odchýliť sa od ustanovení služobného poriadku.

42 Napokon, okrem úvah pripomenutých v bodoch 39 až 41 vyššie, doplnenie podmienky, ktorá nebola stanovená normotvorcom Únie, do článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku by bolo tiež v rozpore s ustálenou judikatúrou, podľa ktorej sa prechodné ustanovenia majú vykladať reštriktívne, a to z dôvodu, že majú povahu výnimky, a z dôvodu ich rozpočtových dôsledkov (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. decembra 2018, Torné/Komisia, T-128/17, EU:T:2018:969, bod 80 a citovanú judikatúru).

43 PMO sa preto nedopustil nesprávneho právneho posúdenia, keď sa domnieval, že článok 28 ods. 2 prílohy XIII k služobnému poriadku bol uplatniteľný na situáciu žalobkyne.

44 Tento záver nie je vyvrátený rozsudkami z 15. decembra 2022, Picard/Komisia (C-366/21 P, EU:C:2022:984), a zo 14. decembra 2018, Torné/Komisia (T-128/17, EU:T:2018:969), na ktoré sa odvoláva žalobkyňa.

45 V rozsudkoch z 15. decembra 2022, Picard/Komisia (C-366/21 P, EU:C:2022:984), a zo 14. decembra 2018, Torné/Komisia (T-128/17, EU:T:2018:969), sa Súdny dvor a Všeobecný súd nevyjadrili k pôsobnosti článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku. Z ničoho v týchto rozsudkoch nevyplýva, že by Súdny dvor alebo Všeobecný súd mali v úmysle spochybniť rozhodnutia normotvorcu Únie a zmeniť pôsobnosť článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku tak, že by ho vyhradili len dočasným alebo zmluvným zamestnancom, ktorí mali podpísanú zmluvu k 1. máju 2004 alebo 1. januáru 2014 a u ktorých došlo k prerušeniu ich poistenia v DSIEÚ pred ich vymenovaním za úradníkov.

46 V rozsudkoch z 15. decembra 2022, Picard/Komisia (C-366/21 P, EU:C:2022:984), a zo 14. decembra 2018, Torné/Komisia (T-128/17, EU:T:2018:969), sa totiž Súdny dvor a Všeobecný súd obmedzili na výklad a uplatnenie článku 21 a článku 22 ods. 1 prílohy XIII k služobnému poriadku v spojení s článkom 1 ods. 1 prílohy k PZOZ na situácie patriace do pôsobnosti uvedených článkov.

47 V tejto súvislosti Všeobecný súd pripomína, že ustanovenia prílohy XIII k služobnému poriadku, posudzované samostatne a v súlade s jej názvom, sa uplatňujú len na úradníkov (pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. decembra 2022, Picard/Komisia, C-366/21 P, EU:C:2022:984, bod 65).

48 Treba spresniť, že len na základe článku 1 ods. 1 prílohy k PZOZ sa článok 21 a článok 22, s výnimkou jeho odseku 4, prílohy XIII k služobnému poriadku analogicky uplatňujú na ostatných zamestnancov (pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. decembra 2022, Picard/Komisia, C-366/21 P, EU:C:2022:984, body 66 a 80).

49 Predovšetkým tak, pokiaľ ide o úradníkov, článok 77 služobného poriadku v znení vyplývajúcom z reformy z roku 2004 stanovuje, že ročná akruálna dôchodková sadzba je v zásade 1,9 % a že vek odchodu do dôchodku je 63 rokov. Ten istý článok v znení vyplývajúcom z reformy z roku 2014 stanovuje, že ročná akruálna dôchodková sadzba je v zásade 1,8 % a že vek odchodu do dôchodku je 66 rokov.

50 Článok 21 a článok 22 ods. 1 prílohy XIII k služobnému poriadku tak v znení vyplývajúcom z reformy z roku 2004, ako aj v znení vyplývajúcom z reformy z roku 2014, sa výslovne odchyľujú od tohto režimu zásady. Podľa samotného znenia týchto dvoch článkov je však uplatnenie tohto režimu výnimky obmedzené len na „úradníkov“, ktorí nastúpili do služobného pomeru, pokiaľ ide o reformu z roku 2004, „pred“ 1. májom 2004 alebo, pokiaľ ide o reformu z roku 2014, „pred“ 1. januárom 2014.

51 Všeobecný súd tiež konštatuje, že článok 21 a článok 22 ods. 1 prílohy XIII k služobnému poriadku odkazujú len na dátum „nástupu do služobného pomeru“, teda na dátum nastúpenia úradníkov do služobného pomeru, a nie, ako je to v prípade článku 28 tej istej prílohy (pozri body 52 a 53 nižšie), na dátum ich „vymenovania“.

52 Okrem toho článok 28 prílohy XIII k služobnému poriadku upravuje osobitný režim pre „zamestnancov“, s ktorými bola „podpísaná zmluva“ k 1. máju 2004 alebo k 1. januáru 2014 a ktorí boli následne „vymenovaní“ za úradníkov.

53 Článok 28 prílohy XIII k služobnému poriadku teda stanovuje dve odlišné a kumulatívne podmienky. Prvou podmienkou je nástup zamestnanca do služobného pomeru, ku ktorému malo dôjsť najneskôr 1. mája 2004 alebo 1. januára 2014, pretože k jednému z týchto dátumov mal mať tento zamestnanec podpísanú zmluvu. Druhou podmienkou je vymenovanie uvedeného zamestnanca za úradníka, ku ktorému nevyhnutne došlo po jeho nástupe do služobného pomeru, pretože podľa znenia článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku k tomuto vymenovaniu malo dôjsť „po“ 1. máji 2004 alebo „po“ 1. januári 2014.

