Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SPLOŠNEGA SODIŠČA (peti senat)

z dne 2. julija 2025 *

„Javni uslužbenci – Uradniki – Starostna pokojnina – Reformi Kadrovskih predpisov iz leta 2004 in iz leta 2014 – Prehodni ukrepi v zvezi z nekaterimi pravili za izračun pokojninskih pravic – Člen 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom – Pogodbeni uslužbenci, ki so postali uradniki – Letna odmerna stopnja pokojninskih pravic – Upokojitvena starost – Področje uporabe zakona – Enako obravnavanje“

V zadevi T-131/24,

CR, ki jo zastopa S. Orlandi, odvetnik,

tožeča stranka,

proti

Evropski komisiji, ki jo zastopajo A. Baeckelmans, M. Brauhoff in G. Niddam, agentke,

tožena stranka,

ob intervenciji

Evropskega parlamenta, ki ga zastopata S. Bukšek Tomac in M. Mão Cheia Carreira, agentki,

in

Sveta Evropske unije, ki ga zastopajo M. Bauer, J. Rurarz in X. Chamodraka, agenti,

intervenienta,

SPLOŠNO SODIŠČE (peti senat),

v sestavi J. Svenningsen, predsednik, C. Mac Eochaidh (poročevalec) in J. Laitenberger, sodnika,

sodni tajnik: L. Ramette, administrator,

na podlagi pisnega dela postopka,

na podlagi obravnave z dne 14. januarja 2025

* Jezik postopka: francoščina.

izreka naslednjo

Sodbo

1 Tožeča stranka, CR, s tožbo na podlagi člena 270 PDEU predlaga razglasitev ničnosti sklepa Evropske komisije z dne 4. maja 2023 o določitvi njenih pravic do starostne pokojnine (v nadaljevanju: izpodbijani sklep).

Pravni okvir

2 Pred 1. majem 2004 je člen 77 Kadrovskih predpisov za uradnike Evropske unije (v nadaljevanju: Kadrovski predpisi) med drugim določal, da ima vsak uradnik, ki dopolni najmanj 10 let delovne dobe, pri starosti 60 let pravico do starostne pokojnine, da letna odmerna stopnja pokojninskih pravic za vsako leto delovne dobe znaša 2 % zadnje osnovne plače za zadnji razred, v katerem je bil uradnik razvrščen najmanj eno leto (v nadaljevanju: zadnja osnovna plača), in da je najvišji znesek te starostne pokojnine 70 % te zadnje osnovne plače. Poleg tega je člen 39 Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev Evropske unije (v nadaljevanju: PZDU) napotoval na člen 77 Kadrovskih predpisov, kar zadeva pravice začasnih uslužbencev do starostne pokojnine.

3 Od 1. maja 2004 so bili Kadrovski predpisi in PZDU spremenjeni z Uredbo Sveta (ES, Euratom) št. 723/2004 z dne 22. marca 2004 (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 1, zvezek 2, str. 130; v nadaljevanju: reforma iz leta 2004).

4 V okviru reforme iz leta 2004 je zakonodajalec Evropske unije spremenil člen 77 Kadrovskih predpisov med drugim tako, da je upokojitveno starost dvignil na 63 let in letno odmerno stopnjo pokojninskih pravic določil na 1,9 % zadnje osnovne plače za vsako leto delovne dobe. Meja 70 % zadnje osnovne plače je bila ohranjena. Ta reforma se je uporabljala tudi za začasne uslužbence in novo kategorijo uslužbencev, in sicer pogodbene uslužbence (člena 39 in 109 PZDU).

5 Od 1. januarja 2014 so bili Kadrovski predpisi in PZDU spremenjeni z Uredbo (EU, Euratom) št. 1023/2013 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2013 (UL 2013, L 287, str. 15; v nadaljevanju: reforma iz leta 2014).

6 V okviru reforme iz leta 2014 je zakonodajalec Unije ponovno spremenil člen 77 Kadrovskih predpisov med drugim tako, da je upokojitveno starost dvignil na 66 let in določil novo letno odmerno stopnjo pokojninskih pravic v višini 1,8 %. Meja 70 % zadnje osnovne plače je bila ohranjena. Ta reforma se je uporabljala tudi za začasne uslužbence in pogodbene uslužbence (člena 39 in 109 PZDU).

7 Po navedbah zakonodajalca Unije so bile te spremembe, uvedene z reformama iz leta 2004 in leta 2014, nujne za zagotavljanje kratkoročnega in dolgoročnega aktuarskega ravnotežja v pokojninskem sistemu institucij Unije (v nadaljevanju: PSIEU), in to zaradi demografskih sprememb in spreminjajoče se starostne strukture prebivalstva, ki so predstavljale vse večje breme za ta sistem (uvodni izjavi 28 in 29 Uredbe št. 723/2004; uvodni izjavi 14 in 15 Uredbe št. 1023/2013).

8 Poleg tega, če je bil namen reforme iz leta 2004 na splošno upoštevati proračunsko disciplino (uvodna izjava 10 Uredbe št. 723/2004), se je reforma iz leta 2014 umeščala v posebej težke gospodarske in socialne razmere zaradi finančne krize brez primere, ki so zahtevale zlasti kratkoročno, srednjeročno in dolgoročno konsolidacijo javnih financ s strani vsake javne uprave (uvodne izjave od 11 do 13 Uredbe št. 1023/2013).

9 Poleg tega Priloga XIII h Kadrovskim predpisom in Priloga k PZDU z odstopanjem od določb člena 77 Kadrovskih predpisov ter od členov 39 in 109 PZDU vsebujeta prehodne ukrepe v korist uradnikov in drugih uslužbencev, ki so se zaposlili pred začetkom veljavnosti reforme iz leta 2004 ali reforme iz leta 2014.

10 Zakonodajalec Unije je to prehodno ureditev sprejel, da bi se omogočila postopna uporaba novih pravil in ukrepov, pri čemer bi se spoštovali pridobljene pravice in legitimna pričakovanja že zaposlenega osebja (uvodni izjavi 29 in 37 Uredbe št. 723/2004; uvodni izjavi 14 in 29 Uredbe št. 1023/2013).

11 Najprej, v členu 21, prvi odstavek, Priloge XIII h Kadrovskim predpisom je določeno, da imajo uradniki, ki so se zaposlili pred 1. majem 2004, pravico do 2 %, in ne 1,8 %, svoje zadnje osnovne plače za vsako leto pokojninske dobe. Čeprav je sedanje besedilo te določbe rezultat reforme iz leta 2014, ta izvira iz reforme iz leta 2004 (Priloga I, točka 102, k Uredbi št. 723/2004).

12 Člen 21, drugi odstavek, Priloge XIII h Kadrovskim predpisom določa, da imajo uradniki, ki so se zaposlili v času od 1. maja 2004 do 31. decembra 2013, pravico do 1,9 %, in ne 1,8 %, svoje zadnje osnovne plače za vsako leto pokojninske dobe. Ta določba je bila dodana v okviru reforme iz leta 2014 (člen 1, točka 73(f), Uredbe št. 1023/2013).

13 V skladu s členom 22(1), drugi, tretji in četrti pododstavek, Priloge XIII h Kadrovskim predpisom upokojitvena starost uradnikov, ki so se zaposlili pred 1. januarjem 2014, ni 66 let, temveč je v razponu od 60 do 65 let glede na starost zadevnega uradnika na dan 1. maja 2014. Te določbe so bile dodane v okviru reforme iz leta 2014 (člen 1, točka 73(g), Uredbe št. 1023/2013).