54 Z doslovného a systematického výkladu článku 77 služobného poriadku, ako aj článku 21, článku 22 ods. 1 a článku 28 prílohy XIII k tomu istému služobnému poriadku tak vyplýva, že normotvorca Únie chcel vyhradiť výhody uvedeného článku 21 a uvedeného článku 22 ods. 1 samostatne len pre „úradníkov“, ktorí „nastúpili do služobného pomeru“ v tomto postavení „pred“ 1. májom 2004 alebo „pred“ 1. januárom 2014.

55 Naopak, na úradníkov, ktorí boli „vymenovaní“ „po“ 1. máji 2004 alebo „po“ 1. januári 2014, sa vzťahuje článok 28 prílohy XIII k služobnému poriadku, ak predtým nastúpili do služobného pomeru ako dočasní alebo zmluvní zamestnanci a ak ich zmluva bola platná 1. mája 2004 alebo 1. januára 2014.

56 Ďalej, pokiaľ ide o zamestnancov, normotvorca Únie prostredníctvom článku 1 ods. 1 prílohy k PZOZ umožnil, aby sa článok 21 a článok 22 ods. 1 prílohy XIII k služobnému poriadku analogicky uplatňovali na zamestnancov „v služobnom pomere“ alebo „zamestnaných“ k 30. aprílu 2004 alebo k 31. decembru 2013.

57 Takéto analogické uplatnenie článku 21 a článku 22 ods. 1 prílohy XIII k služobnému poriadku sa však podľa samotného znenia článku 1 ods. 1 prílohy k PZOZ týka len zamestnancov, a nie úradníkov (pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. decembra 2022, Picard/Komisia, C-366/21 P, EU:C:2022:984, body 66 a 80).

58 Toto riešenie je navyše v súlade so samotnou podstatou PZOZ a ich prílohy, ktoré sa výslovne a výlučne týkajú zamestnancov. Úradník sa teda nemôže domáhať výhod PZOZ a ich prílohy.

59 Ako už bolo uvedené v bode 52 vyššie, normotvorca Únie však stanovil osobitný režim, a to článok 28 prílohy XIII k služobnému poriadku, pre dočasných alebo zmluvných zamestnancov, ktorí mali pracovnú zmluvu platnú k 1. máju 2004 alebo k 1. januáru 2014 a ktorí boli následne vymenovaní za úradníkov.

60 Z toho vyplýva, že na situáciu žalobkyne, pokiaľ ide o obdobie jej služobného pomeru ako zmluvného zamestnanca, sa pôvodne vzťahovalo uplatnenie článku 77 služobného poriadku v spojení s článkom 109 PZOZ, ako vyplývali z reformy z roku 2004. Naproti tomu na jej situáciu v období od 1. januára 2014 do 15. augusta 2015 sa vzťahovalo uplatnenie článku 21 druhého odseku prílohy XIII k služobnému poriadku v spojení s článkom 1 ods. 1 druhou vetou prílohy k PZOZ. Podľa týchto ustanovení bola ročná akruálna dôchodková sadzba 1,9 % za obdobie jej služobného pomeru ako zmluvnej zamestnankyne.

61 Na situáciu žalobkyne, pokiaľ ide o obdobie jej služobného pomeru ako úradníčky, sa od 16. augusta 2015, dátumu jej vymenovania, vzťahuje uplatnenie článku 77 služobného poriadku v spojení s článkom 28 ods. 2 prílohy XIII k služobnému poriadku, ako vyplývajú z reformy z roku 2014. Podľa týchto ustanovení je ročná akruálna dôchodková sadzba za uvedené obdobie 1,8 % a jej vek odchodu do dôchodku je 66 rokov. Okrem toho zvýšenie jej veku odchodu do dôchodku je finančne kompenzované prostredníctvom poistno-matematickej úpravy práv na dôchodok, ktoré nadobudla ako zmluvná zamestnankyňa (pozri bod 34 vyššie).

62 Tieto závery nie sú v rozpore so závermi vyplývajúcimi z bodov 76 a 80 rozsudku z 15. decembra 2022, Picard/Komisia (C-366/21 P, EU:C:2022:984). Situácia žalobkyne sa predovšetkým odlišuje od situácie pána Picarda. Ten totiž uzavrel novú zmluvu ako zamestnanec, zatiaľ čo žalobkyňa bola vymenovaná za úradníčku. Okrem toho, na rozdiel od toho, čo namietal pán Picard, a bez ohľadu na to, či sa pracovné povinnosti žalobkyne v dôsledku jej vymenovania podstatne zmenili alebo nie, napadnuté rozhodnutie v prejednávanej veci nespôsobilo, že by „stratila“ výhodu prechodných ustanovení uvedených v prílohe XIII k služobnému poriadku. Ako bolo totiž uvedené v bode 61 vyššie, obdobie služobného pomeru žalobkyne ako úradníčky patrí do pôsobnosti článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku.

63 Ďalej na rozdiel od toho, čo tvrdí žalobkyňa, Súdny dvor nepotvrdil, že neprerušené poistenie v DSIEÚ je jediným kritériom na určenie osôb, na ktoré sa vzťahujú prechodné ustanovenia uvedené v článkoch 21 a 22 prílohy XIII k služobnému poriadku. Súdny dvor totiž použitím príslovky „predovšetkým“ v bode 76 rozsudku z 15. decembra 2022, Picard/Komisia (C-366/21 P, EU:C:2022:984), uviedol, že ide len o jedno z viacerých kritérií. Rovnaké riešenie sa má nevyhnutne prijať aj v prípade článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku, ku ktorému sa však Súdny dvor nevyjadril (pozri bod 45 vyššie), keďže tento článok je popri článkoch 21 a 22 tej istej prílohy uvedený medzi prechodnými ustanoveniami.

64 Ako však vyplýva z bodov 54 a 55 vyššie, vymenovanie zamestnanca za úradníka po 1. máji 2004 alebo po 1. januári 2014 a existencia platnej zmluvy k jednému z týchto dátumov predstavujú kritériá uplatnenia článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku.

65 Pre úplnosť Všeobecný súd uvádza, že článok 28 prílohy XIII k služobnému poriadku sa môže uplatniť aj vtedy, ak u zamestnanca došlo k prerušeniu poistenia v DSIEÚ pred reformou z roku 2004 alebo pred reformou z roku 2014 pod podmienkou, že mal uzavretú zmluvu platnú k 1. máju 2004 alebo 1. januáru 2014 a bol následne vymenovaný za úradníka. Inými slovami, na účely určenia, či je článok 28 prílohy XIII k služobnému poriadku uplatniteľný, je dôležité len to, aby boli splnené podmienky stanovené týmto článkom a pripomenuté v bode 53 vyššie.

66 Všeobecný súd napokon pripomína, že závery uvedené v bodoch 60 a 61 vyššie odrážajú rozhodnutia normotvorcu Únie a že v rámci úloh, ktoré mu zverili autori Zmlúv, neprináleží súdu Únie, na rozdiel od toho, čo požaduje žalobkyňa, odchýliť sa od článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku pridaním podmienky, ktorá v súčasnosti neexistuje (pozri body 37 až 43 vyššie).

67 V dôsledku toho je potrebné prvý žalobný dôvod zamietnuť.

O druhom žalobnom dôvode založenom na porušení zásady rovnosti zaobchádzania

68 Druhým žalobným dôvodom, uvádzaným subsidiárne, žalobkyňa vznáša námietku nezákonnosti článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku z dôvodu, že tento článok porušuje zásadu rovnosti zaobchádzania.

69 V tejto súvislosti zásada rovnosti zaobchádzania vyžaduje, aby sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádzalo rozdielne a aby sa s rôznymi situáciami nezaobchádzalo rovnako, pokiaľ takéto zaobchádzanie nie je objektívne odôvodnené (pozri rozsudok z 18. apríla 2024, Dumitrescu a i./Komisia a Súdny dvor, C-567/22 P až C-570/22 P, EU:C:2024:336, bod 67 a citovanú judikatúru).

70 Na určenie, či ide o porušenie tejto zásady, treba najmä zohľadniť predmet a cieľ sledovaný ustanovením, o ktorom sa tvrdí, že ju porušuje (pozri rozsudok z 18. apríla 2024, Dumitrescu a i./Komisia a Súdny dvor, C-567/22 P až C-570/22 P, EU:C:2024:336, bod 68 a citovanú judikatúru).

71 Okrem toho v oblasti, ktorá patrí do výkonu diskrečnej právomoci, akou je prijímanie prechodných opatrení sledujúcich zaručenie spravodlivého prechodu zo starého režimu podľa služobného poriadku do nového režimu, je zásada rovnosti zaobchádzania porušená iba vtedy, ak normotvorca Únie pristúpi k svojvoľnému alebo zjavne neprimeranému rozlišovaniu vo vzťahu k cieľu, ktorý sleduje predmetná právna úprava (rozsudok zo 14. decembra 2018, GQ a i./Komisia, T-525/16, EU:T:2018:964, bod 104 a citovaná judikatúra; pozri tiež v tomto zmysle rozsudok z 18. apríla 2024, Dumitrescu a i./Komisia a Súdny dvor, C-567/22 P až C-570/22 P, EU:C:2024:336, bod 69 a citovanú judikatúru).

72 Podľa judikatúry sa teda Všeobecný súd má obmedziť na overenie, či sa rozdielne zaobchádzanie nezdá byť svojvoľné alebo zjavne neprimerané vzhľadom na sledovaný cieľ všeobecného záujmu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 25. marca 2021, Álvarez y Bejarano a i./Komisia, C-517/19 P a C-518/19 P, EU:C:2021:240, body 53 a 54).

73 Naproti tomu, vzhľadom na toto obmedzené súdne preskúmanie neprináleží Všeobecnému súdu, aby overoval, či sa nezdá nerozumné, aby sa normotvorca Únie domnieval, že zavedené rozdielne zaobchádzanie môže byť primerané a nevyhnutné na účely dosiahnutia sledovaného cieľa všeobecného záujmu (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. júla 2022, Komisia/VW a i., C-116/21 P až C-118/21 P, C-138/21 P a C-139/21 P, EU:C:2022:557, bod 129, a uznesenie z 22. decembra 2022, Komisia/KM a Rada/Komisia, C-341/21 P a C-357/21 P, EU:C:2022:1042, bod 64).