14 Poleg tega je zakonodajalec Unije pojasnil, da se Priloga XIII h Kadrovskim predpisom smiselno uporablja za druge uslužbence, zaposlene na dan 30. aprila 2004, ter da se člen 21 in člen 22, razen odstavka 4, te priloge smiselno uporabljata za druge uslužbence, zaposlene na dan 31. decembra 2013 (člen 1(1), prvi in drugi stavek, Priloge k PZDU).

15 Nazadnje, člen 28(1) Priloge XIII h Kadrovskim predpisom določa, da imajo začasni uslužbenci, ki so imeli na dan 1. maja 2004 sklenjeno pogodbo ter so bili po tem datumu in pred 1. januarjem 2014 imenovani za uradnike, ob upokojitvi pravico do aktuarske prilagoditve pokojninskih pravic, ki so jih pridobili kot začasni uslužbenci, pri kateri se upošteva sprememba njihove upokojitvene starosti iz člena 77 Kadrovskih predpisov. Čeprav je sedanje besedilo te določbe rezultat reforme iz leta 2014, ta izvira tudi iz reforme iz leta 2004 (Priloga I, točka 102, k Uredbi št. 723/2004).

16 Poleg tega člen 28(2) Priloge XIII h Kadrovskim predpisom določa, da imajo začasni uslužbenci, pogodbeni uslužbenci ali pogodbeni uslužbenci za pomožne naloge, ki so imeli na dan 1. januarja 2014 sklenjeno pogodbo in so bili po tem datumu imenovani za uradnike, ob upokojitvi pravico do aktuarske prilagoditve pokojninskih pravic, ki so jih pridobili kot začasni ali

pogodbeni uslužbenci, pri kateri se upošteva sprememba njihove upokojitvene starosti iz člena 77 Kadrovskih predpisov, če so bili 1. maja 2014 stari vsaj 35 let. Te določbe so bile dodane v okviru reforme iz leta 2014 (člen 1, točka 73(j), Uredbe št. 1023/2013).

17 Aktuarske prilagoditve, ki so predmet točk 15 in 16 zgoraj, se izračunajo v skladu s koeficienti, sprejetimi v sklepu št. 268/15, ki ga je kolegij vodij uprav sprejel 25. februarja 2016 in se nanaša na aktuarsko prilagajanje pravic, ki so jih pridobili začasni ali pogodbeni uslužbenci (člen 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom).

Dejansko stanje spora

18 Tožeča stranka se je 16. junija 2012 zaposlila pri Komisiji kot pogodbena uslužbenka.

19 Tožeča stranka je bila 16. avgusta 2015 imenovana za uradnico.

20 Urad Evropske komisije za vodenje in plačevanje posameznih pravic (PMO) je 4. maja 2023 sprejel izpodbijani sklep. PMO je tožeči stranki sporočil, da ji je od 1. julija 2023, pri starosti 66 let, priznana pravica do starostne pokojnine. PMO jo je tudi obvestil, da za njeno obdobje dejavnosti v vlogi pogodbene uslužbenke (od 16. junija 2012 do 15. avgusta 2015) letna odmerna stopnja njenih pokojninskih pravic znaša 1,9 %, za njeno obdobje dejavnosti v vlogi uradnice (od 16. avgusta 2015 do 30. junija 2023) pa je ta letna odmerna stopnja 1,8 %.

21 Tožeča stranka je 11. maja 2023 ob opiranju na sodbo z dne 15. decembra 2022, Picard/Komisija (C-366/21 P, EU:C:2022:984), ter ob upoštevanju, da je bila neprekinjeno vključena in je prispevala v PSIEU, od PMO zahtevala, naj spremeni izpodbijani sklep, tako da bo njena upokojitvena starost določena na 63 let in se bo zanjo za njeno celotno kariero uporabljala letna odmerna stopnja 1,9 %. Poleg tega je tožeča stranka, ker je v službi ostala do starosti 66 let in je menila, da bi morala biti njena upokojitvena starost določena na 63 let, zahtevala priznanje dodatnega 2,5-odstotnega povečanja njene zadnje osnovne plače za vsako leto dela po starosti 63 let.

22 PMO je 15. maja 2023 tožečo stranko obvestil, da lahko v primeru nestrinjanja z izpodbijanim sklepom vloži pritožbo.

23 Tožeča stranka se je 1. julija 2023 upokojila.

24 Tožeča stranka je 15. julija 2023 zoper izpodbijani sklep vložila pritožbo.

25 Organ za imenovanja je 30. novembra 2023 to pritožbo zavrnil.

Predlogi strank

26 Tožeča stranka Splošnemu sodišču predlaga, naj:

– izpodbijani sklep razglasi za ničen;

– Komisiji naloži plačilo stroškov.

27 Komisija Splošnemu sodišču predlaga, naj:

– tožbo zavrne;

– tožeči stranki naloži, da nosi svoje stroške in stroške Komisije.

28 Evropski parlament Splošnemu sodišču predlaga, naj:

– tožbo zavrne;

– tožeči stranki naloži plačilo stroškov.

29 Svet Evropske unije Splošnemu sodišču predlaga, naj tožbo zavrne.

Pravo

30 Tožeča stranka v utemeljitev tožbe navaja dva tožbena razloga.

Prvi tožbeni razlog: kršitev področja uporabe zakona

31 Tožeča stranka trdi, da je PMO napačno uporabil pravo s tem, da je menil, da se zanjo uporablja člen 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom. Zaradi sodb z dne 15. decembra 2022, Picard/Komisija (C-366/21 P, EU:C:2022:984), in z dne 14. decembra 2018, Torné/Komisija (T-128/17, EU:T:2018:969), naj bi bilo treba za položaj, kakršen je položaj tožeče stranke, uporabiti člena 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, ne pa člen 28 te priloge. Razlaga členov 21, 22 in 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom v povezavi s tema sodbama naj bi namreč privedla do omejitve področja uporabe tega člena 28 zgolj na začasne ali pogodbene uslužbence, ki so bili za uradnike imenovani po 1. maju 2004 oziroma po 1. januarju 2014 in pri katerih bi prišlo do prekinitve vključenosti v PSIEU. Ker naj tožeča stranka nikdar ne bi prenehala biti vključena v PSIEU, naj ne bi mogla biti zajeta s členom 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom. Za njen položaj naj bi se uporabljala samo člena 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom.

32 Komisija ob podpori Parlamenta in Sveta te trditve prereka.

33 V obravnavanem primeru Splošno sodišče poudarja, da letna odmerna stopnja pokojninskih pravic, ki jo je PMO upošteval za obdobje dejavnosti tožeče stranke kot pogodbene uslužbenke, in sicer 1,9 %, izhaja ne iz uporabe člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, ampak iz uporabe člena 21, drugi odstavek, Priloge XIII h Kadrovskim predpisom v povezavi s členom 1(1), drugi stavek, Priloge k PZDU.

34 Vendar je PMO določbe člena 28(2) Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, ki napotuje na člen 77 teh predpisov, uporabil v zvezi z upokojitveno starostjo tožeče stranke, in sicer 66 let, in letno odmerno stopnjo njenih pokojninskih pravic, ki ustrezajo njenemu obdobju dejavnosti v vlogi uradnice, in sicer 1,8 %. Poleg tega je bila za tožečo stranko uporabljena aktuarska prilagoditev njenih pokojninskih pravic, ki jih je pridobila kot pogodbena uslužbenka. PMO je namreč skladno s sklepom št. 268/15 (glej točko 17 zgoraj) za navedene pravice uporabil koeficient 1,152. Uporaba

tega koeficienta je privedla do zvišanja stopnje, upoštevane za določitev njenih pokojninskih pravic, za 0,914 odstotne točke. To zvišanje je torej enakovredno podaljšanju obdobja dela, ki ga je dejansko oddelala tožeča stranka kot pogodbena uslužbenka, za šest mesecev.