74 Práve z hľadiska tejto judikatúry Všeobecný súd preskúma obe časti druhého žalobného dôvodu.

O prvej časti druhého žalobného dôvodu

75 Žalobkyňa tvrdí, že článok 28 prílohy XIII k služobnému poriadku porušuje zásadu rovnosti zaobchádzania tým, že zaobchádza rozdielne s kategóriami osôb nachádzajúcimi sa v porovnateľných situáciách. Z dôvodu jej samotného vymenovania za úradníčku a napriek tomu, že nikdy neprestala byť poistená v DSIEÚ, by sa totiž so žalobkyňou zaobchádzalo horšie, ako keby sa stala dočasnou zamestnankyňou, a nie úradníčkou, alebo ak by zostala zmluvnou

zamestnankyňou. Okrem toho žalobkyňa uvádza, že Parlament počas viac ako piatich rokov používal rovnaký výklad článku 21, článku 22 ods. 1 a článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku ako žalobkyňa.

76 Komisia podporovaná Parlamentom a Radou spochybňuje túto argumentáciu.

77 V tejto súvislosti, pokiaľ ide o porovnateľnosť situácií, Súdny dvor už uviedol, že služobný poriadok a PZOZ zavádzajú spoločný systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov a ostatných zamestnancov, konkrétne DSIEÚ. Vzhľadom na odkaz na podmienky stanovené v kapitole 3 hlavy V služobného poriadku, ktorý je obsiahnutý v článku 39 ods. 1, ako aj v článku 109 ods. 1 PZOZ, v podstate dočasní zamestnanci a zmluvní zamestnanci tiež prispievajú na náklady na financovanie tohto systému dôchodkového zabezpečenia, a to za podmienok stanovených v článku 83 ods. 2 služobného poriadku (pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. decembra 2022, Picard/Komisia, C-366/21 P, EU:C:2022:984, body 77 a 78).

78 Súdny dvor však tiež uviedol, že existujú rozdiely medzi úradníkmi a ostatnými zamestnancami (pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. decembra 2022, Picard/Komisia, C-366/21 P, EU:C:2022:984, bod 69).

79 V tejto súvislosti Všeobecný súd pripomína, že úradníci majú v zásade istotu, že môžu byť v služobnom pomere Únie až do veku odchodu do dôchodku. Iba za výnimočných okolností, akými sú pracovné voľno z osobných dôvodov, ak sa čerpá na konci kariéry, pracovné voľno zo služobných dôvodov, dobrovoľné odstúpenie z funkcie, povinné odstúpenie z funkcie, prepustenie zo služobných dôvodov, prepustenie pre nespôsobilosť, odvolanie z funkcie, úmrtie a automatický odchod do dôchodku z dôvodu trvalej invalidity, skončí ich služobný pomer pred dosiahnutím veku odchodu do dôchodku [články 40, 42c, 47 až 51 a 53 služobného poriadku, ako aj článok 9 ods. 1 písm. h) prílohy IX k služobnému poriadku].

80 Naopak, ako uznáva samotná žalobkyňa, zamestnanci vo všeobecnosti nedisponujú takouto stabilitou zamestnania. Podľa ustálenej judikatúry sa trvanie pracovného pomeru medzi inštitúciou a zamestnancom prijatým na dobu určitú totiž riadi podmienkami stanovenými v zmluve uzavretej medzi stranami. Okrem toho administratíva disponuje širokou mierou voľnej úvahy pri obnovení alebo nepredĺžení zmluvy (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. decembra 2022, SU/EIOPA, T-296/21, EU:T:2022:808, bod 49 a citovanú judikatúru). Iba uzavretie zmluvy na dobu neurčitú tak vytvára stabilnejšie spojenie medzi inštitúciou a dotknutým zamestnancom bez časového obmedzenia (pozri v tomto zmysle rozsudok z 9. novembra 2022, QM/Europol, T-164/21, EU:T:2022:695, bod 83 a citovanú judikatúru).

81 Úradníci tak vzhľadom na všeobecne dlhší služobný pomer v Únii, ale aj z dôvodu automatického postupovania v platových stupňoch a povyšovania do platových tried, ku ktorým u nich dochádza, dosahujú na konci svojej kariéry platové triedy a platové stupne, ktoré sú zvyčajne vyššie ako tie, ktoré dosahujú zamestnanci. Toto vyššie zaradenie, ktoré zvyčajne prislúcha úradníkom, je spojené s vyššou odmenou, ako je odmena, ktorú poberá väčšina zamestnancov, keďže táto odmena priamo súvisí s platovou triedou a platovým stupňom.

82 Tento posledný bod je v prejednávanej veci rozhodujúci, pretože v rámci výpočtu výšky starobného dôchodku úradníka alebo zamestnanca sa zohľadňuje iba jeho posledný základný plat (pozri body 4 až 16 vyššie).

83 Okrem toho výška starobného dôchodku nezávisí výlučne od posledného základného platu. Táto suma tiež závisí od dĺžky služobného pomeru úradníka alebo zamestnanca, pretože tí za každý rok v služobnom pomere získavajú 1,8 %, 1,9 % alebo 2 % svojho posledného základného platu (pozri body 4 až 16 vyššie). Úradníci, automaticky, keďže ich služobný pomer trvá vo všeobecnosti dlhšiu dobu ako u zamestnancov, dosahujú viac odpracovaných rokov ako zamestnanci.

84 Vzhľadom na tieto objektívne rozdiely, a ako tvrdia Komisia, Parlament a Rada, je celkový vplyv reforiem z rokov 2004 a 2014 na rozpočet Únie nevyhnutne väčší, pokiaľ ide o dôchodky úradníkov, než pokiaľ ide o dôchodky ostatných zamestnancov.

85 Za týchto podmienok sa normotvorca Únie vzhľadom na cieľ zachovania poistno-matematickej rovnováhy DSIEÚ, a to bez toho, aby boli dotknuté nadobudnuté práva a legitímne očakávania existujúcich zamestnancov (návrhy generálneho advokáta Pikamäe vo veci Picard/Komisia, C-366/21 P, EU:C:2022:582, body 44 a 51), ktorý dopĺňa všeobecnejšie ciele rozpočtovej disciplíny a konsolidácie verejných financií v náročnom sociálno-ekonomickom kontexte (pozri body 7 a 8 vyššie), a vzhľadom na širokú mieru voľnej úvahy, ktorou disponuje, mohol domnievať, že s úradníkmi vymenovanými po 1. máji 2004 alebo po 1. januári 2014 sa má zaobchádzať inak, než by sa s nimi zaobchádzalo, keby si zachovali aspoň desať rokov postavenie dočasného zamestnanca alebo zmluvného zamestnanca.

86 V tejto súvislosti Všeobecný súd pripomína, že úradníci a zamestnanci prispievajú na financovanie DSIEÚ len jednou tretinou, zatiaľ čo vyplácanie dôchodkov, ktoré spoločne zaručujú členské štáty, sa hradí z rozpočtu Únie (článok 83 ods. 1 a 2 služobného poriadku). Vzhľadom na takúto štruktúru financovania DSIEÚ, ktorá je založená predovšetkým na zdrojoch pridelených Únii členskými štátmi, nemožno zohľadniť záujmy úradníkov, ktorí využívajú osobitný systém upravený v článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku, a zároveň úplne ignorovať skutočnosť, že uvedené štáty boli nútené prijať prísne opatrenia na riešenie trvalých účinkov vážnej hospodárskej a finančnej krízy (odôvodnenie 13 nariadenia č.º1023/2013). Okrem toho poistno-matematická rovnováha DSIEÚ má práve z dlhodobého hľadiska zohľadňovať hospodársky vývoj a finančné premenné [pozri v tomto zmysle a analogicky rozsudok z 13. decembra 2017, Arango Jaramillo a i./EIB, T-482/16 RENV, EU:T:2017:901, bod 126 (neuverejnený) a citovanú judikatúru]. Preto v spoločnosti vyznačujúcej sa solidaritou, ako to zdôrazňuje článok 2 Zmluvy o EÚ (rozsudok z 25. februára 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku a Adoreikė, C-146/23 a C-374/23, EU:C:2025:109, bod 71), a v kontexte poznačenom vážnou hospodárskou a finančnou krízou mohol normotvorca Únie okrem iných opatrení zaviesť uvedený osobitný režim s cieľom vyjadriť túto solidaritu európskej verejnej služby vzhľadom na úsilie, ktoré členské štáty museli vynaložiť na svojej vlastnej úrovni.

87 Okrem toho treba uviesť, že príspevky dočasných a zmluvných zamestnancov do DSIEÚ sú vo všeobecnosti nižšie ako príspevky úradníkov, ktorých základný plat sa môže vyvíjať v závislosti od zvyšovania platovej triedy a postupovania v platových stupňoch počas celej ich kariéry. V tejto súvislosti je pravda, že DSIEÚ je organizovaný na základe zásady solidarity a že nie je koncipovaný v tom zmysle, že dôchodok poberaný úradníkom alebo zamestnancom predstavuje presnú protihodnotu jeho príspevkov do tohto systému (pozri rozsudok z 8. novembra 2023, OA/Parlament, T-39/22, neuverejnený, EU:T:2023:709, bod 60 a citovanú judikatúru). Normotvorca Únie sa však v rámci svojej širokej miery voľnej úvahy a vzhľadom na zásadu solidarity, ktorou sa riadi DSIEÚ, mohol domnievať, že zamestnanec, ktorý bol vymenovaný za úradníka po 1. máji 2004 alebo po 1. januári 2014, nemôže mať nárok na ročnú akruálnu dôchodkovú sadzbu, ktorá sa na neho uplatňovala počas obdobia jeho služobného pomeru ako dočasného alebo zmluvného zamestnanca, keďže by to znamenalo, že by mal neprimeraný

prospech z tejto vyššej sadzby na účely výpočtu výšky jeho dôchodku vykonaného na základe posledného základného platu vzťahujúceho sa na platovú triedu, do ktorej bol tento úradník zaradený pred jeho odchodom do dôchodku.

88 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy sa rozdielne zaobchádzanie, ktoré žalobkyňa spochybňuje, nezdá byť zjavne neprimerané vzhľadom na ciele sledované normotvorcom Únie. Toto rozhodnutie normotvorcu Únie je navyše v súlade so zásadami rozpočtovej disciplíny a riadneho finančného hospodárenia (články 310 a 317 ZFEÚ), ako aj so zásadou zachovania poistno-matematickej rovnováhy DSIEÚ (článok 83a a príloha XII k služobnému poriadku).

89 Ani toto rozdielne zaobchádzanie nie je svojvoľné.

90 V tejto súvislosti Súdny dvor už rozhodol, že ustanovenie služobného poriadku zavádza svojvoľné rozlišovanie medzi úradníkmi a/alebo zamestnancami, ak spočíva na diskriminačnom kritériu, ktoré nesúvisí so sledovaným cieľom. V takejto situácii úvahy čisto rozpočtovej a administratívnej povahy alebo personálnej politiky nemôžu samy osebe predstavovať objektívne odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania zavedeného medzi úradníkmi a/alebo zamestnancami, ktorí sa nachádzajú v porovnateľných situáciách (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. apríla 2024, Dumitrescu a i./Komisia a Súdny dvor, C-567/22 P až C-570/22 P, EU:C:2024:336, body 79 až 81, 93 a 94).