35 Tožeča stranka graja le vidike izpodbijanega sklepa, ki so povzeti v točki 34 zgoraj. Meni namreč, da morata člen 21 in člen 22(1) Priloge XIII h Kadrovskim predpisom urejati njeno celotno kariero pri Uniji, vključno z njenim obdobjem dejavnosti v vlogi uradnice, in da je imela pravico do upokojitve že pri 63 letih. Tako naj bi PMO za njen položaj zmotno uporabil člen 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, vendar naj bi poleg tega zanjo pozabil uporabiti določbe člena 22(1) te priloge, in to z odstopanjem od člena 77 Kadrovskih predpisov.

36 V zvezi s tem Splošno sodišče ugotavlja, da tožeča stranka izpolnjuje pogoje, določene v členu 28(2) Priloge XIII h Kadrovskim predpisom. Med 16. junijem 2012 in 15. avgustom 2015 je bila namreč pogodbena uslužbenka, 16. avgusta 2015 je bila imenovana za uradnico in 1. maja 2014 je bila starejša od 35 let.

37 Čeprav tožeča stranka izpolnjuje te pogoje, vseeno trdi, da se člen 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom ne uporablja zanjo, saj nikdar ni prenehala biti vključena v PSIEU. Po mnenju tožeče stranke se namreč člen 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom uporablja le za začasne ali pogodbene uslužbence, ki izpolnjujejo pogoje iz tega člena in pri katerih je poleg tega prišlo do prekinitve vključenosti v PSIEU, preden so bili imenovani za uradnike.

38 To tezo je treba zavrniti, ker zadnjenavedeni pogoj, in sicer prekinitev vključenosti v PSIEU, iz jasnega besedila člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom ni razviden. Če bi se pritrdilo tezi tožeče stranke, bi to torej pomenilo, da bi se obseg člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom omejil z dodajanjem pogoja, ki ga zakonodajalec Unije ni določil.

39 V skladu z ustaljeno sodno prakso pa sodišče Unije, če pomen določbe prava Unije nedvoumno izhaja iz njenega besedila, od tega besedila ne more odstopati (glej sodbi z dne 19. oktobra 2023, Sad Trasporto Locale, C-186/22, EU:C:2023:795, točka 22 in navedena sodna praksa, ter z dne 29. julija 2024, HDI Global in MS Amlin Insurance, C-771/22 in C-45/23, EU:C:2024:644, točka 56 in navedena sodna praksa).

40 Tako bi to, da bi se štelo, da je uporaba določbe Kadrovskih predpisov odvisna od pogoja, ki v njej ni določen, pomenilo razlago te določbe *contra legem*, tako da take razlage ni mogoče sprejeti (glej v tem smislu in po analogiji sodbi z dne 17. decembra 2020, De Masi in Varoufakis/ECB, C-342/19 P, EU:C:2020:1035, točka 36, in z dne 8. novembra 2023, OA/Parlament, T-39/22, neobjavljena, EU:T:2023:709, točka 69).

41 Ta ugotovitev velja še toliko bolj, ker sodišče Unije ob upoštevanju načel institucionalnega ravnovesja in prenosa pristojnosti, kot sta določeni v členu 13(2) PEU (glej v tem smislu sodbo z dne 25. oktobra 2017, Komisija/Svet (CMR-15), C-687/15, EU:C:2017:803, točka 40 in navedena sodna praksa), nima pristojnosti za odstopanje od določb Kadrovskih predpisov.

42 Nazadnje, poleg preudarkov, na katere je bilo opozorjeno v točkah od 39 do 41 zgoraj, bi bilo to, da bi se členu 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom dodal pogoj, ki ga zakonodajalec Unije ni določil, tudi v nasprotju z ustaljeno sodno prakso, v skladu s katero je treba prehodne določbe razlagati ozko, ker pomenijo izjemo in imajo proračunske posledice (glej v tem smislu sodbo z dne 14. decembra 2018, Torné/Komisija, T-128/17, EU:T:2018:969, točka 80 in navedena sodna praksa).

43 PMO torej s tem, da je menil, da se za položaj tožeče stranke uporablja člen 28(2) Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, ni napačno uporabil prava.

44 Te ugotovitve ne ovržeta sodbi z dne 15. decembra 2022, Picard/Komisija (C-366/21 P, EU:C:2022:984), in z dne 14. decembra 2018, Torné/Komisija (T-128/17, EU:T:2018:969), na kateri se sklicuje tožeča stranka.

45 V sodbah z dne 15. decembra 2022, Picard/Komisija (C-366/21 P, EU:C:2022:984), in z dne 14. decembra 2018, Torné/Komisija (T-128/17, EU:T:2018:969), se Sodišče in Splošno sodišče nista izrekli o področju uporabe člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom. Noben del obrazložitve teh sodb ne kaže, da bi Sodišče ali Splošno sodišče nameravalo dvomiti o odločitvi zakonodajalca Unije in spremeniti področje uporabe člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, tako da bi bil ta člen pridržan le za začasne ali pogodbene uslužbence, ki so imeli na dan 1. maja 2004 ali 1. januarja 2014 sklenjeno pogodbo in pri katerih je prišlo do prekinitve vključenosti v PSIEU pred njihovim imenovanjem za uradnike.

46 Sodišče in Splošno sodišče sta se v sodbah z dne 15. decembra 2022, Picard/Komisija (C-366/21 P, EU:C:2022:984), in z dne 14. decembra 2018, Torné/Komisija (T-128/17, EU:T:2018:969), namreč omejili na razlago in uporabo člena 21 in člena 22(1) Priloge XIII h Kadrovskim predpisom v povezavi s členom 1(1) Priloge k PZDU v položajih, ki spadajo na področje uporabe navedenih členov.

47 V zvezi s tem Splošno sodišče opozarja, da se določbe Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, če se obravnavajo ločeno, v skladu z naslovom te priloge uporabljajo le za uradnike (glej v tem smislu sodbo z dne 15. decembra 2022, Picard/Komisija, C-366/21 P, EU:C:2022:984, točka 65).

48 Pojasniti je treba, da se zgolj prek člena 1(1) Priloge k PZDU člen 21 in člen 22, razen odstavka 4, Priloge XIII h Kadrovskim predpisom smiselno uporabljata za druge uslužbence (glej v tem smislu sodbo z dne 15. decembra 2022, Picard/Komisija, C-366/21 P, EU:C:2022:984, točki 66 in 80).

49 Tako, najprej, v zvezi z uradniki člen 77 Kadrovskih predpisov v različici, ki je rezultat reforme iz leta 2004, določa, da načeloma letna odmerna stopnja pokojninskih pravic znaša 1,9 % in da je upokojitvena starost določena na 63 let. Isti člen v različici, ki je rezultat reforme iz leta 2014, določa, da načeloma letna odmerna stopnja pokojninskih pravic znaša 1,8 % in da je upokojitvena starost določena na 66 let.