91 V prejednávanej veci na rozdiel od článku 8 ods. 2 druhého pododseku prílohy VII k služobnému poriadku, ktorého nezákonnosť Súdny dvor konštatoval v rozsudku z 18. apríla 2024, Dumitrescu a i./Komisia a Súdny dvor (C-567/22 P až C-570/22 P, EU:C:2024:336), rozdielne zaobchádzanie napadnuté žalobkyňou nespočíva na diskriminačnom kritériu zakázanom najmä článkom 21 Charty základných práv Európskej únie, ale je založené na objektívnych dôvodoch uvedených v bodoch 78 až 84 vyššie.

92 Podľa ustálenej judikatúry, hoci zásada rovnosti zaobchádzania vyžaduje, aby sa na úradníkov a/alebo zamestnancov, ktorí sa nachádzajú v rovnakých alebo porovnateľných situáciách, vzťahovali rovnaké pravidlá, nezakazuje však normotvorcovi Únie zohľadniť objektívne rozdiely v podmienkach alebo situáciách, v ktorých sa dotknuté osoby nachádzajú (pozri rozsudky zo 16. októbra 1980, Hochstrass/Súdny dvor, 147/79, EU:C:1980:238, bod 7, a z 3. mája 2018, SB/EUIPO, T-200/17, neuverejnený, EU:T:2018:244, bod 33 a citovanú judikatúru).

93 Navyše podľa rovnako ustálenej judikatúry nemožno spochybniť rozdiely v postavení, ktoré existujú medzi rôznymi kategóriami osôb zamestnaných Úniou, a preto za diskrimináciu nemožno považovať skutočnosť, že z hľadiska záruk podľa služobného poriadku a výhod sociálneho zabezpečenia môžu niektoré kategórie osôb zamestnaných Úniou požívať záruky alebo výhody, ktoré nie sú priznané iným kategóriám (pozri rozsudok z 12. marca 2020, XB/ECB, T-484/18, neuverejnený, EU:T:2020:90, bod 82 a citovanú judikatúru).

94 Všeobecný súd tiež konštatuje, ako uviedol Parlament, že rozlišovanie medzi úradníkmi a zamestnancami nie je vlastné článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku. Samotný DSIEÚ, hoci je spoločný pre úradníkov a zamestnancov, nie je jednotný. Na rozdiel od úradníkov tak články 42 a 112 PZOZ umožňujú dočasným a zmluvným zamestnancom požadovať, aby ich inštitúcia uskutočnila platby na účely vytvorenia alebo zachovania práv na dôchodok v ich krajine pôvodu. Rovnako vzhľadom na článok 3 písm. d) prílohy VIII k služobnému poriadku, keď sa zmluvný zamestnanec stane úradníkom alebo keď sa úradník stane zmluvným zamestnancom, táto zmena postavenia môže viesť k zníženiu odpracovaných rokov nadobudnutých podľa

predchádzajúceho systému alebo k vráteniu preplatkov príspevkov zodpovedajúcich rozdielu medzi vypočítaným počtom rokov zamestnania potrebných pre odchod do dôchodku a počtom rokov skutočného zamestnania.

95 Hoci rozlišovacie kritérium napadnuté v prejednávanej veci nie je diskriminačné a je založené na objektívnych dôvodoch, Všeobecný súd uvádza, že opäť na rozdiel od toho, ako bolo rozhodnuté v súvislosti s článkom 8 ods. 2 druhým pododsekom prílohy VII k služobnému poriadku, toto kritérium tiež nie je „bez vzťahu“ alebo „bez akejkoľvek súvislosti“ so sledovanými cieľmi. Prijatím článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku a v súlade s cieľmi zachovania poistno-matematickej rovnováhy DSIEÚ, rozpočtovej disciplíny a konsolidácie verejných financií chcel normotvorca, aby ročná akruálna dôchodková sadzba dotknutých úradníkov, iba pokiaľ ide o obdobie ich služobného pomeru v tomto postavení, bola znížená a dĺžka ich kariéry bola predĺžená práve z dôvodu, že rozpočtové náklady na dôchodky úradníkov sú vyššie ako rozpočtové náklady na dôchodky zamestnancov (pozri body 7, 8 a 84 vyššie).

96 Okrem toho, hoci Všeobecný súd nevylučuje, že v určitých osobitných situáciách môže mať zamestnanec podobnú kariéru ako úradník, či už z hľadiska dĺžky trvania, platovej triedy, odmeny a povinností, nič to nemení na tom, že vo všeobecnosti to tak nie je. Aj keď podľa ustálenej judikatúry majú z prijatia abstraktnej a všeobecne záväznej právnej úpravy vyplývať náhodné nevýhody v okrajových situáciách, napriek tomu nemožno vytýkať normotvorcovi Únie, že použil kategorizáciu, keďže nie je vo svojej podstate diskriminačná so zreteľom na cieľ, ktorý sleduje (rozsudky zo 16. októbra 1980, Hochstrass/Súdny dvor, 147/79, EU:C:1980:238, bod 14, a z 15. apríla 2010, Gualtieri/Komisia, C-485/08 P, EU:C:2010:188, bod 81).

97 Rozdielne zaobchádzanie, ktoré žalobkyňa spochybňuje, teda zďaleka nie je svojvoľné, ale je založené na objektívnom a nediskriminačnom kritériu a je navyše odôvodnené cieľmi zachovania poistno-matematickej rovnováhy DSIEÚ, rozpočtovej disciplíny a konsolidácie verejných financií.