50 Člen 21 in 22(1) Priloge XIII h Kadrovskim predpisom v različici, ki je rezultat reforme iz leta 2004, in v različici, ki je rezultat reforme iz leta 2014, izrecno odstopata od te načelne ureditve. Vendar je v skladu s samim besedilom teh dveh členov upravičenost do uporabe te odstopajoče ureditve omejena le na „uradnike“, ki so se zaposlili, kar zadeva reformo iz leta 2004, „pred“ 1. majem 2004, oziroma kar zadeva reformo iz leta 2014, „pred“ 1. januarjem 2014.

51 Splošno sodišče ugotavlja tudi, da se člen 21 in člen 22(1) Priloge XIII h Kadrovskim predpisom sklicujeta le na datum, ko „so se [uradniki] zaposlili“, to je na datum začetka njihove zaposlitve, ne pa na datum njihovega „imenovanja“, kot velja za člen 28 te priloge (glej točki 52 in 53 spodaj).

52 Poleg tega je v členu 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom vzpostavljena posebna ureditev za „uslužbence“, ki so imeli „sklenjeno pogodbo“ na dan 1. maja 2004 ali 1. januarja 2014 in ki so bili pozneje „imenovani“ za uradnike.

53 Člen 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom torej določa dva ločena in kumulativna pogoja. Prvi pogoj je, da se je oseba zaposlila kot uslužbenec, kar se je moralo zgoditi najpozneje 1. maja 2004 ali 1. januarja 2014, saj je ta uslužbenec na enega od teh datumov moral imeti sklenjeno pogodbo. Drugi pogoj je, da je bil navedeni uslužbenec imenovan za uradnika, kar se je nujno moralo zgoditi po začetku njegove zaposlitve, saj je glede na besedilo člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom do tega imenovanja moralo priti „po“ 1. maju 2004 ali „po“ 1. januarju 2014.

54 Tako iz jezikovne in sistematične razlage člena 77 Kadrovskih predpisov ter člena 21, člena 22(1) in člena 28 Priloge XIII k tem predpisom izhaja, da je zakonodajalec Unije upravičenost do uporabe tega člena 21 in tega člena 22(1), če se obravnavata ločeno, želel pridržati izključno „uradnikom“, ki „so se zaposlili“ s tem statusom „pred“ 1. majem 2004 ali „pred“ 1. januarjem 2014.

55 Vendar so uradniki, ki so bili „imenovani“ „po“ 1. maju 2004 ali „po“ 1. januarju 2014, zajeti s členom 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, če so se pred tem zaposlili kot začasni ali pogodbeni uslužbenci in če so imeli sklenjeno pogodbo na dan 1. maja 2004 ali 1. januarja 2014.

56 Dalje, v zvezi z uslužbenci je zakonodajalec Unije prek člena 1(1) Priloge k PZDU omogočil, da se člen 21 in člen 22(1) Priloge XIII h Kadrovskim predpisom smiselno uporabljata za uslužbence, „zaposlene“ na dan 30. aprila 2004 ali 31. decembra 2013.

57 Vendar se glede na samo besedilo člena 1(1) Priloge k PZDU taka smiselna uporaba člena 21 in člen 22(1) Priloge XIII h Kadrovskim predpisom nanaša le na uslužbence, ne pa na uradnike (glej v tem smislu sodbo z dne 15. decembra 2022, Picard/Komisija, C-366/21 P, EU:C:2022:984, točki 66 in 80).

58 Ta rešitev je tudi skladna s samim bistvom PZDU in Priloge k njim, ki zadevajo izrecno in izključno uslužbence. Uradnik torej ne more zahtevati upravičenosti do uporabe PZDU in Priloge k njim.

59 Kot je bilo navedeno že v točki 52 zgoraj, je zakonodajalec Unije vseeno sprejel posebno ureditev, in sicer člen 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, za začasne ali pogodbene uslužbence, ki so imeli sklenjeno pogodbo na dan 1. maja 2004 ali 1. januarja 2014 in ki so bili zatem imenovani za uradnike.

60 Iz tega sledi, da se je za položaj tožeče stranke, kar zadeva njeno obdobje dejavnosti v vlogi pogodbene uslužbenke, sprva uporabljal člen 77 Kadrovskih predpisov v povezavi s členom 109 PZDU v različicah teh členov, ki sta rezultat reforme iz leta 2004. Vendar se je za njen položaj med 1. januarjem 2014 in 15. avgustom 2015 uporabljal člen 21, drugi odstavek, Priloge XIII h Kadrovskim predpisom v povezavi s členom 1(1), drugi stavek, Priloge k PZDU. Na podlagi teh določb letna odmerna stopnja njenih pokojninskih pravic za njeno obdobje dejavnosti v vlogi pogodbene uslužbenke znaša 1,9 %.

61 Kar zadeva obdobje dejavnosti tožeče stranke kot uradnice, se za njen položaj od 16. avgusta 2015, datuma njenega imenovanja, uporablja člen 77 Kadrovskih predpisov v povezavi s členom 28(2) Priloge XIII h Kadrovskim predpisom v različicah teh členov, ki sta rezultat reforme iz leta 2014. Na podlagi teh določb letna odmerna stopnja njenih pokojninskih pravic za navedeno obdobje

znaša 1,8 %, njena upokojitvena starost pa je določena na 66 let. Poleg tega je zvišanje njene upokojitvene starosti finančno odtehtano z aktuarsko prilagoditvijo pokojninskih pravic, ki jih je pridobila kot pogodbena uslužbenka (glej točko 34 zgoraj).

62 Te ugotovitve niso v nasprotju s spoznanji, ki izhajajo iz točk 76 in 80 sodbe z dne 15. decembra 2022, Picard/Komisija (C-366/21 P, EU:C:2022:984). Najprej, položaj tožeče stranke se razlikuje od položaja M. Picarda. Ta je sklenil novo pogodbo kot uslužbenec, medtem ko je bila tožeča stranka imenovana za uradnico. Poleg tega v nasprotju s tem, kar je izpodbijal M. Picard, in neodvisno od vprašanja, ali so se naloge tožeče stranke zaradi njenega imenovanja vsebinsko spremenile ali ne, izpodbijani sklep v obravnavanem primeru ni povzročil, da bi „izgubila“ upravičenost do uporabe prehodnih določb, ki jih vsebuje Priloga XIII h Kadrovskim predpisom. Kot je bilo navedeno v točki 61 zgoraj, obdobje dejavnosti tožeče stranke kot uradnice namreč spada na področje uporabe člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom.

63 Dalje, v nasprotju s tem, kar trdi tožeča stranka, Sodišče ni trdilo, da je neprekinjena vključenost v PSIEU edino merilo, s katerim je mogoče ugotoviti, kdo so upravičenci do uporabe prehodnih določb, ki jih vsebujeta člena 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom. Z uporabo izraza „med drugim“ v točki 76 sodbe z dne 15. decembra 2022, Picard/Komisija (C-366/21 P, EU:C:2022:984), je Sodišče namreč nakazalo, da gre le za eno od več meril. Enako rešitev je nujno treba uporabiti za člen 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, glede katerega pa se Sodišče ni izreklo (glej točko 45 zgoraj), ker ta člen skupaj s členoma 21 in 22 te priloge spada med prehodne določbe.

64 Kot pa je razvidno iz točk 54 in 55 zgoraj, sta imenovanje uslužbenca za uradnika po 1. maju 2004 ali po 1. januarju 2014 in okoliščina, da je imel ta uslužbenec na enega od teh datumov sklenjeno pogodbo, merili za uporabo člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom.