98 Navyše, ak kritérium rozlišovania nie je ani diskriminačné ani bez akejkoľvek súvislosti so sledovanými cieľmi, ako je to v prejednávanej veci, Súdny dvor už v podstate pripustil, že opatrenia na obmedzenie rozpočtu, ktoré postihujú úradníkov a/alebo zamestnancov, najmä znížením ich výhod, môžu byť odôvodnené cieľmi rozpočtovej disciplíny a konsolidácie verejných financií (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. apríla 2024, Dumitrescu a i./Komisia a Súdny dvor, C-567/22 P až C-570/22 P, EU:C:2024:336, bod 81; pozri tiež v tomto zmysle a analogicky rozsudok z 25. februára 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku a Adoreikė, C-146/23 a C-374/23, EU:C:2025:109, body 67, 69 a 71).

99 Navyše z ustanovení článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku nemožno vyvodiť žiadne svojvoľné alebo zjavne neprimerané rozlišovanie vo vzťahu k cieľu sledovanému normotvorcom Únie, ktorým je zachovanie nadobudnutých práv a legitímnych očakávaní dotknutých úradníkov, keďže rovnako ako u ostatných zamestnancov zamestnaných k 1. máju 2004 alebo k 1. januáru 2014 sú ich nadobudnuté práva a legitímne očakávania dodržané.

100 Ich práva na dôchodok, ktoré nadobudli počas obdobia ich služobného pomeru ako zamestnanci, totiž zostávajú zachované. Okrem toho je logické, že pred svojím vymenovaním ešte nenadobudli práva na dôchodok ako úradníci. Až po svojom vymenovaní nadobudli dotknutí úradníci práva na dôchodok v tomto postavení.

101 Okrem toho, keď boli ešte zamestnancami, nedostali žiadnu presnú a bezpodmienečnú záruku, že ak by sa rozhodli stať sa úradníkmi, ročná akruálna dôchodková sadzba a ich vek odchodu do dôchodku by zostali nezmenené.

102 Okrem toho, že sú dodržané ich nadobudnuté práva a legitímne očakávania, ako je to v prípade ostatných zamestnancov zamestnaných k 1. máju 2004 alebo k 1. januáru 2014, Všeobecný súd ďalej konštatuje, že podľa článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku je zvýšenie veku odchodu do dôchodku dotknutých úradníkov finančne kompenzované poistno-matematickou úpravou práv na dôchodok, ktoré nadobudli v čase, keď boli zamestnancami. V praxi sa na ich práva na dôchodok, ktoré nadobudli ako zamestnanci, uplatňuje koeficient od 1 do 1,178 v závislosti od osobnej situácie každého z dotknutých úradníkov (pozri bod 17 vyššie), ako to bolo v prípade žalobkyne (pozri bod 34 vyššie). V skutočnosti teda uvedené nadobudnuté práva nie sú ani zďaleka porušené, ale sú zachované (koeficient rovnajúci sa 1), alebo dokonca zvýšené (koeficient vyšší ako 1) uplatnením tohto koeficientu.

103 V každom prípade Všeobecný súd konštatuje, že žalobkyňa pred svojím vymenovaním za úradníčku nemala žiadnu istotu, že bude mať nárok na starobný dôchodok, pretože k tomuto dátumu a v rozpore s tým, čo vyžaduje článok 77 prvý odsek služobného poriadku, nemala ešte odpracovaných desať rokov v služobnom pomere v Únii.

104 Napokon je irelevantná okolnosť uvádzaná žalobkyňou, podľa ktorej Parlament počas viac ako piatich rokov používal rovnaký výklad, aký navrhuje žalobkyňa v prípade článku 21, článku 22 ods. 1 a článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku v prospech ostatných zamestnancov, ktorí sa stali úradníkmi. Podľa ustálenej judikatúry totiž zásada rovnosti zaobchádzania musí byť v súlade so zásadou zákonnosti, podľa ktorej sa nikto nemôže vo svoj prospech dovolávať nezákonnosti, ku ktorej došlo v prospech inej osoby (pozri rozsudok zo 16. októbra 2019, Palo/Komisia, T-432/18, EU:T:2019:749, bod 38 a citovanú judikatúru).

105 V dôsledku toho treba prvú časť druhého žalobného dôvodu zamietnuť.

O druhej časti druhého žalobného dôvodu

106 Žalobkyňa tvrdí, že článok 28 prílohy XIII k služobnému poriadku porušuje zásadu rovnosti zaobchádzania tým, že zaobchádza rovnako so všetkými zamestnancami, ktorí sa stali úradníkmi po 1. máji 2004 alebo po 1. januári 2014, bez zohľadnenia prípadného prerušenia ich poistenia v DSIEÚ pred ich vymenovaním. Situáciu žalobkyne však nemožno prirovnať k situácii zamestnanca, u ktorého došlo k prerušeniu jeho poistenia v DSIEÚ a následne bol vymenovaný za úradníka. Žalobkyňa totiž nikdy neprestala byť poistená v DSIEÚ.

107 Komisia podporovaná Parlamentom a Radou spochybňuje túto argumentáciu.

108 Všeobecný súd v tejto súvislosti pripomína, že zásada rovnosti zaobchádzania na to, aby sa mohlo uplatniť rovnaké zaobchádzanie, nevyžaduje dokonalú zhodu situácií. Vyžaduje sa len porovnateľnosť týchto situácií (rozsudok z 15. októbra 2020, Coppo Gavazzi a i./Parlament, T-389/19 až T-394/19, T-397/19, T-398/19, T-403/19, T-404/19, T-406/19, T-407/19, T-409/19 až T-414/19, T-416/19 až T-418/19, T-420/19 až T-422/19, T-425/19 až T-427/19, T-429/19 až T-432/19, T-435/19, T-436/19, T-438/19 až T-442/19, T-444/19 až T-446/19, T-448/19, T-450/19 až T-454/19, T-463/19 a T-465/19, EU:T:2020:494, bod 257).