65 Splošno sodišče dodatno navaja, da se člen 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom lahko uporablja tudi, če je pri uslužbencu prišlo do prekinitve vključenosti v PSIEU pred reformo iz leta 2004 ali pred reformo iz leta 2014, pod pogojem, da je imel sklenjeno pogodbo na dan 1. maja 2004 ali 1. januarja 2014 in da je bil pozneje imenovan za uradnika. Z drugimi besedami, za ugotovitev, ali se uporablja člen 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, je pomembno le, da sta izpolnjena pogoja, ki sta določena v tem členu in na katera je opomnjeno v točki 53 zgoraj.

66 Nazadnje, Splošno sodišče opozarja, da ugotovitve iz točk 60 in 61 zgoraj odražajo odločitev zakonodajalca Unije in da sodišče Unije v okviru nalog, ki so mu jih podelili avtorji Pogodb, v nasprotju s tem, kar zahteva tožeča stranka, ne more odstopati od člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom z dodajanjem pogoja, ki dejansko ne obstaja (glej točke od 37 do 43 zgoraj).

67 Zato je treba prvi tožbeni razlog zavrniti.

Drugi tožbeni razlog: kršitev načela enakega obravnavanja

68 Tožeča stranka z drugim tožbenim razlogom, ki ga navaja podredno, podaja ugovor nezakonitosti člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, ker naj bi bilo z njim kršeno načelo enakega obravnavanja.

69 V zvezi s tem načelo enakega obravnavanja zahteva, da se primerljivi položaji ne obravnavajo različno in da se različni položaji ne obravnavajo enako, razen če je tako obravnavanje objektivno utemeljeno (glej sodbo z dne 18. aprila 2024, Dumitrescu in drugi/Komisija in Sodišče, od C-567/22 P do C-570/22 P, EU:C:2024:336, točka 67 in navedena sodna praksa).

70 Za ugotovitev, ali je bilo kršeno to načelo, je treba med drugim upoštevati predmet in cilj določbe, za katero se trdi, da ga krši (glej sodbo z dne 18. aprila 2024, Dumitrescu in drugi/Komisija in Sodišče, od C-567/22 P do C-570/22 P, EU:C:2024:336, točka 68 in navedena sodna praksa).

71 Poleg tega je na področju, na katerem se priznava diskrecijska pravica, kot je uvedba prehodnih pravil za zagotavljanje pravičnega prehoda s prejšnjih kadrovskih predpisov na nove kadrovske predpise, načelo enakega obravnavanja kršeno le, če je zakonodajalec Unije uvedel samovoljno ali očitno neustrezno razlikovanje glede na cilj, ki se želi doseči z zadevno ureditvijo (sodba z dne 14. decembra 2018, GQ in drugi/Komisija, T-525/16, EU:T:2018:964, točka 104 in navedena sodna praksa; glej v tem smislu tudi sodbo z dne 18. aprila 2024, Dumitrescu in drugi/Komisija in Sodišče, od C-567/22 P do C-570/22 P, EU:C:2024:336, točka 69 in navedena sodna praksa).

72 V skladu s sodno prakso se mora Splošno sodišče torej omejiti na preverjanje, ali različno obravnavanje ni samovoljno ali očitno neustrezno glede na cilj v splošnem interesu, ki se želi doseči (glej v tem smislu sodbo z dne 25. marca 2021, Álvarez y Bejarano in drugi/Komisija, C-517/19 P in C-518/19 P, EU:C:2021:240, točki 53 in 54).

73 Vendar ob upoštevanju tega omejenega sodnega nadzora Splošno sodišče ni pristojno preverjati, ali stališče zakonodajalca Unije, da je vzpostavljeno razlikovanje lahko primerno in nujno za uresničitev cilja v splošnem interesu, ki se želi doseči, ni nerazumno (glej v tem smislu sodbo z dne 14. julija 2022, Komisija/VW in drugi, od C-116/21 P do C-118/21 P, C-138/21 P in C-139/21 P, EU:C:2022:557, točka 129, ter sklep z dne 22. decembra 2022, Komisija/KM in Svet/Komisija, C-341/21 P in C-357/21 P, EU:C:2022:1042, točka 64).

74 Splošno sodišče bo oba dela drugega tožbenega razloga preučilo z vidika te sodne prakse.

Prvi del drugega tožbenega razloga

75 Tožeča stranka trdi, da je s členom 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom načelo enakega obravnavanja kršeno, ker so v njem različno obravnavane kategorije oseb, ki so v primerljivih položajih. Tožeča stranka naj bi bila namreč zgolj zato, ker je bila imenovana za uradnico, in čeprav nikdar ni prenehala biti vključena v PSIEU, obravnavana manj ugodno, kot če bi namesto uradnica postala začasna uslužbenka ali kot če bi ostala pogodbena uslužbenka. Poleg tega tožeča stranka navaja, da je Parlament več kot pet let uporabljal razlago člena 21, člena 22(1) in člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, ki je enaka kot njena.

76 Komisija ob podpori Parlamenta in Sveta te trditve prereka.

77 V zvezi s tem je glede primerljivosti položajev Sodišče že navedlo, da Kadrovski predpisi in PZDU uvajajo skupni pokojninski sistem za uradnike in druge uslužbence, in sicer PSIEU. Ob upoštevanju sklicevanja na pogoje iz poglavja 3 naslova V Kadrovskih predpisov, ki ga vsebujeta člen 39(1) in člen 109(1) PZDU, začasni uslužbenci in pogodbeni uslužbenci pod pogoji, določenimi v členu 83(2) Kadrovskih predpisov, prispevajo tudi k financiranju tega sistema pokojninskega zavarovanja (glej v tem smislu sodbo z dne 15. decembra 2022, Picard/Komisija, C-366/21 P, EU:C:2022:984, točki 77 in 78).

78 Vendar je Sodišče navedlo tudi, da obstajajo razlike med uradniki in drugimi uslužbenci (glej v tem smislu sodbo z dne 15. decembra 2022, Picard/Komisija, C-366/21 P, EU:C:2022:984, točka 69).

79 V zvezi s tem Splošno sodišče opozarja, da imajo uradniki načeloma zagotovilo, da bodo lahko v službi Unije do upokojitvene starosti. Le v izjemnih okoliščinah, kot so dopust iz osebnih razlogov, če se vzame ob koncu kariere, dopust v interesu službe, prostovoljni odstop, obvezni odstop, upokojitev v interesu službe, odpust zaradi nesposobnosti, odstranitev z delovnega mesta, smrt in samodejna upokojitev zaradi trajne invalidnosti, njihovo delovno razmerje preneha, preden dosežejo upokojitveno starost (členi 40, 42c, od 47 do 51 in 53 Kadrovskih predpisov ter člen 9(1)(h) Priloge IX h Kadrovskim predpisom).

80 In obratno, kot tožeča stranka sama priznava, uslužbenci praviloma nimajo take stabilnosti zaposlitve. V skladu z ustaljeno sodno prakso namreč trajanje delovnega razmerja med institucijo in uslužbencem, zaposlenim za določen čas, urejajo pogoji, določeni v pogodbi, ki je sklenjena med strankama. Poleg tega ima uprava široko diskrecijsko pravico, da pogodbo podaljša ali ne (glej v tem smislu sodbo z dne 14. decembra 2022, SU/EIOPA, T-296/21, EU:T:2022:808, točka 49 in navedena sodna praksa). Tako le sklenitev pogodbe za nedoločen čas ustvari trdnejšo in časovno bolj neomejeno vez med institucijo in zadevnim uslužbencem (glej v tem smislu sodbo z dne 9. novembra 2022, QM/Europol, T-164/21, EU:T:2022:695, točka 83 in navedena sodna praksa).