109 Vzhľadom na predmet článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku a ciele sledované normotvorcom Únie však treba všetkých úradníkov, ktorých sa tento článok týka, považovať za úradníkov v porovnateľnej situácii, keďže všetci boli predtým zamestnancami a všetci boli vymenovaní po 1. máji 2004 alebo po 1. januári 2014.

110 Naproti tomu pri skúmaní porovnateľnosti ich príslušných situácií je irelevantné, či u týchto úradníkov došlo alebo nedošlo k prerušeniu ich poistenia v DSIEÚ pred ich vymenovaním. Táto okolnosť sa totiž týka obdobia ich služobného pomeru ako zamestnancov, zatiaľ čo uplatnenie ustanovení článku 28 prílohy XIII k služobnému poriadku závisí od ich vymenovania za úradníkov. Táto okolnosť tak v praxi nanajvýš znamená, že úradníkovi, u ktorého došlo k prerušeniu jeho poistenia v DSIEÚ a teda aj k prerušeniu uhrádzania jeho príspevkov do DSIEÚ pred jeho vymenovaním, sa započíta menej odpracovaných rokov týkajúcich sa výlučne obdobia jeho služobného pomeru ako zamestnanca, ako keby u neho k takému prerušeniu nedošlo.

111 Okrem toho zamestnanci, ktorí sa stali úradníkmi po prerušení ich poistenia v DSIEÚ, a zamestnanci, ktorí sa stali úradníkmi bez prerušenia tohto poistenia, sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, pokiaľ ide o ochranu ich nadobudnutých práv. V oboch prípadoch totiž títo zamestnanci odvádzali príspevky do DSIEÚ s perspektívou nižšieho veku odchodu do dôchodku, ako je vek, ktorý sa na nich napokon uplatní. Ich nadobudnuté práva sú teda rovnakej povahy a líšia sa len počtom odpracovaných rokov, ktoré každý z nich dosiahol. Zamestnanci, ktorí sa stali úradníkmi, preto musia mať nárok na poistno-matematickú úpravu bez ohľadu na to, či ich vymenovaniu za úradníkov predchádzalo prerušenie ich poistenia v DSIEÚ.

112 Rovnako zamestnanci, ktorí sa stali úradníkmi po prerušení ich poistenia v DSIEÚ, a zamestnanci, ktorí sa stali úradníkmi bez prerušenia ich poistenia v tomto systéme, sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, pokiaľ ide o ich legitímne očakávania. Vzhľadom na to, že sa stali úradníkmi po 1. máji 2004 alebo po 1. januári 2014, nemohli totiž legitímne očakávať, že sa na nich bezprostredne po ich vymenovaní uplatní článok 21 a článok 22 ods. 1 prílohy XIII k služobnému poriadku, hoci tieto dva články obsahujú prechodné opatrenia, ktorých cieľom je len zachovať nadobudnuté práva a legitímne očakávania, ktoré existovali pred nadobudnutím účinnosti reformy z roku 2004 alebo reformy z roku 2014.

113 V každom prípade, ako už bolo uvedené v rámci preskúmania prvého žalobného dôvodu, neprerušené či prerušené poistenie v DSIEÚ nepredstavuje jediné kritérium na určenie osôb, na ktoré sa vzťahujú rôzne prechodné ustanovenia uvedené v prílohe XIII k služobnému poriadku (pozri body 63 a 64 vyššie).

114 Rovnaké zaobchádzanie, ktoré žalobkyňa spochybňuje, teda neporušuje zásadu rovnosti zaobchádzania, keďže sa uplatňuje na kategórie osôb nachádzajúcich sa v porovnateľnej situácii.

115 Za týchto podmienok treba druhú časť druhého žalobného dôvodu zamietnuť.

116 Preto je potrebné zamietnuť druhý žalobný dôvod a v dôsledku toho aj žalobu ako celok.

O trovách

117 Podľa článku 134 ods. 1 Rokovacieho poriadku Všeobecného súdu účastník konania, ktorý nemal vo veci úspech, je povinný nahradiť trovy konania, ak to bolo v tomto zmysle navrhnuté. Keďže žalobkyňa nemala vo veci úspech, je opodstatnené uložiť jej povinnosť nahradiť trovy konania v súlade s návrhom Komisie.

118 Okrem toho podľa článku 138 ods. 1 rokovacieho poriadku znášajú inštitúcie, ktoré vstúpili do konania ako vedľajší účastníci konania, svoje vlastné trovy konania. Z toho vyplýva, že Parlament a Rada znášajú svoje vlastné trovy konania.

Z týchto dôvodov

VŠEOBECNÝ SÚD (piata komora)

rozhodol takto:

1. **Žaloba sa zamieta.**

2. **CR znáša svoje vlastné trovy konania a je povinná nahradiť trovy konania, ktoré vznikli Európskej komisii.**

3. **Európsky parlament a Rada Európskej únie znášajú svoje vlastné trovy konania.**

Svenningsen Mac Eochaidh Laitenberger

Rozsudok bol vyhlásený na verejnom pojednávaní v Luxemburgu 2. júla 2025.

Podpisy