81 Poleg tega ob upoštevanju njihove navadno daljše dobe službovanja pri Uniji, pa tudi zaradi samodejnih povišanj v stopnji in napredovanj v razredu, ki so jih deležni, uradniki ob izteku kariere dosegajo običajno višje razrede in stopnje kot uslužbenci. To višjo razvrstitev, ki so je običajno deležni uradniki, spremlja višja plača od tiste, ki jo prejme večina uslužbencev, ker je ta plača neposredno vezana na razred in stopnjo.

82 Zadnjenavedeni vidik je v obravnavanem primeru odločilen, saj se v okviru izračuna zneska starostne pokojnine uradnika ali uslužbenca upošteva le njegova zadnja osnovna plača (glej točke od 4 do 16 zgoraj).

83 Poleg tega znesek starostne pokojnine ni odvisen izključno od zadnje osnovne plače. Ta znesek je odvisen tudi od dobe službovanja uradnika ali uslužbenca, saj ta za vsako leto službovanja pridobi 1,8 %, 1,9 % ali 2 % svoje zadnje osnovne plače (glej točke od 4 do 16 zgoraj). Ker imajo uradniki na splošno daljšo dobo službovanja kot uslužbenci, samodejno pridobijo več let pokojninske dobe od zadnjenavedenih.

84 Ob upoštevanju teh objektivnih razlik ter kot trdijo Komisija, Parlament in Svet, je skupni učinek reform iz leta 2004 in iz leta 2014 na proračun Unije nujno večji, kar zadeva pokojnine uradnikov, kot pa, kar zadeva pokojnine drugih uslužbencev.

85 V teh okoliščinah je zakonodajalec Unije glede na cilj ohranjanja aktuarskega ravnotežja v PSIEU – in to ob spoštovanju pridobljenih pravic in legitimnih pričakovanj že zaposlenega osebja (sklepni predlogi generalnega pravobranilca P. Pikamäeja v zadevi Picard/Komisija, C-366/21 P, EU:C:2022:582, točki 44 in 51) – ki se pridružuje splošnejšima ciljema proračunske discipline in konsolidacije javnih financ v težkih gospodarskih in socialnih razmerah (glej točki 7 in 8 zgoraj), ter ob upoštevanju široke diskrecijske pravice, ki jo ima, lahko presodil, da je treba za uradnike, ki so bili imenovani po 1. maju 2004 ali po 1. januarju 2014, uporabiti drugačno obravnavanje od tistega, ki bi ga lahko bili deležni, če bi vsaj 10 let obdržali svoj status začasnega uslužbenca ali pogodbenega uslužbenca.

86 V zvezi s tem Splošno sodišče opozarja, da uradniki in uslužbenci prispevajo le eno tretjino stroškov financiranja PSIEU, medtem ko izplačila pokojnin, za katera skupno jamčijo države članice, bremenijo proračun Unije (člen 83(1) in (2) Kadrovskih predpisov). Zaradi take strukture financiranja PSIEU, ki sloni predvsem na sredstvih, ki jih Uniji dodelijo države članice, interesov uradnikov, ki so upravičeni do uporabe posebne ureditve, vzpostavljene s členom 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, ni mogoče upoštevati ob popolnem spregledu dejstva, da so bile te države prisiljene sprejeti stroge ukrepe za spoprijemanje s trajnimi učinki hude gospodarske in finančne krize (uvodna izjava 13 Uredbe št. 1023/2013). Poleg tega je treba v okviru aktuarskega ravnotežja v PSIEU upoštevati prav dolgoročne gospodarske spremembe in finančne spremenljivke (glej v tem smislu in po analogiji sodbo z dne 13. decembra 2017, Arango Jaramillo in drugi/EIB, T-482/16 RENV, EU:T:2017:901, točka 126 (neobjavljena) in navedena sodna praksa). Zakonodajalec Unije je torej v družbi, za katero je značilna solidarnost, kot je poudarjeno v členu 2 PEU (sodba z dne 25. februarja 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku in Adoreikė, C-146/23 in C-374/23, EU:C:2025:109, točka 71), ter v okoliščinah, ki jih je zaznamovala huda gospodarska in finančna kriza, med drugimi ukrepi lahko uvedel navedeno posebno ureditev, da je pokazal to solidarnost evropskih javnih uslužbencev s prizadevanji, v katera so morale države članice privoliti na svoji ravni.

87 Poleg tega je treba navesti, da so prispevki začasnih in pogodbenih uslužbencev v PSIEU praviloma nižji od prispevkov uradnikov, katerih osnovna plača se lahko spreminja glede na napredovanje v razredu in povišanja v stopnji ves čas njihove kariere. V zvezi z zadnjenavedenim drži, da je PSIEU organiziran na podlagi načela solidarnosti in da ni zasnovan tako, da bi bila pokojnina, ki jo prejema uradnik ali uslužbenec, točna protivrednost njegovih prispevkov v navedeni sistem (glej sodbo z dne 8. novembra 2023, OA/Parlament, T-39/22, neobjavljena, EU:T:2023:709, točka 60 in navedena sodna praksa). Vendar je zakonodajalec Unije v okviru svoje široke diskrecijske pravice in ob upoštevanju načela solidarnosti, ki usmerja PSIEU, lahko presodil, da uslužbenec, ki je bil imenovan za uradnika po 1. maju 2004 ali po 1. januarju 2014, ne more biti upravičen do uporabe letne odmerne stopnje pravic do starostne pokojnine, ki se je zanj uporabljala v njegovem obdobju dejavnosti v vlogi začasnega ali pogodbenega uslužbenca, ker bi to pomenilo, da bi imel nesorazmerno korist od te višje stopnje pri izračunu zneska njegove pokojnine, izvedenem na podlagi njegove zadnje osnovne plače za razred, v katerega je bil ta uradnik razvrščen pred upokojitvijo.

88 Ob upoštevanju zgornjih preudarkov različno obravnavanje, ki ga izpodbija tožeča stranka, ni očitno neustrezno glede na cilje, ki jih želi doseči zakonodajalec Unije. Ta odločitev zakonodajalca Unije je poleg tega skladna z načeloma proračunske discipline in dobrega finančnega poslovodenja (člena 310 in 317 PDEU) ter z načelom ohranjanja aktuarskega ravnotežja v PSIEU (člen 83a Kadrovskih predpisov in Priloga XII k njim).

89 To različno obravnavanje prav tako ni samovoljno.

90 V zvezi s tem je Sodišče že odločilo, da določba Kadrovskih predpisov uvaja samovoljno razlikovanje med uradniki in/ali uslužbenci, kadar temelji na diskriminatornem merilu, ki ni povezano s ciljem, ki se želi doseči. V takem položaju zgolj proračunski, upravni ali kadrovski preudarki sami po sebi ne morejo pomeniti objektivne utemeljitve različnega obravnavanja uradnikov in/ali uslužbencev v primerljivih položajih (glej v tem smislu sodbo z dne 18. aprila 2024, Dumitrescu in drugi/Komisija in Sodišče, od C-567/22 P do C-570/22 P, EU:C:2024:336, točke od 79 do 81, 93 in 94).

91 V obravnavanem primeru v nasprotju s členom 8(2), drugi pododstavek, Priloge VII h Kadrovskim predpisom, katerega nezakonitost je Sodišče ugotovilo v sodbi z dne 18. aprila 2024, Dumitrescu in drugi/Komisija in Sodišče (od C-567/22 P do C-570/22 P, EU:C:2024:336), različno obravnavanje, ki ga izpodbija tožeča stranka, ne temelji na diskriminatornem merilu, ki bi bilo prepovedano zlasti s členom 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, temveč temelji na objektivnih razlogih, omenjenih v točkah od 78 do 84 zgoraj.

92 Vendar v skladu z ustaljeno sodno prakso načelo enakega obravnavanja, čeprav zahteva, da za uradnike in/ali uslužbence, ki so v enakih ali primerljivih položajih, veljajo ista pravila, zakonodajalcu Unije ne prepoveduje, da upošteva objektivne razlike med okoliščinami ali položaji, v katerih so zadevne osebe (glej sodbi z dne 16. oktobra 1980, Hochstrass/Sodišče, 147/79, EU:C:1980:238, točka 7, in z dne 3. maja 2018, SB/EUIPO, T-200/17, neobjavljena, EU:T:2018:244, točka 33 in navedena sodna praksa).

93 Poleg tega v skladu s prav tako ustaljeno sodno prakso o razlikah v statusu med različnimi kategorijami oseb, ki jih zaposluje Unija, ni mogoče dvomiti in torej tega, da nekatere kategorije oseb, ki jih zaposluje Unija, lahko uživajo jamstva iz Kadrovskih predpisov ali ugodnosti socialne varnosti, ki drugim kategorijam niso zagotovljeni, ni mogoče šteti za diskriminacijo (glej sodbo z dne 12. marca 2020, XB/ECB, T-484/18, neobjavljena, EU:T:2020:90, točka 82 in navedena sodna praksa).

94 Splošno sodišče ugotavlja tudi, kot je poudaril Parlament, da razlikovanje med uradniki in uslužbenci ni posebnost člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom. PSIEU sam, čeprav je skupen uradnikom in uslužbencem, vendarle ni enoten. Tako lahko začasni in pogodbeni uslužbenci v nasprotju z uradniki na podlagi členov 42 in 112 PZDU zahtevajo, da njihova institucija opravi vsa plačila, potrebna za vzpostavitev ali ohranitev pokojninskih pravic v njihovi matični državi. Podobno lahko ob upoštevanju člena 3(d) Priloge VIII h Kadrovskim predpisom, kadar pogodbeni uslužbenec postane uradnik ali kadar uradnik postane pogodbeni uslužbenec, ta sprememba statusa privede do zmanjšanja števila let pokojninske dobe, pridobljenih po prejšnji ureditvi, ali pa do povračila presežnih prispevkov, ki ustrezajo razliki med izračunanim številom let pokojninske dobe in številom let dejanske zaposlitve.

95 Če torej razlikovalno merilo, ki se izpodbija v tej zadevi, ni diskriminatorno in če temelji na objektivnih razlogih, Splošno sodišče navaja, da – ponovno v nasprotju s tem, kar je bilo odločeno glede člena 8(2), drugi pododstavek, Priloge VII h Kadrovskim predpisom – prav tako ne gre za merilo, ki „ni povezano“ ali ki „nikakor ni povezano“ s cilji, ki se želijo doseči. S sprejetjem člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom ter skladno s cilji ohranjanja aktuarskega ravnotežja v PSIEU, proračunske discipline in konsolidacije javnih financ je zakonodajalec Unije želel, da se letna odmerna stopnja pokojninskih pravic zadevnih uradnikov le v zvezi z njihovim obdobjem dejavnosti v tej vlogi zniža in da se trajanje njihove kariere podaljša ravno zato, ker je proračunsko breme zaradi pokojnin uradnikov večje od proračunskega bremena zaradi pokojnin uslužbencev (glej točke 7, 8 in 84 zgoraj).

96 Poleg tega, čeprav Splošno sodišče ne izključuje možnosti, da ima uslužbenec v nekaterih posebnih položajih kariero, ki je podobna karieri uradnika na ravni trajanja, razreda, plačila ali nalog, to ne spremeni dejstva, da praviloma ni tako. Iz ustaljene sodne prakse pa izhaja, da čeprav bi iz obrobnih položajev izhajale naključne nevšečnosti uvedbe neke splošne in abstraktne ureditve, zakonodajalcu Unije ni mogoče očitati kategorizacije, razen če je ta ureditev po svoji naravi

diskriminatorna glede na cilj, ki ga uresničuje (sodbi z dne 16. oktobra 1980, Hochstrass/Sodišče, 147/79, EU:C:1980:238, točka 14, in z dne 15. aprila 2010, Gualtieri/Komisija, C-485/08 P, EU:C:2010:188, točka 81).

97 Torej različno obravnavanje, ki ga izpodbija tožeča stranka – daleč od tega, da bi bilo samovoljno – temelji na objektivnem in nediskriminatornem merilu ter je poleg tega utemeljeno s cilji ohranjanja aktuarskega ravnotežja v PSIEU, proračunske discipline in konsolidacije javnih financ.

98 Poleg tega, kadar razlikovalno merilo ni niti diskriminatorno niti tako, da nikakor ne bi bilo povezano s cilji, ki se želijo doseči, kot velja za obravnavani primer, je Sodišče v bistvu že priznalo, da so ukrepi proračunske omejitve, ki prizadenejo uradnike in/ali uslužbence zlasti z zmanjšanjem njihovih ugodnosti, lahko utemeljeni s ciljema proračunske discipline in konsolidacije javnih financ (glej v tem smislu sodbo z dne 18. aprila 2024, Dumitrescu in drugi/Komisija in Sodišče, od C-567/22 P do C-570/22 P, EU:C:2024:336, točka 81; glej v tem smislu in po analogiji tudi sodbo z dne 25. februarja 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku in Adoreikė, C-146/23 in C-374/23, EU:C:2025:109, točke 67, 69 in 71).

99 Prav tako ni mogoče iz določb člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom razbrati nobenega samovoljnega ali očitno neustreznega razlikovanja glede na cilj zakonodajalca Unije, ki se nanaša na zaščito pridobljenih pravic in legitimnih pričakovanj zadevnih uradnikov, ker se njihove pridobljene pravice in njihova legitimna pričakovanja spoštujejo enako kot pri drugih članih osebja, zaposlenih na dan 1. maja 2004 ali 1. januarja 2014.

100 Pokojninske pravice teh uradnikov, pridobljene v njihovem obdobju dejavnosti v vlogi uslužbencev, so namreč še naprej zaščitene. Poleg tega in povsem logično ti pred svojim imenovanjem še niso pridobili pokojninskih pravic kot uradniki. Zadevni uradniki pokojninske pravice v tej vlogi pridobivajo šele od svojega imenovanja.

101 Ko so bili še uslužbenci, tudi niso dobili nobenega natančnega in brezpogojnega zagotovila, da bosta letna odmerna stopnja njihovih pokojninskih pravic in njihova upokojitvena starost, če se odločijo postati uradniki, ostali nespremenjeni.

102 Splošno sodišče še ugotavlja, da je poleg tega, da so pridobljene pravice in legitimna pričakovanja zadevnih uradnikov spoštovani – enako kot velja za druge člane osebja, zaposlene na dan 1. maja 2004 ali 1. januarja 2014 – zvišanje upokojitvene starosti teh uradnikov v skladu s členom 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom finančno odtehtano z aktuarsko prilagoditvijo pokojninskih pravic, ki so jih pridobili, ko so bili uslužbenci. V praksi se za pokojninske pravice, ki so jih zadevni uradniki pridobili kot uslužbenci, uporabi koeficient od 1 do 1,178 glede na osebni položaj vsakega od njih (glej točko 17 zgoraj), kar je bilo storjeno tudi za tožečo stranko (glej točko 34 zgoraj). Te pridobljene pravice torej dejansko še zdaleč niso kršene, temveč se z uporabo tega koeficienta ohranijo (če je koeficient enak 1) ali celo povečajo (če je koeficient višji od 1).

103 Splošno sodišče vsekakor ugotavlja, da tožeča stranka pred imenovanjem za uradnico ni imela nobenega zagotovila, da bo lahko upravičena do starostne pokojnine, saj na ta datum in v nasprotju s tem, kar zahteva člen 77, prvi odstavek, Kadrovskih predpisov, še ni dopolnila 10 let delovne dobe pri Uniji.

104 Nazadnje, okoliščina, ki jo navaja tožeča stranka, da je Parlament več kot pet let uporabljal enako razlago člena 21, člena 22(1) in člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, kot je tista, ki jo ona predlaga v korist drugih uslužbencev, ki so postali uradniki, ni upoštevna. V skladu z ustaljeno sodno prakso mora biti namreč načelo enakega obravnavanja usklajeno s spoštovanjem načela zakonitosti, v skladu s katerim se ne more nihče v svojo korist sklicevati na nezakonitost, storjeno v korist drugega (glej sodbo z dne 16. oktobra 2019, Palo/Komisija, T-432/18, EU:T:2019:749, točka 38 in navedena sodna praksa).

105 Zato je treba prvi del drugega tožbenega razloga zavrniti.

Drugi del drugega tožbenega razloga

106 Tožeča stranka trdi, da je s členom 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom načelo enakega obravnavanja kršeno, ker so v njem enako obravnavani vsi uslužbenci, ki so postali uradniki po 1. maju 2004 ali po 1. januarju 2014, ne da bi se upoštevala morebitna prekinitev njihove vključenosti v PSIEU pred njihovim imenovanjem. Položaja tožeče stranke pa naj ne bi bilo mogoče enačiti s položajem uslužbenca, pri katerem je prišlo do prekinitve vključenosti v PSIEU in ki je bil zatem imenovan za uradnika. Tožeča stranka sama naj namreč nikdar ne bi prenehala biti vključena v PSIEU.

107 Komisija ob podpori Parlamenta in Sveta te trditve prereka.

108 V zvezi s tem Splošno sodišče opozarja, da se z načelom enakega obravnavanja ne zahteva popolna enakost položajev, da se lahko uporabi enako obravnavanje. Zahteva se le primerljivost teh položajev (sodba z dne 15. oktobra 2020, Coppo Gavazzi in drugi/Parlament, od T-389/19 do T-394/19, T-397/19, T-398/19, T-403/19, T-404/19, T-406/19, T-407/19, od T-409/19 do T-414/19, od T-416/19 do T-418/19, od T-420/19 do T-422/19, od T-425/19 do T-427/19, od T-429/19 do T-432/19, T-435/19, T-436/19, od T-438/19 do T-442/19, od T-444/19 do T-446/19, T-448/19, od T-450/19 do T-454/19, T-463/19 in T-465/19, EU:T:2020:494, točka 257).

109 Glede na predmet člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom in cilje, ki jih želi doseči zakonodajalec Unije, je treba za vse uradnike, na katere se nanaša ta člen, šteti, da so v primerljivem položaju, ker so bili vsi predhodno uslužbenci in ker so bili vsi imenovani po 1. maju 2004 ali po 1. januarju 2014.

110 Vendar pri preučitvi primerljivosti njihovih zadevnih položajev ni pomembno, ali je pri teh uradnikih prišlo do prekinitve vključenosti v PSIEU pred njihovim imenovanjem ali ne. Ta okoliščina se namreč nanaša na njihovo obdobje dejavnosti v vlogi uslužbencev, medtem ko je uporaba določb člena 28 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom odvisna od njihovega imenovanja za uradnike. Tako bo ta okoliščina v praksi pomenila kvečjemu to, da bo uradnik, pri katerem je prišlo do prekinitve vključenosti – in v povezavi s tem do prekinitve vplačevanja prispevkov – v PSIEU pred imenovanjem, imel manj let pokojninske dobe, kar zadeva zgolj njegovo obdobje dejavnosti v vlogi uslužbenca, kot bi jih imel, če do take prekinitve ne bi prišlo.

111 Poleg tega so z vidika zaščite njihovih pridobljenih pravic uslužbenci, ki so postali uradniki po prekinitvi njihove vključenosti v PSIEU, in uslužbenci, ki so postali uradniki brez prekinitve te vključenosti, v primerljivem položaju. V obeh primerih so namreč ti uslužbenci vplačevali prispevke v PSIEU v pričakovanju nižje upokojitvene starosti od tiste, ki se bo na koncu uporabila zanje. Njihove pridobljene pravice so torej enake narave, razlikuje se le število let pokojninske

dobe, ki jih bo vsak od njih pridobil. Zato morajo biti uslužbenci, ki so postali uradniki, upravičeni do aktuarske prilagoditve neodvisno od vprašanja, ali je pred njihovem imenovanjem za uradnike prišlo do prekinitve njihove vključenosti v PSIEU ali ne.

112 Podobno so uslužbenci, ki so postali uradniki po prekinitvi njihove vključenosti v PSIEU, in uslužbenci, ki so postali uradniki brez prekinitve njihove vključenosti v ta sistem, v primerljivem položaju, kar zadeva njihova legitimna pričakovanja. Ker so postali uradniki po 1. maju 2004 ali po 1. januarju 2014, namreč niso mogli legitimno pričakovati, da se bosta zanje takoj po imenovanju uporabljala člen 21 in člen 22(1) Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, medtem ko ta člena vsebujeta prehodne ukrepe, katerih namen je zgolj ohraniti pridobljene pravice in legitimna pričakovanja, ki so obstajali pred začetkom veljavnosti reforme iz leta 2004 oziroma reforme iz leta 2014.

113 Kot je bilo pojasnjeno že v okviru preučitve prvega tožbenega razloga, vsekakor to, ali je bila oseba neprekinjeno vključena v PSIEU ali ne, ni edino merilo, s katerim je mogoče ugotoviti, kdo so upravičenci do uporabe različnih prehodnih določb, ki jih vsebuje Priloga XIII h Kadrovskim predpisom (glej točki 63 in 64 zgoraj).

114 Načelo enakega obravnavanja torej z enakim obravnavanjem, ki ga izpodbija tožeča stranka, ni bilo kršeno, ker se to enako obravnavanje uporablja za kategorije oseb, ki so v primerljivem položaju.

115 V teh okoliščinah je treba drugi del drugega tožbenega razloga zavrniti.

116 Posledično je treba zavrniti drugi tožbeni razlog in torej tožbo v celoti.

Stroški

117 V skladu s členom 134(1) Poslovnika Splošnega sodišča se plačilo stroškov na predlog naloži neuspeli stranki. Ker tožeča stranka ni uspela, se ji v skladu s predlogom Komisije naloži plačilo stroškov.

118 Poleg tega v skladu s členom 138(1) Poslovnika institucije, ki so intervenirale v postopku, nosijo svoje stroške. Iz tega sledi, da Parlament in Svet nosita vsak svoje stroške.

Iz teh razlogov je

SPLOŠNO SODIŠČE (peti senat)

razsodilo:

1. Tožba se zavrne.

2. CR nosi svoje stroške in stroške Evropske komisije.

3. Evropski parlament in Svet Evropske unije nosita vsak svoje stroške.

Svenningsen Mac Eochaidh Laitenberger

Razglašeno na javni obravnavi v Luxembourgu, 2. julija 2025.

Podpisi